

NOTAS SOBRE EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU APLICACION EN CHILE

Por: Daniel Núñez Arancibia (ICAL)* (Fecha publicación:13/09/2004)

Información Adicional
Tema: [Situación en Chile](#)
País/es: [Chile](#)

¡Error! Nombre de archivo no especificado.
A comienzos de los años setenta los principales países desarrollados enfrentaban severas dificultades para retomar los elevados niveles de crecimiento económico que lograron en décadas anteriores, la prolongación en el tiempo de esta situación de estancamiento unido a otros fenómenos, como los elevados precios que alcanza el petróleo en el mercado, generan una situación recesiva de alcance mundial, que pone fin a un espectacular ciclo de expansión económica que se conoce como los treinta gloriosos y que se inicia con el término de la segunda guerra mundial prolongándose durante más de tres décadas.

En este contexto de estancamiento y de búsqueda de propuestas de salida cuando comienza a cobrar vitalidad una renovada teoría liberal que era defendida y difundida en forma apasionada desde las aulas de la Universidad de Chicago y que pronto se hará famosa tras la denominación de 'neoliberalismo'. Para los neoliberales las dificultades que enfrenta la economía mundial para alcanzar mayores niveles de crecimiento tiene su origen en las excesivas regulaciones de tipo político e institucional que han terminado por rigidizar el mercado del trabajo impidiendo su normal funcionamiento, y estas trabas, provienen tanto del poder de los sindicatos, como de las legislaciones particulares de cada nación, de la intervención gubernamental, y por último, de los costosos y excesivos programas sociales, que además de generar presiones inflacionarias, desincentivaban el empleo y socavaban la disciplina laboral. Como salida frente a una situación que se cataloga de insostenible, proponen una inmediata abolición de cualquier tipo de restricción al funcionamiento del libre mercado -sin importar la justificación o razones de justicia social que pueda invocarse para llevarla a cabo- pues consideran que el desenvolvimiento espontáneo del libre mercado es el mecanismo más eficaz de asignación de los recursos y se constituye un requisito indispensable para alcanzar el anhelado crecimiento económico[1].

Según el sociólogo mexicano Enrique de la Garza[2] de

estas tesis neoliberales - que por lo demás tampoco resultan ser totalmente nuevas ya que se inspira en los postulados de la economía neoclásica y en los principios liberales más tradicionales- proviene la idea de la flexibilidad laboral. Aquí se entiende a la flexibilidad laboral como la eliminación de aquellas trabas que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de ajustar los salarios y el empleo a las condiciones de mercado. Como se hace evidente, en la visión neoliberal de la flexibilidad laboral, ella es asimilada a la desregulación del mercado del trabajo, en otras palabras, a la eliminación de las regulaciones ya sean legales como también las ejercidas de hecho por los sindicatos que limitan la contratación de los trabajadores en las condiciones que define el empleador. Un ejemplo clásico de una ley que según esta concepción limita la demanda de trabajo, en tanto impone trabas a la contratación de los trabajadores en las condiciones que requiere el empleador, es el salario mínimo, y es por ello, que los defensores del 'libre mercado' abogan por su eliminación o su paulatina reducción, para que así el salario mínimo lo fije el mercado.

Es precisamente dicha concepción de la flexibilidad laboral, entendida como desregulación del mercado del trabajo, la que se aplica en Chile a partir del golpe de estado de 1973, y que se intensifica con la aprobación del Plan Laboral de 1979 diseñado por el entonces ministro del trabajo José Piñera. Esta nueva legislación laboral busco terminar con el carácter regulador de las relaciones laborales que tenía el código del trabajo vigente hasta el golpe de estado.

El carácter progresistas que poseía la legislación laboral vigente hasta el año 1973 se explica en gran medida por las circunstancias históricas que rodearon su creación. Es más, esta normativa no es fruto de la buena voluntad del presidente de turno y menos aún es una dádiva de un estado que era indiferente frente a los problemas sociales que aquejaban a la clase trabajadora, por el contrario, fue el resultado de un proceso de heroicas de luchas obreras, muchas de las cuales culminaron en sangrientas matanzas como la sucedida en 1906 en la Escuela Santa María de Iquique, y el carácter progresista de esta legislación hay que entenderla como parte de los esfuerzos que desarrollo la clase gobernante para atenuar las posibilidades de desborde social que exhibía el movimiento obrero en las primeras décadas del siglo XX. Es en este contexto

de agitación social y de inestabilidad política, que se dictan hacia el año 1924 las primeras leyes sociales, y de cuya sistematización se plasmó en el código del trabajo de 1931, que posteriormente fue perfeccionando en lo que se refiere al rol tutelar del derecho del trabajo, es decir, en sus aspectos de resguardo de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

Entre otros aspectos del Plan laboral habría que destacar:

- Las modificaciones al Contrato Individual, que permiten el libre despido por parte del empleador sin expresión de causa ni posibilidad de reclamo.
- Las normativas referentes a la organización sindical, que establecieron el carácter voluntario de la afiliación sindical, permiten la constitución de más de un sindicato de trabajadores por empresa y las restricciones para la afiliación a una federación y confederación.
- Las restricciones a la negociación colectiva, se impide la negociación colectiva para los sindicatos interempresa, independientes y transitorios, y sólo se mantiene este derecho para los sindicatos de empresa.
- Las limitaciones al derecho a huelga, se establece que la duración de la huelga puede extenderse por un máximo de sesenta días y además se permite el reemplazo temporal de los huelguistas, entre otras medidas.
- La derogación de los artículos que regulaban al subcontrato, con ello se posibilitó la expansión del subcontrato a las diferentes etapas del proceso productivo, ya que antiguamente sólo era permitido en aquellas tareas auxiliares a la producción.

Posteriormente, y con ocasión de la profunda crisis de 1982-83, el régimen militar modificó su propio instrumento legal al considerar que, a pesar de todos los cambios previos, la legislación vigente aún contenía 'rigideces' que limitaban la libertad empresarial para conjurar la crisis. En Junio de ese año se dicta la ley 18.134, conocida como la 'la ley del piso', mediante la cual se eliminaba la prohibición que tenían los empleadores para ofrecer remuneraciones reales inferiores a las previamente existentes en el caso de los trabajadores que negocian colectivamente y los reajustes de los salarios públicos dejaron de ser forzosamente aplicables para el sector privado que no negocia colectivamente.

La creación y posterior la aplicación con mano de hierro de una legislación laboral represiva tuvo entre otros resultados una fuerte reducción de los salarios, un aumento del control empresarial de la mano de obra, y sobretodo, la flexibilización unilateral en el uso de la fuerza de trabajo por parte del empresariado.

La Flexibilidad del mercado del trabajo y su aplicación en la empresa

En las páginas anteriores se realizó un breve esbozo del proceso de desregulación del mercado del trabajo que implemento la dictadura de Pinochet y se pudo apreciar la radicalidad que alcanzó dicho proceso. En la sección que viene a continuación se analizará con mayor detalle los efectos que este proceso ha tenido al promover una mayor flexibilización de la fuerza de trabajo, y para cumplir con este cometido se recurrirá a distintos investigadores que se han especializado en el estudio del comportamiento del mercado laboral en Chile.

Antes de entrar de lleno en materia, es necesario realizar una distinción analítica que facilitará la identificación de distintos componentes de la flexibilidad laboral y que también permitirá hacer un seguimiento más acabado del comportamiento de cada uno de ellos. Desde un punto de vista de los niveles de aplicación de la flexibilidad del trabajo, se puede hacer una diferencia entre la aplicación de la flexibilidad laboral a un nivel más general que se puede homologar al conjunto del mercado del trabajo, y una visión más acotada centrada en observar su comportamiento en la empresa misma; y llamaremos a la primera, como la flexibilidad del mercado del trabajo, y a la segunda, como la flexibilidad del trabajo en la empresa.

La flexibilidad del mercado del trabajo tiene tres componentes principales. Primero comprende la flexibilidad del empleo, es decir, la capacidad de aumentar o disminuir el personal de planta sin demasiadas trabas legales, en segundo lugar la flexibilidad salarial, entendida como la capacidad que tiene el mercado para ajustar el valor del salario según sean sus necesidades y sin regulaciones artificiales externas a él, y por último, la flexibilidad intersectorial del trabajo, con estas palabras se hace referencia a la capacidad de movilidad que tienen los trabajadores para poder ocuparse en cualquier segmento del

mercado laboral sin mayores restricciones.

Respecto de la flexibilidad del trabajo a nivel de la empresa, en lo esencial se distingue por una parte la flexibilidad funcional, entendida como la capacidad que tiene el empleador de reubicar a los trabajadores en diferentes funciones o departamentos, pudiendo cumplir el trabajador en muchos casos más de una función, y por otra, la flexibilidad de la jornada laboral, que se refiere a la posibilidad que tiene la empresa a través de sistemas de turno de mantener la actividad productiva durante las 24 horas y/o los días festivos. Finalmente hay autores que consideran relevante destacar como un tipo particular de flexibilidad laboral que también se desarrolla al interior de la empresa, la flexibilidad en el horario de trabajo y en las licencias de vacaciones.

Una vez que ya han sido realizadas estas breves salvedades, lo que corresponde ahora es entrar de lleno en materia.

Una visión más detallada respecto a la evolución de la flexibilidad laboral en Chile durante las últimas décadas, se puede encontrar en los estudios desarrollados por Pilar Romaguera y Alejandra Mizala[3] . Estas autoras señalan que el mercado laboral chileno ha estado sujeto a profundas reformas en las últimas décadas, resultado de cambios estructurales, políticas de estabilización, modificaciones a la normativa laboral y al impacto del propio proceso de crecimiento económico. En su análisis se tiende a enfatizar que el mercado del trabajo ha sido más flexible a partir de mediados de los ochenta, y que la flexibilidad del empleo y los salarios ha sido más importante que otras formas de flexibilidad, tales como la movilidad intersectorial o que la flexibilidad del trabajo dentro de las empresas.

Con respecto a la flexibilidad salarial se concluye, que en los periodos donde los salarios nominales se determinaban institucionalmente, es decir, en función de los reajustes del gobierno y no respondían a la situación concreta del mercado laboral, éstos se caracterizaban por un alto y creciente desempleo. Por el contrario, a mediados de los ochenta el mercado parece ejercer una mayor influencia en la determinación de los salarios, y en este último fenómeno influye el que hecho que a partir del año 1982 el mercado del trabajo disminuye su grado de

regulación, pues se elimina la indización y el reajuste obligatorio para el sector privado, y los salarios reales caen respondiendo a las condiciones de mercado, para recuperarse hacia finales de la década. En términos del comportamiento del empleo, la experiencia indica que en condiciones de crisis la flexibilidad del empleo muestra una respuesta inmediata que se ha reflejado en variaciones del desempleo, es más, aún hoy en día la tasa de desempleo parece ser extraordinariamente sensible frente a pequeñas fluctuaciones del producto. Realizando una comparación entre la crisis del año 1982 frente a la recesión de 1975, se señala que la recuperación más rápida del empleo que se da en el primer caso se explica en parte por la caída que registran los salarios reales, pues esta caída fue uno de los elementos que ayudo a incentivar la expansión del empleo.

Las mismas autoras señalan que al situarnos en los años noventa los requerimientos de la flexibilidad laboral de la economía chilena parecen haberse modificado sustancialmente producto del mayor crecimiento, de la notable disminución de la cesantía y de la mayor integración a los mercados externos. La flexibilidad en los salarios últimamente ha sido relacionada a nuevas formas de remunerar a los trabajadores, ligando salarios y productividad a los ciclos económicos. A ello agregan, que también ha surgido una visión más global de la flexibilidad que dice relación con los cambios en la organización de la producción y la formación de una mano de obra capaz de adaptarse rápidamente a nuevos requerimientos de los procesos productivos. Esto significa contar con trabajadores polivalentes, que puedan aprender rápidamente nuevas técnicas, que tengan la capacidad de seguir instrucciones complejas, y por lo tanto, que sean capaces de desempeñar distintas tareas. En este sentido la capacitación y el entrenamiento de los trabajadores se constituye en una herramienta clave en la obtención futura de una mayor flexibilidad del mercado del trabajo y también en los nuevos sistemas de gestión. Esto forma parte de una apuesta por desarrollar una capacidad de competir basada en aumentos de productividad y aprovechamiento de mano de obra cada vez más calificada, y no en salarios bajos; ya que en los mercados mundiales la competencia se basa hoy más en calidad y diferenciación del producto, que en la producción en masa de bajo costo.

Por último, respecto a este debate habría que agregar que en un texto más reciente, dichas autoras[4] concluyen que las reformas laborales de fines de los setenta y comienzos de los ochenta permitieron avanzar hacia una regulación laboral con un elevado grado de homogeneización, eliminándose las numerosas excepciones y tratos especiales que existían anteriormente, aunque también señalan que se debe presente que esta legislación no cuenta con legitimidad social ya que fue impuesta en forma autoritaria y negando la participación del actor sindical. A continuación señalan que es necesario conjugar mayores grados de flexibilidad laboral con protección a los trabajadores y establecer relaciones de cooperación entre trabajadores y empleadores, puesto que ella se constituiría en una condición básica para el funcionamiento eficaz de la empresa. Es más, postulan que en materia de flexibilización laboral quedan temas pendientes, ya que es necesario avanzar en aspectos tales como la jornada laboral y las modalidades de contratación, en particular en lo que se refiere a contratos a tiempo parcial para mujeres y contratos especiales para jóvenes.

En relación a los postulados de estas autoras con respecto a la flexibilidad laboral se puede concluir que en ellas no se aprecia un cuestionamiento de fondo a la desregulación del mercado del trabajo, es más Romaguera y Mizala apuntan a que el problema más bien se encontraría alojado en la forma autoritaria y poco gradual como se realizó este proceso de desregulación laboral, y no tanto en la validez misma que poseen los postulados liberales. Por lo demás, se tiende a justificar este proceso de desregulación al señalar que efectivamente en la legislación laboral anterior existían reglamentaciones excesivas que rigidizaban en el mercado del trabajo. Tampoco establece de manera nítida la relación que se puede desarrollar entre flexibilidad laboral y precarización del empleo, y menos aún, se alerta respecto a los riesgos que conlleva la precarización para los trabajadores, pero en cambio, si se destacan los supuestos beneficios que conllevan las políticas de flexibilización laboral.

No resulta ser un dato menor o intrascendente, que el proyecto de adaptabilidad laboral que el gobierno del Presidente Ricardo Lagos envió al trámite del parlamento haya tenido como uno de los temas principales a tratar la flexibilización de la jornada de

trabajo, ya que este hecho pone en evidencia su consideración respecto a que la normativa vigente en nuestro país aún es demasiado restrictiva impidiendo un adecuado aprovechamiento del 'factor trabajo' por parte de las empresas y también ilustra la sintonía que tienen las políticas laborales del gobierno de la concertación con aquellas posiciones que abogan por una mayor flexibilidad del trabajo en las empresas. A ello se podría sumar, que otra de las iniciativas legales emblemáticas del gobierno en materia laboral que se encuentra en trámite en el parlamento, el proyecto de ley sobre empresas contratistas, por la vía de los hechos también tiende a una mayor desregulación laboral. Este proyecto pretende establecer una nueva forma de desregulación laboral al transformar a la relación laboral en una mera y simple relación comercial, homologando las relaciones que se adquieren entre empleador y trabajador, a las que establece cualquier personas cuando realiza cualquier tipo de transacción comercial, por más simple que ella sea. De esta manera se desconoce uno de los principios constitutivos del derecho laboral, e incluso de la propia sociedad moderna, y que señala que la contratación del trabajo humano debería sustraerse del derecho privado y ser la base de un nuevo derecho, el derecho del trabajo, donde se establecen una serie de protecciones hacia el trabajador[5].

El investigador Pablo Guerra[6] sostiene que para lograr ponderar en forma rigurosa los efectos de la flexibilidad laboral es necesario hacer un uso más preciso del termino que permita reconocer los distintos elementos que se encuentran asociadas a ella. El plantea que este debate no puede hacerse en blanco y negro, sosteniendo una visión más matizada respecto a esta problemática, y a continuación señala, que si bien comparte la idea que algunos de los diferentes tipos de flexibilidad, sobre todo los que conducen a la desregulación, provocan mayor precariedad en el trabajo, también se debe tener en cuenta que otras experiencias de flexibilidad, podrían conducir a una mayor expresión del factor trabajo en el proceso productivo, lo que en otros términos significaría que el trabajador estaría en condiciones de asumir un protagonismo que la empresa moderna le ha vedado desde sus orígenes.

Dentro de estas últimas experiencias destaca la propuesta de la especialización flexible, que postula la necesidad que las empresas se adapten a las

cambiantes demandas del consumidor y puedan especializarse en algún producto a ser vendido en determinado nicho de mercado. Esta estrategia requiere de un equipo flexible y de trabajadores calificados, destacando algunas características del trabajo que demanda esta propuesta: el obrero debe realizar un trabajo complejo, variable y flexible, para ello requiere mayores niveles formales de calificación, el salario asume dos formas (fijo + productividad), y se desarrolla una nueva cultura participativa del trabajador en a planta de trabajo (círculos de participación y calidad). Esta estrategia también supone flexibilidad en el equipo tecnológico y en el equipo humano, ya que la planilla de trabajadores debe contar con la flexibilidad necesaria para realizar diversas tareas en tiempos muchas veces imposibles de prever.

Al evaluar los efectos de los distintos tipos de flexibilidad laboral, este mismo investigador señala que la flexibilidad funcional es una condición indispensable para el adecuado funcionamiento de la empresa. En relación a los otros aspectos que se ubican a nivel de la flexibilidad del trabajo que pueden aplicarse directamente al interior de la empresa, este autor postula que los sindicatos a través de la negociación y de una actitud abierta a las propuestas del empleador pueden obtener ciertas ventajas. Respecto a la flexibilidad de la jornada de trabajo, reconoce que este tipo de propuestas implica mayores complicaciones para el trabajador, sobre todo para aquel que tiene familia y cuyos tiempos libres se ven duramente alterados.

Por último, hace manifiesta su preocupación por el crecimiento del trabajo precario y porque en su desarrollo desempeña un papel activo la flexibilidad en el empleo y la expansión de la subcontratación, dando de esta manera origen a tres formas de trabajo precario: Eventual, el trabajo exteriorizado o subcontrato y a tiempo parcial.

Otro autor que se aboca al estudio del mercado del trabajo desarrollando posiciones críticas en relación a la lógica neoliberal imperante, es el economista chileno Rafael Agacino. Aunque este investigador al igual de Guerra se ubica en una línea de análisis donde se asocia flexibilidad laboral con desregulación del mercado del trabajo, es pertinente señalar que sus conclusiones al momento de evaluar los efectos de la

flexibilidad laboral en Chile resultan ser mucho más radicales.

Para Agacino[7] la flexibilidad en el mercado del trabajo adquiere un rol estratégico que se puede observar tanto en los momentos de crisis como también en aquellos períodos donde se aprecia un acelerado crecimiento económico. En este mismo sentido, señala que los procesos de ajuste estructural y de reforma económica no sólo encierran altos costos sociales durante el ajuste, sino además, tal resultado exitoso desde un punto de vista macroeconómico, tiene como efecto (y condición) un estado de mayor vulnerabilidad y desprotección estructural de los trabajadores.

Tras casi dos décadas de políticas de ajuste y liberalización, el mercado del trabajo se distingue por dos rasgos estructurales que se refuerzan mutuamente. El primero es la existencia de una ancha franja de ocupados empobrecidos, en empleos precarios con bajos niveles de protección, que se encuentran al filo o debajo de la línea de pobreza. A pesar de que existe un aumento de los trabajadores con vínculo laboral formal, ello no permite suponer una disminución de la precariedad, ya que podría estar sucediendo que una proporción creciente de los trabajadores incorporados a los nuevos empleos formales estén sujetos a contratos temporales. Otro síntoma de la precarización, es la asociación que existe entre precarización del empleo y el tipo de empresa en que los trabajadores se ocupan, pues existe un aumento de las personas empleadas en pequeñas empresas entre 1990 y 1992, con un aumento significativo de aquellas que laboran en una vivienda o en talleres, lo que podría estar reflejando la ampliación del trabajo subcontratado y domiciliario. Y el segundo, es la existencia de un gran stock de entrantes/re-entrantes cíclicos al mercado que, ubicándose en empleos temporales, amplían la oferta de mano de obra barata y maleable presionando a la baja los salarios. También denuncia que se ha producido una precarización de los ingresos de los trabajadores y una menor capacidad de negociación colectiva de los trabajadores.

Por último, concluye señalando que el patrón de acumulación en condiciones de apertura no sólo impone límites a la equidad distributiva primaria, sino también, por el tipo de institucionalidad laboral que lo

sustenta, impone restricciones a la opción de transformar el empleo en fuente estructural de superación de la pobreza. Más aún, si la competitividad se asocia a la flexibilidad y esta última a precariedad.

Desde la perspectiva de las concepciones de la flexibilidad laboral que están en juego, hay que señalar que la preocupación que se aprecia tanto en Mizala y Romaguera como en Guerra con respecto a los requerimientos que surgen en las empresas para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, a la necesidad de impulsar políticas de flexibilidad laboral que no se basen en una reducción de las remuneraciones y las mismas propuestas que postulan la necesidad de negociar la flexibilidad entre sindicatos y empleadores, son planteamientos que se encuentran asociados a las teorías de la reestructuración posfordistas y a la nueva teoría gerencial, basada en la experiencia toyotista de producción en equipo que se ha desarrollado en Japón aunque se han expandido a otros países, y que proviene de otra matriz teórica de análisis económico vinculada a las corrientes institucionalistas de la economía.

Autores como Enrique de la Garza [8] sostienen que no pueden atribuirse al concepto de flexibilidad del trabajo un significado unívoco en la polémica teórica, ya que el concepto de flexibilidad tal y como se lo utiliza actualmente tiene tres orígenes principales: el más antiguo, proviene de la teoría neoclásica, otro más actual tiene su origen en las teorías posfordistas y en la especialización flexible, y por último, existe una interpretación de la flexibilidad laboral que se origina de las modernas teorías gerenciales de la empresa (toyotismo), y agrega, que de acuerdo a la fuente conceptual de la que provenga será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales, en particular, debido a que las teorías de la especialización flexible y del toyotismo hacen una interpretación más integral de la flexibilidad laboral que otras corrientes teóricas. A pesar de establecer estas diferencias, sin embargo el mismo De la Garza reconoce que tanto los postulados neoclásicos, como las teorías posfordistas y el toyotismo comparten como una hipótesis común la tesis de que las condiciones del mercado y la propia expansión de la globalización se constituyen en una verdadera camisa de fuerza que impone una serie de condicionantes al desarrollo de los países de las cuales no se puede escapar. Y finalmente agrega que tampoco existe una

visión antagonica entre las posturas neoliberales, que entienden la flexibilidad como desregulación, y las teorías posfordistas, que si bien intenta destacar otros aspectos de la flexibilidad, terminan por aceptar como válidos gran parte de los supuestos que guían a la lógica neoliberal

A parte de estas sugerentes disquisiciones teóricas efectuadas en el último párrafo, no se puede olvidar un dato fundamental, y es que la propia experiencia cotidiana de América Latina indica un contundente predominio de las concepciones neoliberales de la flexibilidad laboral, es más, es esta misma porfiada realidad quién pone en evidencia que no existen prácticas concretas que validen los postulados de las propuestas teóricas posfordistas que toman mayor distancia de la desregulación del mercado del trabajo. En definitiva, este conjunto de elementos, lleva a concluir que es la concepción neoliberal de la flexibilidad laboral la que se impone y triunfa en nuestra región. Por último, también resulta relevante consignar, que el avance de la desregulación y sus secuelas flexibilizadoras se han visto legitimadas por el apoyo que las políticas de flexibilidad laboral han logrado concitar entre las corrientes económicas institucionalistas -que si bien no son anticapitalistas- si se habían ubicado en una posición distinta a los postulados neoclásicos más liberales, constituyéndose en una barrea de contención de las políticas más reaccionarias.

Notas:

[1] En el caso particular de Chile, hay estudios desarrollados tanto por Sebastián Edwards como por Vitorio Corbo, donde se destaca la escasa flexibilidad que exhibían el comportamiento de los salarios reales a finales de los setenta y principios de los ochenta y se destaca el impacto negativo que este fenómeno tenía a nivel del empleo, ya que provocaba un aumento de la cesantía.

[2] De la Garza, Enrique, 'La Flexibilidad del Trabajo en América Latina', en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p.152.

[3] Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar, 'Flexibilidad del mercado del trabajo: el impacto del ajuste y los requisitos del crecimiento económico', Colección de Estudios CIEPLAN N°43, Santiago, Septiembre, 1996

[4] Mizala, Alejandra y Romaguera, Pilar, Legislación Laboral y Mercado del Trabajo: 1975-2000, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, , Documento de Trabajo N°114, 2001.

[5] Esta conclusión proviene de un artículo elaborado por el abogado laboralista Pedro Aravena, respecto al proyecto de Ley sobre empresas contratistas, que fue publicado en la página del web del Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz , ICAL.

[6] Guerra, Pablo, ¿Es necesariamente precaria la flexibilización? En Flexibilidad y Condiciones de trabajo precarias, Rafael Agacino y Magdalena Echeverría (editores), PET, Santiago de Chile, 1995.

[7] Agacino, Rafael, 'Todo lo flexible se desvanece': el caso chileno, En Flexibilidad y Condiciones de trabajo precarias, Rafael Agacino y Magdalena

Echeverria (editores), PET, Santiago de Chile, 1995.
[8] De la Garza, Enrique, 'La Flexibilidad del Trabajo en América Latina', en
Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Fondo de Cultura
Económica, México, 2000, p.152.

* ICAL: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.