

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

**La configuración de la flexibilización laboral. 50 años de transformaciones internacionales del mundo del trabajo**

*The configuration of labor flexibility. 50 years of international transformations in the World of Work*

**CLAUDIO LLANOS R.**

*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*

**JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ P.**

*Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile*

**RESUMEN** A partir del estudio de diversas investigaciones, este artículo aborda los cambios en el mundo del trabajo desde la década de 1970, influenciados por el capitalismo industrial y marcados por la transformación laboral a través de una mayor flexibilidad laboral y la disminución de la seguridad en el empleo. Estos cambios fueron respuestas a las turbulencias económicas y a los avances tecnológicos que condujeron a un aumento del desempleo y a una disminución de la influencia sindical en la política laboral. Se subraya la importancia de adoptar una perspectiva sincrónica para comprender la historia del trabajo, donde diversas formas de relaciones laborales coexisten en el contexto del capitalismo en momentos específicos. Se destacan diversos modelos de trabajo, tanto a nivel internacional como nacional, lo que refleja la dimensión global de este fenómeno. La flexibilidad laboral y la precariedad afectaron a sectores



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

de la fuerza laboral en condiciones inestables, mientras que otros disfrutaron de mejores condiciones laborales en sociedades capitalistas, tanto en el núcleo como en la periferia. La experiencia chilena desde el golpe de Estado de 1973 se integra en este contexto histórico de transformaciones en el mundo del trabajo, caracterizado por la aplicación de concepciones neoliberales críticas en cuanto a la expansión de los derechos laborales y la seguridad en el empleo.

**PALABRAS CLAVE** Historia del trabajo; décadas de 1970 y 1980; flexibilidad laboral; seguridad laboral; precarización laboral.

**ABSTRACT** In light of various research studies, this article examines changes in the world of work since the 1970s, influenced by industrial capitalism and marked by labor transformation through increased labor flexibility and reduced job security. These changes were responses to economic turbulence and technological advancements, which resulted in rising unemployment rates and a decrease in labor union influence in labor policy. The importance of adopting a synchronic perspective is emphasized to understand the history of labor, where various forms of labor relations coexist in the context of capitalism at specific moments. Various models of labor, both on an international and national scale, are highlighted, reflecting the global dimension of this phenomenon. Labor flexibility and precariousness affected sectors of the workforce in unstable conditions, while others enjoyed better labor conditions in capitalist societies, both in the core and periphery. The Chilean experience since the coup d'état of 1973 is integrated into this historical context of transformations in the world of work, characterized by the application of critical neoliberal concepts regarding the expansion of labor rights and job security.

**KEY WORDS** Labor history; 1970s and 1980s; labor flexibility; Job security; labor precarization.

## Introducción

Este artículo presenta una mirada histórica internacional de las transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo desde inicios de la década de 1970, que persigue contribuir en el conocimiento de los impactos del mundo industrial capitalista en los ámbitos nacionales. El estudio de las trayectorias de diversos países permite comprender la profundidad de los cambios vividos a nivel de las seguridades laborales que, desde la segunda mitad de los años 1970 y con claridad desde la década de 1980 han estado caracterizados por la figura del trabajador flexible y el conjunto de debates que esto ha generado. En este contexto, el estudio de las diversas investigaciones y

propuestas interpretativas sobre estos procesos resultan centrales para aproximarnos a la historia del trabajo como un fenómeno de carácter internacional.

En consonancia con propuesta de Wallerstein (2010, I, pp. 7-18), se argumenta que los valores y el cambio social experimentan transformaciones, al igual que la noción de verdad, convergiendo en un único espacio que sustenta la existencia de un "mundo moderno". Esta afirmación se realiza sin tener en cuenta las etapas que podrían persistir en regiones aún no integradas en este mundo moderno. Desde la perspectiva del "sistema mundo", el concepto central que exploramos, la flexibilidad laboral (Llanos et al., 2023), asume reinterpretaciones entre el contexto europeo y la realidad chilena, siguiendo la perspectiva de Koselleck (Torres, 2022) y su relación con la historia social de manera ecléctica, conforme propone Klein al definir el objeto de estudio (Klein 2006, p.935; también Hobsbawm y Fernández, 1991; Gunn, 2006; Pulido, 2021). En consecuencia, exploramos una transformación inserta en la historia del trabajo que, desde una perspectiva global reconoce las diferencias en el desarrollo económico-social entre el mundo desarrollado y otras regiones, como es el caso de Chile.

Desde mediados de la década de 1970, en un marco de turbulencias económicas internacionales del capitalismo e importantes transformaciones tecnológicas, el mundo del trabajo experimentó fuertes cambios caracterizados por aumentos en el desempleo y progresiva pérdida de la influencia de las organizaciones de los trabajadores en las esferas políticas. En este horizonte se comenzaron a implementar nuevas formas de trabajo en gran parte marcados por la reducción de las seguridades y derechos laborales. En un contexto de alto desempleo, los trabajadores debieron asumir nuevas formas de relaciones laborales que evidenciaban el progresivo término o limitación de sus condiciones previas. La flexibilización laboral comenzaba a dominar el paisaje de nuevas generaciones de trabajadores.

En este encuadre, resulta importante considerar la historia del trabajo desde una perspectiva sincrónica de distintos modos de trabajo que, como señala Andrea Komlosy "es vista como una característica esencial del capitalismo, donde se combinan diferentes formas de trabajo en momentos o períodos específicos. El cambio histórico no se explica por la transición de un tipo de trabajo o modo de producción a otro, sino por cambios en la organización y ubicación espacial, motivados por la competencia y las crisis, que resultan en nuevas formas sincrónicas de entrelazamiento del trabajo a nivel local, regional y global" (Komlosy, 2016, p. 51).

Aproximarnos a la historia del trabajo plantea necesariamente considerar éste como un fenómeno global, donde durante el periodo que aborda este artículo se presentan diversos modelos de trabajo, tanto a nivel internacional, como dentro de cada país. Dentro de las sociedades capitalistas (centrales o periféricas) los procesos de flexibilización y precarización laboral que se desplegaron desde la segunda mitad de los años 1970 y los años 1980 comprometieron a diversos sectores de trabajadores

precarizados, que convivieron y aun conviven con sectores en condiciones mejores de seguridad de trabajo, contratos y salarios.

Durante 1970 y 1980 en las sociedades capitalistas occidentales, la relevancia y presencia de los trabajadores y sus organizaciones en las políticas económicas y sociales, comenzaron a evidenciar diversos síntomas de declive tanto en los avances logrados en el amparo legal, como en los niveles de sindicalización en los países occidentales. Estos procesos internacionales se vieron dinamizados por el desarrollo de la tecnología productiva que incrementó la competencia globalizada y la fragmentación de la clase obrera en relación con los avances de la tecnología, la expansión industrial en Asia y otros países; las crisis del petróleo (1973 y 1979) y su impacto en el aumento del desempleo; las críticas al movimiento sindical y el despliegue del neoliberalismo en la agenda de acción política de dictaduras y democracias (Comín, 2011, pp. 649-662, 692-701).

Este proceso que conjuga el capitalismo post industrial con la globalización, va a dar lugar al denominado capitalismo cognitivo, que puede entenderse como una nueva fase del capitalismo que sucedería al capitalismo industrial, poniendo el énfasis en el papel del conocimiento en la dinámica de valorización y acumulación del capital (Corsani, 2020).

### **Regulación del trabajo y organización de los trabajadores: lineamientos de rasgos históricos comunes y diferenciadores**

Un capítulo relevante dentro de la historia del trabajo lo ocupa el despliegue de la regulación de éste, no solo a nivel de protecciones de accidente, de salud y desempleo con antecedentes tempranos como desde las últimas décadas del siglo XIX en el caso de la historia de Alemania, sino que también en lo que corresponde a la protección y seguridad del empleo en cuando condición contractual durante parte importante del siglo XX. El impacto social de las crisis económicas (particularmente de 1929) combinado con el desarrollo del activismo sindical y las luchas por derechos sociales fueron el marco de generación e implementación de políticas que buscaban responder a la “cuestión social”.

En este contexto, no se puede desconocer el rol jugado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por su orientación e influencia hacia el establecimiento de derechos laborales y de organización de los trabajadores con el fin de regular desde una perspectiva tripartita<sup>1</sup> las relaciones entre capital y trabajo. Aun así, en los despliegues a nivel nacional de estos procesos se debe destacar la propia organización de las demandas de los trabajadores, sus vínculos con partidos y organizaciones políticas

---

1. Ver apéndices I, II, III y IV de (Ozaki y Rueda, 2000).

y su capacidad para influir en las agendas políticas de los gobiernos de sus países. En el avance de los derechos laborales es incuestionable la relevancia de la historia del movimiento obrero, sus organizaciones y partidos. En el caso de España, v.gr, las grandes centrales CC. OO y UGT estuvieron vinculadas al partido Comunista y al Socialista, en Alemania y Escandinavia, las principales centrales sindicales estuvieron identificadas con la socialdemocracia. En Francia, la Confederación General del Trabajo, asociada al comunismo, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, ligada al socialismo (Campbell, 1992).

Entre las décadas de 1950 y 1970, la configuración de políticas de protección laboral y de contratos, protección contra los despidos arbitrarios y derechos sindicales y de negociación colectiva, se dieron en los marcos históricos del desarrollo de los estados de bienestar capitalista; la preponderancia industrial de Europa occidental y los Estados Unidos de Norteamérica, el modelo productivo fordista y los diversos niveles de influencia de las organizaciones sindicales en las políticas económicas, su capacidad organizativa y sus orientaciones políticas.

Desde los años 1950 en adelante, se han observado regulaciones y medidas de protección en relación con los despidos. En países como Francia, Italia y Gran Bretaña se implementaron medidas que buscaban controlar el término de los contratos y los despidos injustificados (Hepple y Veneziani, 2009, pp. 39 -ss). En los Estados Unidos, durante la década de 1930 se adoptaron medidas para proteger los derechos sindicales y de negociación, como la *Wagner Act* de 1935, con el propósito de mantener la estabilidad económica<sup>2</sup>. En el período que abarca desde la década de 1950 hasta los años 1970, los acuerdos laborales se caracterizaron por la promoción del empleo a largo plazo (Befort, 2003). A nivel internacional los años 1960 y 1970 fue un periodo que tuvo entre sus características la protesta social y de los trabajadores (Baccaro et al., 2003; Soule y Earl, 2005)<sup>3</sup>.

---

2. “La desigualdad de poder de negociación entre los empleados que no poseen plena libertad de asociación o verdadera libertad de contrato y los empleadores que están organizados en asociaciones corporativas u otras formas de propiedad, carga sustancialmente y afecta el flujo del comercio, y tiende a agravar las recurrencias de las depresiones económicas, al deprimir las tasas salariales y el poder adquisitivo de los trabajadores en la industria y al evitar la estabilización de las tasas salariales competitivas y las condiciones laborales dentro y entre industrias. La experiencia ha demostrado que la protección legal del derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente protege el comercio de lesiones, deterioro o interrupción, y promueve el flujo del comercio al eliminar ciertas fuentes reconocidas de conflicto y agitación industrial, al fomentar prácticas fundamentales para la amigable resolución de disputas laborales derivadas de diferencias en cuanto a salarios, horas u otras condiciones laborales, y al restablecer la igualdad de poder de negociación entre empleadores y empleados”. *National Archives. National Labor Relations Act (1935)*. Recuperado el 3 de noviembre de 2023 de <https://www.archives.gov/milestone-documents/national-labor-relations-act#transcript>.

3. Sobre estos procesos ver también: (Llanos et al., 2023).

Entre los años 1950 y 1970, el despliegue de las protecciones y derechos laborales se dieron dentro de los “años dorados del capitalismo”, con bajo desempleo, políticas keynesianas y crecimiento de las organizaciones sindicales en parte importante de las sociedades occidentales capitalistas. Esto último es particularmente claro en los países industrializados, y donde “a pesar de la diversidad de experiencias nacionales, el patrón general es aquel en el cual el mercado laboral se estaba volviendo cada vez más organizado y regulado” (Wallerstein y Western, 2000, p. 373). Estos procesos se dieron en un contexto de crecimiento de las organizaciones sindicales, de su capacidad organizativa y de influir en las políticas de sus países. Como señalan Jeremy Waddington y Reiner Hoffmann:

“a lo largo de Europa occidental, los sindicatos desempeñaron un papel central en las instituciones del acuerdo de posguerra. La posición legal de los sindicatos fue formalizada por los Estados, que implementaron políticas económicas keynesianas. Los acuerdos de negociación colectiva centralizados o a nivel industrial fomentaron formas particulares de organización y actividad sindical dentro del mercado laboral. Niveles relativamente bajos de desempleo, junto con el crecimiento de industrias de producción en masa, permitieron a los sindicatos alcanzar niveles relativamente altos de sindicación, consolidando aún más la influencia de los sindicatos” (Waddington y Hoffmann, 2000, p. 5).

El crecimiento e importancia de los sindicatos durante los años 1950 y 1970 se dio dentro de un contexto donde parte importante de los partidos socialistas y socialdemócratas europeos abandonaron las posiciones obreristas y el marxismo, optando por procesos de reforma social que no apuntaban ni a la revolución social ni al cuestionamiento del ordenamiento capitalista de producción. Claros ejemplos fueron, entre otros los revisionismos del Partido Comunista Italiano desde fines de los años 1950 planteó acercamientos con el mundo católico; los socialistas austriacos que desde 1958 consideraban al cristianismo como “religión hermana” y en Gran Bretaña el laborismo desde el revisionismo de Anthony Crosland (*The Future of Socialism de* 1956) se orientaba hacia la distribución de la riqueza a partir del crecimiento, dejando atrás la lucha por la “abolición de la propiedad privada del capital” (Callaghan, 2000, pp. 26-53; Sassoon, 2001, pp. 277-282).

Entre los casos más referenciados está la socialdemocracia alemana (SPD) con su Programa de Bad Godesberg (1959) que como señala Hartwig Pautz, “La frase, a menudo citada, del programa, «competencia en la medida de lo posible; planificación en la medida de lo necesario» (...) dejó en claro de manera innegable que el SPD había dejado atrás su pasado marxista y abrazado la economía de mercado mixta basada en la teoría económica keynesiana” (Pautz, 2009, pp. 131-132).

Las orientaciones de los partidos socialistas y comunistas europeos occidentales es un factor importante (aunque no único), pues estos han tenido una importante relación y rol en la configuración de las organizaciones de trabajadores y su cultura política y organizativa. Como señalan Michael Keating y David McCrone:

“La socialdemocracia también ha sido una subcultura política e incluso social, arraigada en las comunidades de clase trabajadora, ligada por tradiciones de solidaridad e institucionalizada en sindicatos, movimientos sociales y asociaciones de inquilinos, así como en sociedades de clase media e intelectual. Estas proporcionan fronteras sociales, definiendo “nosotros” y diferenciándonos de los demás, y brindando apoyo mutuo en conflictos industriales y sociales” (Keating y McCrone, 2013, p. 3).

Además de los avances en derechos y protecciones laborales, hacia inicios de los años 1970 encontramos una serie de iniciativas que se desplegaron en y desde las sociedades capitalistas centrales en torno a estos temas. Así en 1970 el “Manifiesto de Sussex” (encargado por Naciones Unidas en 1969) “argumentaba que la ciencia y la tecnología eran guiadas de manera abrumadora por los intereses de la riqueza y no de la pobreza global.” (STEPS, 2010, p. 3), donde la producción de bienes de consumo enfatiza las necesidades de los países industrializados, frente a países “en desarrollo” con mercados inicialmente pequeños con “riqueza en trabajo”, pero “escasos en capital y habilidades” y sin las condiciones de educación y formación científica y tecnológica necesarias para el desarrollo (The Sussex Group, 1970, pp. 8 y 11).

En términos generales, el crecimiento y capacidad de influencia de los sindicatos en las políticas de los gobiernos de los países europeos occidentales, desde los años 1950 hasta inicios de la década de 1980, tienen diversas causas y entre estas destacan el impulso productivo y comercial desplegado después de la Segunda Guerra Mundial; la centralidad del pleno empleo en las políticas keynesianas y estructura productiva industrial de tipo fordista con sus características de consumo en masa, producción en masa y la seguridad social, en su relación con la configuración de organizaciones de trabajadores masivas incluyendo las organizaciones sindicales y los partidos de composición obrera (Roobeek, 1987, p. 183).

Un estudio de relevancia, llevado a cabo en el Harvard University Center for European Studies y enfocado en los sindicatos europeos a nivel nacional hasta la caída del muro de Berlín, concluyó que un desafío sustancial enfrentado por los sindicatos durante la crisis, desencadenada por los nuevos procesos tecnológicos y las reformas laborales en Europa, radicó en su limitación organizativa derivada de su pasado. Esta limitación no solo influyó en la configuración de sus identidades, sino también en la delineación de sus objetivos (Martin y Ross, 1999, p. 4).

Dentro de las sociedades capitalistas avanzadas, la República Federal de Alemania representa un caso de interés en lo que corresponde a la configuración de seguridades laborales y capacidad de influencia de las organizaciones de trabajadores. Desde la década de 1950 se desplegaron medidas de regulación de las relaciones laborales, como la Ley Fundamental de la empresa de 1952, que aun con la oposición de los sindicatos de Alemania occidental, demarcó el desarrollo de los Consejos de Fábrica dentro de las funciones de representar los intereses de los trabajadores y limitando esta tarea en la medida que debían contribuir con buenos climas laborales en las fábricas, prohibiendo “llevar a cabo acciones que pudieran poner en peligro el bienestar de la empresa.” (Thelen,1991, p. 16).

Durante los años 1970 la reformas a la ley antes señalada y la ley de co-determinación (1976), si bien no contaron con las simpatías sindicales dieron forma a un sistema estable de relaciones laborales “que lo convirtió para muchos autores en modélico para una economía de mercado socialmente regulada”, donde los consejos de fábrica, entre sus características como forma de co-determinación tienen:

- “1. derechos de información sobre cualquier decisión empresarial.
2. derechos de consulta en todo lo referente a la organización del trabajo, selección de personal y las causas de los despidos individuales y colectivos.
3. derechos de cogestión (el empresario no puede actuar sin el consentimiento del consejo) en material de jornada laboral, de estructura salarial, de seguridad e higiene y de planes de despidos colectivos” (Köhler y Calleja, 2014, p. 29).

Durante este periodo, estas transformaciones se dieron en un contexto donde la sindicalización en la República Federal de Alemania<sup>4</sup>, experimentó una fase importante de crecimiento entre 1950 y 1965 de unos seis millones de miembros a ocho millones en 1965 entrando en estancamiento de la densidad sindical durante 1966 y que “a partir de la movilización política y social que siguió a las huelgas espontáneas de septiembre y la nueva coalición de izquierda-liberal en el gobierno en 1969, el movimiento sindical alemán creció en un millón de miembros en cinco años (1969-74)” (Ebbinghaus et al., 2000, p. 295).

---

4. Sobre las organizaciones sindicales alemanas y sus características: (Aguilar García, 2015, pp. 195-198).



**Tabla 1.**

*Total y densidad de sindicalización en la Republica Federal de Alemania 1950 – 1980.*

<b>Año</b>	<b>Total miembros (miles)</b>	<b>Densidad Sindicalización<sup>5</sup></b>
1950	5.993.6	36.2
1955	7.138.5	37.5
1960	7.762.6	38.2
1965	8.075.3	37.7
1970	8.207.1	37.5
1975	8.917.9	38.7
1980	9.484.3	39.1

Fuente: (Ebbinghaus et al., 2000, pp. 322-323). Detalles de números totales de miembros y otros datos desde 1950 a 1998 ver tabla GE.13 en la fuente señalada.

En España la dictadura de Francisco Franco marcó décadas de la historia de los derechos de los trabajadores hasta mediados de los años 1970, tal como señala Luis Cárdenas, “el modelo sindical impuesto por el franquismo se basaba en la sindicación obligatoria, aunque con escasa relevancia práctica, a la Organización Sindical Española (OSE), y la represión de las organizaciones obreras. La OSE se constituía como una entidad de derecho público y, por tanto, formaba parte del Estado, pero sin capacidad para realizar presión, puesto que estaban prohibidas las herramientas de reivindicación laboral como las huelgas, las concentraciones o las manifestaciones” (Cárdenas, 2023, p. 123). Durante la dictadura, la legislación laboral desde 1944 contemplaba “en bastantes de las causas para el despido, al control y corrección de conductas más bien de tipo político-moral” (Ruiz, 2015, p. 253) y el contrato indefinido y contrato eventual, con intervención de tribunal en caso de despido y que implicaba indemnización si éste era declarado improcedente (Cárdenas, 2023, p. 124; Ruiz, 2015, p. 254). Desde mediados de los años 1950 se configuró un modelo de despido libre que contemplaba indemnizaciones que hasta mediados de los años 1970 no eran superiores “a los cuarenta días de salario medio” (Cárdenas, 2023, p. 124).

En el periodo abierto con la muerte del dictador (1975) y particularmente en 1976 las huelgas declaradas ilegales experimentaron aumentos que “terminaban generalmente en victorias obreras, con mejoras sustanciales de las condiciones de trabajo, principalmente los salarios, que crecían más que la productividad, recortando la tasa de beneficio del empresario” (Wilhelmi, 2021, p. 47). Ese mismo año la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, fijó la jornada laboral en 44 horas semanales

5. Como porcentaje fuerza laboral dependiente.

(BOE, 1976). Las organizaciones sindicales de clase se mantuvieron prohibidas hasta el mes de abril de 1977 cuando fueron permitidas por la ley y consolidó a Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) como las principales organizaciones obreras de España<sup>6</sup>. Según Marc Van Der Meer, el caso de CC.OO., “fue con mucho, el movimiento más popular (...): creció desde 30,000 'simpatizantes' en diciembre de 1976 hasta 1.8 millón [de miembros] en el primer congreso de CC.OO., en 1978” (Van Der Meer, 2000, p. 586).

Las políticas laborales del gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) dirigido por Felipe González derivaron en una importante oposición desde CC.OO., toda vez que para la organización sindical aun con la reducción de la jornada laboral (1983) (Ricci, 2002, pp. 13, 15), las medidas del gobierno socialista afectaban los derechos laborales implementando la flexibilidad de los contratos y los despidos colectivos (1984). Es un periodo donde se dieron las tensiones y oposiciones entre el gobierno socialista y los sindicatos, que se oponían a la orientación neoliberal de la "modernización socialista" (Gálvez, 2017). Además, se iniciaron procesos de privatización de empresas públicas, con impactos significativos en las condiciones laborales (Bel y Costas, 2001). En 1988, el paro general del 14 de diciembre evidenció que los cuestionamientos al gobierno eran también parte de Unión General de Trabajadores, UGT, la organización sindical ligada al PSOE (Redero San Román, 1992).

Es importante señalar que, en Alemania Federal y España aun dentro de contextos políticos de gobierno diferentes, se llevaron a cabo discusiones políticas que convergían en el tema de flexibilización del trabajo. Alemania experimentó un cambio de gobierno en 1982, pasando de la socialdemocracia al liderazgo demócratacristiano de Helmut Kohl. Mientras en España, la década de 1980 se caracterizó por el fin de la transición institucional española y el predominio del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) bajo Felipe González, discípulo de la socialdemocracia alemana (Núñez, 2017, p. 19), lo que implicó que el gobierno socialista, históricamente vinculado a los sindicatos, promovió la modernización del país y en relación con su abandono del marxismo a favor de posiciones liberales y socialdemócratas (Congreso extraordinario, septiembre de 1979) (Andrade, 2015; Casanova y Gil, 2009, pp. 459-460) se distanció de las ideas socialistas tradicionales.

Desde la perspectiva de Ulrich Beck el caso alemán es un ejemplo para otras sociedades occidentales, pues en los años 1960, “solo una décima parte de los empleados pertenecía a este grupo precario; en la década de 1970, la cifra se elevó a una cuarta parte y, a finales de la década de 1990, llegó a ser un tercio. Si el cambio continúa a este ritmo, y hay muchas razones para creer que así será, en otros diez años, solo

---

6. Sobre los sindicatos en España y la importancia y diferencias entre CC.OO. y UGT ver: (Sabater, 2015, pp. 117-131) y (Santidrán, 2014, pp. 39-81).

la mitad de los empleados tendrán un trabajo a tiempo completo durante un largo período de sus vidas, y la otra mitad, por así decirlo, trabajará a la manera *brasileña*" (Beck, 2000, p. 2).

En el caso de Sudamérica, desde la primera mitad del siglo XX, se desplegaron medidas orientadas hacia la protección laboral y los derechos de organización de los trabajadores. Desde los años 1930 se inició un periodo donde además del principio "protector" de las normas referidas al trabajo se desplegó la validez del "enfoque central del Derecho del Trabajo, reflejado en la necesidad de equilibrar las relaciones obrero patronales, mediante la imposición de normas resguardadoras del interés laboral, por la manifiesta desigualdad económica existente entre los sectores sociales, y que de origen generaban extrema desproporción en el alcance y contenido de las relaciones laborales" (Fernández Fagalde, 2008, p. 70).

Estos procesos se desplegaron en un marco histórico estrechamente ligado al desarrollo de los partidos de clase, en especial comunistas y socialistas (desde los años 1920 y 1930), las organizaciones sindicales sudamericanas, como las de Chile y Argentina experimentaron durante la década de 1960 hasta los años 1970 (Chile hasta 1973) un importante crecimiento<sup>7</sup> que acompañó las conquistas en derechos laborales y protección contractual. Esto se dio en marcos de institucionalización de los sindicatos, de proyectos económicos desarrollistas que involucraron el crecimiento de sectores industriales y políticas orientadas al pleno empleo.

A partir de las primeras décadas del siglo XX en países como Argentina, Brasil y Chile podemos ver la trayectoria de fortalecimiento de instituciones orientadas a la justicia laboral (Tribunales del Trabajo) desde "leyes laborales" a "tribunales del del trabajo"<sup>8</sup>. Junto a esto, se debe tener en cuenta el rol jugado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la formación y educación de los trabajadores y sus dirigentes, donde (para Gabriela Scodeller), desde los años 1950 estas iniciativas apuntaban a:

"a un trabajador más claramente inserto en la sociedad como aliado y no como antagonista, considerado como necesario para el desarrollo del capital y no como su obstáculo. En este sentido es que ofrecería una formación que reconocía el rol central del trabajo organizado en la sociedad de la segunda posguerra y enfatizaba la necesidad de llevar adelante sus metas y tareas de un modo «responsable»" (Scodeller, 2017, p. 223).

---

7. Para la tasa de crecimiento de los sindicatos en Chile y Argentina entre los años 1960 - 1973 (Chile) y 1974 (Argentina) ver: (Marshall, 2006, cuadros 1, p. 12 y cuadro 2, p. 19).

8. Ver los artículos de Juan Manuel Palacios; Angela de Castro Gomes y Fernando Teixeira da Silva, y Diego Ortúzar y Angela Vergara, en: (Fink y Palacio, 2018).

Más allá de los intentos de institucionalizar y hacer “responsables” a los trabajadores con el desarrollo del capital, desde los años 1960, los procesos políticos en Sudamérica estuvieron marcados por la importancia de programas caracterizados por cuestionamientos a las condiciones históricas del desarrollo económico y social. Chile fue la expresión clara de estas orientaciones, primero mediante procesos de reformas acotadas que expandieron los derechos de sindicalización y la protección del empleo durante el Gobierno de Eduardo Frei Montalva y su “Revolución en Libertad” y luego con la “Vía chilena al socialismo” que, con Salvador Allende a la cabeza plantearon la construcción del socialismo siguiendo las vías institucionales.

En este contexto, la experiencia de la Unidad Popular y el movimiento obrero Chile en la *vía chilena al socialismo*, se dio en medio de un importante cambio de época marcada por el fin de la era dorada del capitalismo que había comenzado a anunciarse en 1967 “como crisis generalizada del capitalismo” (Dos Santos, 2020, p. 351), el fin en 1971 del orden económico internacional de Bretton Woods iniciado después de la Segunda Guerra Mundial y la crisis del petróleo de 1973 y 1979.

El gobierno de Allende que perseguía cambiar las relaciones económicas y políticas en Chile, para lograr “La Segunda Independencia” (Pinedo, 2010) se desplegó dentro de un contexto de transformaciones del mismo capitalismo, la destrucción y violencia inaugurada por el Golpe de Estado fueron expresiones radicales de un sistema y de sus agentes políticos en procesos de defensa y regeneración del mismo. En este contexto, el golpe de Estado y la dictadura militar con sus colaboradores civiles están en el eje matriz de una transformación histórica del trabajo.

### **La flexibilización del trabajo desde los años 1970 y 1980: una cesura histórica internacional**

Como apuntó Theotônio Dos Santos, sobre el periodo marcado por ciclos recesivos iniciado a fines de los años 1960, “La crisis, a pesar de su enorme costo humano, tiene así un papel regenerador del capitalismo, al permitir a los mecanismos de mercado establecer las condiciones favorables de las inversiones, particularmente aquéllas con un nivel tecnológico superior.” (Dos Santos, 2020, p. 354).

En este contexto, los cambios modelo de producción industrial experimentados con claridad durante las décadas de 1970 y 1980, la implementación de nuevas tecnologías, además del creciente despliegue de políticas neoliberales impactaron en las organizaciones sindicales. En este sentido, “la transformación de la fuerza laboral de la manufactura a los servicios privados ha debilitado la influencia sindical en áreas clave. Además, la creciente presencia de trabajadores a tiempo parcial, temporales y en pequeñas empresas requiere que los sindicatos adapten sus estrategias. La dirección empresarial también ha ajustado los sistemas de producción para alinearlos con los objetivos corporativos, a menudo en detrimento de la influencia sindical. Esto

se ha logrado, en parte, a través de prácticas de recursos humanos que debilitan el control sindical y, en algunos casos, amenazan la democracia sindical.” (Waddington y Hoffman, 2000, p. 9).

La relación entre el aumento del desempleo, la implementación de la flexibilidad laboral y las condiciones que enfrentaron las organizaciones sindicales de Europa occidental, nos presenta el problema del desempleo como contexto de fundamentación para la implementación de la flexibilidad laboral y la pérdida de influencia las organizaciones sindicales a partir de la fragmentación laboral, la contratación temporal y reducción de sus derechos, pues “Una alta tasa estabilizada de desempleo juega un papel importante en la estrategia laboral de las empresas: permite mantener los salarios bajos y «legítima» la existencia de la flexibilidad del empleo («siempre es mejor un mal empleo que ningún empleo»)( Miguélez y Prieto, 2009, p. 280). En este sentido, la expansión de los contratos temporales junto a la reducción de condiciones de seguridad del empleo se despliega junto a la mantención de sectores que pueden mantener las condiciones de seguridad y derechos laborales, de esa forma se observa la configuración de condiciones sincrónicas de empleo con buenas condiciones contractuales junto a otros que experimentan condiciones disminuidas en sus derechos como trabajadores. En este punto es importante que el fenómeno de trabajos precarios, contratos temporales o atípicos ha afectado desde los años 1970 principalmente a mujeres trabajadoras. En el caso de Alemania, Dana Müller presenta como características que “desde mediados de la década de 1970 son los altos niveles de desempleo y el aumento de empleos atípicos, es decir, trabajos que se desvían de los empleos estándar, como el trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, empleos a plazo fijo y empleos de baja remuneración. (...), el aumento del desempleo mencionado anteriormente y el aumento del trabajo a tiempo parcial, que afecta principalmente a las mujeres”. Las causas estructurales de este proceso serían:

- “1.- Convergencia de la demanda y oferta de trabajo debido al aumento de la participación laboral de las mujeres, la inmigración y el desplazamiento del empleo hacia el sector terciario (cambio estructural sectorial).
- 2.- Cambios económicos y adaptación por parte de las empresas mediante estrategias de racionalización, como la reubicación de la producción en el extranjero.
- 3.- Cambios en los requisitos de calificación debido a la tecnología y la informatización.
- 4.- Cambios en los intereses laborales debido a la necesidad de autorrealización y las oportunidades disponibles para satisfacerla, en el contexto de asegurar riesgos a través de los sistemas sociales.
- 5.- Cambios legales e institucionales para promover una mayor flexibilidad en el mercado laboral” (Müller, 2008, pp. 49-51).

Marcial Sánchez – Mosquera apunta que, en el caso español, desde los años 1980 “fue la notable ampliación de la contratación temporal la que disminuyó el coste de la contratación. La reforma del ET (1984) no abarató el despido de los trabajadores a tiempo indeterminado (fijos, según se les denominaba), pero sí introdujo abundantes tipos contractuales de duración determinada que se podían extender hasta tres años, con una indemnización por despido mucho más reducida.” (Sánchez –Mosquera, 2021 p. 154).

El carácter internacional de las transformaciones del capitalismo, sus crisis que afectan al mundo del trabajo, también se aprecia en el caso de Sudamérica, donde además del peso de la represión, la persecución e intervención de las dictaduras sobre las organizaciones sindicales<sup>9</sup>, también se debe considerar la crisis del modelo sustitutivo de importaciones (ISI) desde los años 1970, hasta su “golpe mortal” con “el despertar de la crisis de la deuda de los años 80” (Tussie, 2011, p. 2), como un factor histórico contextual importante de los fenómenos y problemas y transformaciones que los trabajadores experimentaron entre los años 1970 y 1980. Durante este período Chile pasó desde la expansión de los derechos laborales, sindicales, la protección del trabajo y el resguardo frente a los despidos, etc. (Edwards y Cox, 2000; Zapata, 2004) a un proceso que, iniciado tempranamente después del Golpe de Estado de 1973 significó la imposición de cambios y debilitamientos de las protecciones y derechos de los trabajadores. Esta trayectoria es compartida por varios países de la región (Solimano, 2005, pp. 47-48).

Es importante destacar que en el caso chileno, la política económica moldeó lo que constituyó la política laboral, si consideramos de qué manera se instaló un modelo económico neoliberal apoyado bajo tres premisas, durante la dictadura militar: a) la acción del estado en la economía había frenado el desarrollo del país, al inhibir la potencialidad de la iniciativa privada, b) la excesiva acción sindical en las relaciones capital / trabajo había significado, una traba donde la ideologización provenientes de los partidos marxistas, había impedido el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y el margen adecuado entre las utilidades empresariales y el volumen de los salarios y c) era necesario liberalizar la economía, desestatizando las empresas públicas, e incorporando nuevas reglas en el mercado laboral de consumo con una visión de la subsidiariedad en lo social y lo económico.

Tales acciones, que se van a plasmar en los estatutos constitucionales, a partir de 1976, y que van a quedar fijados en la Constitución de 1980, pasaron por diversas etapas, tanto para los cambios estructurales como de la nueva regulación laboral, en el período largo de los cincuenta años. Importa detenerse en los años en que la

---

9. Sobre la historiografía en torno a las dictaduras y los trabajadores en Argentina, Chile, Brasil, Paraguay y Uruguay ver: (Basualdo, 2019).

morfología de la economía y del mercado laboral quedó definida, en los 17 años del régimen de Pinochet.

Las reformas estructurales, van a contabilizar cuatro sub-periodos:

- 1) 1973-1981, que constituyó la aplicación rígida e ideológica del conjunto de reformas estructurales.
- 2) 1982-1984, crisis propiamente tal que afectó al país-la bancaria, fue un síntoma-y repercusión, debiendo revertir las políticas aplicadas.
- 3) 1985-1989, retorno a las ideas matrices con gestión más flexible y mejoramiento de la economía.
- 4) 1990 hasta 2000, término de las reformas y nueva agenda, rebaja de aranceles y nuevas privatizaciones y ajustes regulatorios y sociales (Stellings, 2001).

Si se compara con la ejecución en el plano laboral de las modificaciones llevadas a cabo, tenemos cuatro periodos:

- 1) El fin de la legislación proteccionista en 1973<sup>10</sup>, que recoge desde el Código del Trabajo de 1931 y la ley de inamovilidad de 1966, y la instauración del nuevo orden el 11 de septiembre de 1973.
- 2) 1973-1978, verificación de una normativa restrictiva y anuladora de muchos derechos, que va desde la represión y prohibición de la negociación colectiva y de la actividad sindical, la facilitación de facto de despidos, etc.
- 3) 1979-1981, la desregulación del mercado laboral y disminución del poder sindical, tendencia que es profundizada con la no indización de salarios en 1982.
- 4) 1990 adelante, introducción de reformas por la ley 19.010 de 1990, con tope de indemnización, causal de despido justificado en la empresa, pero causal por “necesidades de la empresa”, asignó gran flexibilidad a los empleadores respecto al número de trabajadores (Mizala y Romaguera, 2001).

---

10. Cabe destacar que el proceso en favor de la seguridad social, va a tener una inflexión positiva en la reforma constitucional, mediante la ley 17.398, de 30 de diciembre de 1970, que amplió los derechos civiles concordados en las “Garantías Constitucionales” entre la Democracia Cristiana y los partidos de la Unidad Popular, para refrendar en el Congreso Nacional la elección de Salvador Allende como presidente de la República. Cf. (González Pizarro, 2023).

En los diecisiete años, la articulación del trabajo descansó en las ideas de José Piñera, ministro de Pinochet, quien bocetó su Plan Laboral. La preconización de las ideas de Milton Friedman y los economistas de la Universidad de Chicago, quedaron recogidas entre 1978 y 1979, en los DL 2.200 sobre contrato individual (BCN, 6850), DL 2756 sobre organización sindical (BCN, 6991) y el DL 2758 (BCN, 6993) sobre negociación colectiva, donde su autor justificaba la flexibilización, al puntualizar que:

“El sindicalismo no es un arma efectiva para alterar esta distribución. Lo que vaya para el mundo del trabajo y lo que quede para el mundo del capital es un asunto que responde a variables más profundas, como la tecnología, la abundancia relativa de capital, la sustitubilidad entre ellos en los procesos de producción, entre otros factores” (Piñera, 1990, p. 16).

Las reformas aplicadas por el Plan Laboral se justificaban, en razón de las críticas del pensamiento neoliberal, a las modalidades de los contratos y protecciones desplegadas hacia los trabajadores durante el establecimiento del estado de bienestar social en Europa. Tales razones eran las mismas esgrimidas en Chile por los denominados *Chicago Boys*: encarecimiento artificial de la contratación de la mano de obra, el poder monopólico de los sindicatos, el imperativo empresarial por contar con flexibilidad salarial y numérica requerida por una economía abierta a la competencia externa, la ampliación de los espacios de libertad personal (Navarro, 2010). La desregulación del mercado laboral fue observada como fundamental pues permitió la total flexibilización de éste.

Es significativo acotar que tales cambios radicales en los modos de producción- en lo fundamental el término del Estado como gestor económico y el proceso de privatización, con la subsiguiente transformación del nexo capital/trabajo y el mercado laboral- conllevó a establecer dos situaciones graves, por un lado, los atropellos de los derechos humanos que, junto con la afectación del ámbito de los derechos sindicales, fueron denunciados en las instancias internacionales<sup>11</sup> y, por otro, el empobrecimiento de la clase trabajadora, donde la pobreza fue abordada desde el prisma de mantener los indicadores macroeconómicos<sup>12</sup>. El crecimiento de la pobreza y la inhibición estatal en afrontar tal diagnóstico, salvo por programas de empleo mínimo, ahondó

---

11. Ver: (Vargas Viancos, 1990). Hubo dieciséis resoluciones condenatorias.

12. Quedaron subordinados a los temas monetarios, propiedad, mercado y disciplina laboral. Cf. (Llanos, 2018). El ataque contra la pobreza en el periodo en referencia va a estar ligado a los satisfactores tradicionales de las necesidades básicas y el Estado neoliberal empleó los mecanismos de subsidiariedad, definición de objetivos específicos, focalización y descentralización, aplicando la encuesta Casen en 1975, y los programas laborales precarios del PEM en 1975, POJH en 1982. (Torche, 2000, p. 561).



en la desigualdad estructural en el país que se proyectó en el tiempo<sup>13</sup>. Esta orientación del régimen de Pinochet- amparada en los economistas neoliberales- de cuestionar al Estado e imputarle a su acción la situación de pobreza, fue rebatida en 1977 tanto por un estudio de Alejandro Foxley y José Pablo Arellano<sup>14</sup> como por Sebastián Piñera- hermano de José Piñera- y Patricio Meller, afirmando, precisamente, que el rol del Estado había posibilitado la disminución de la pobreza y una mejor distribución de los ingresos para los sectores más pobres (Piñera y Meller, 1977). Empero, las transformaciones en el ámbito económico-laboral del régimen de Pinochet, v.gr, en el campo y el área agro-ganadera, que aprovechó la destrucción del latifundio, del periodo Frei Montalva-Allende, para la aplicación de nuevos productos y tecnología, no se correspondió con las condiciones laborales de los temporeros, donde la flexibilización había arribado *de facto* antes del inicio del Plan Laboral. La desarticulación del movimiento sindical-y con ello la fuerza social y política de la izquierda- conjugaba hacer emerger un sindicalismo corporativo que tuviese un débil papel en el terreno económico-reivindicativo, y lograr imponer las reglas del mercado (López, 2016).

La transformación de Chile, desde la promulgación de la Constitución de 1980 hasta los ámbitos económico y social, ha implicado cambios significativos en las prácticas sociales y valores, pasando de la jerarquía y disciplina al individualismo y competitividad. Esta evolución ha introducido nuevas modalidades de trabajo e innovaciones que han impactado en la sociedad chilena. La disociación del Estado de la regulación salarial en el sector privado, en concordancia con la productividad, ha contribuido a este proceso (Coloma y Rojas, 2000; Lavín, 1987).

La afectación en el nivel del trabajo y el alto desempleo que se va a observar en el periodo, de 1975 a 1986 (Tabla 2), va a ser consecuencia del proceso desestatización y desprotección al empleo que lo caracterizó, dado que, la política económica debió sortear dos finalidades, por un lado, la adecuación a las directrices en favor de la iniciativa privada, la competencia y el uso del mercado en la asignación de recursos y, por otro, contener el proceso inflacionario y fortalecer la situación de pagos internacionales de la economía<sup>15</sup>. Además, cabe añadir que, en procura del equilibrio econó-

---

13. Una visión global en: (PNUD, 2017). En lo que importa a este artículo, la vinculación entre la desigualdad y el trabajo, constituye este último una reproducción de la desigualdad social en su inserción en el mercado laboral, que se marca en los indicadores de los salarios, prestigio, calidad y otros rasgos de los empleos (p. 257), que, añadiríamos, serían concomitantes con el fenómeno de la flexibilización laboral.

14. El estudio fue divulgado en los medios, bajo los rótulos, El Estado y las desigualdades sociales. *Mensaje*, N°261, agosto de 1977, pp. 412-417; El tamaño y el papel del Estado. *Mensaje*, N°262, septiembre de 1977, pp. 483-490.

15. (Rosende Ramírez, 1987, p. 76). Es esclarecedor lo que refiere el autor sobre los factores del desempleo en el periodo del régimen de Pinochet, que afectó fuertemente a la construcción y la industria, pero incidió en el nivel educacional asociado a salarios. De ahí, que el desempleo gravitó

mico, se aplicó un severo ajuste fiscal, el término de los subsidios y la introducción del impuesto al valor agregado (IVA), en 1974, que dio lugar a una profunda recesión al año siguiente (Coloma y Rojas, 2000, p. 493). No estaban contemplados los objetivos de equidad e integración social (Cortázar, 1993). Importa subrayar que desde 1979, el panorama de la sindicalización mostraba las consecuencias de la aplicación del Plan Laboral, definiéndose cuatro tipos de sindicatos, de empresa, de inter-empresa, de trabajadores independientes y de trabajadores transitorios, exigiéndose, por ejemplo, para formar un sindicato de empresa, un mínimo de 25 trabajadores que dieran cuenta del 10% del total de trabajadores de esa unidad productiva.

## Tabla 2.

*Indicadores Mercado Laboral 1975 a 1986.*

Año	Fuerza de trabajo (miles de personas)	Tasa desempleo
1975	.140,3	16,2
1976	.191,4	16,8
1977	.224,9	13,2
1978	1.283,3	14,0
1979	1.337,1	13,6
1981	.447,3	11,1
1982	.480,1	22,1
1983	.541,4	22,2
1984	.581,0	19,2
1985	.616,1	16,4
1986	.676,7	13,5

Fuente: (Rosende Ramírez, 1987, p. 71).

en los trabajadores con un nivel de capacitación mínimo donde se verificó un grado de inflexibilidad a la baja en los salarios, extendiéndose hacia el grupo de nivel intermedio de educación (educación media incompleta), reflejo de “cierta ineficacia en cuanto calidad de programas de enseñanza”, que agrupó a los grupos más jóvenes en la tasa de desempleo.

El cambio en la actividad productiva del país, desde el incentivo de la industrialización-exceptuando la gran minería- hacia un fortalecimiento de las exportaciones y el crecimiento del sector servicios, apuntaban los economistas/ideólogos que la flexibilización de los mercados de trabajo iba a generar una mayor cantidad de lugares de trabajo y por ende la disminución del desempleo. Ver: (Mattos, 2005).

Con la promulgación de la Constitución de 1980 se institucionalizó el Estado autoritario con la visión neoliberal en lo económico. La libertad económica, de escoger, que habían divulgado los teóricos del neoliberalismo (Llanos y González, 2020), también permitió que un mercado abierto, libre de aranceles, limitara aun más los salarios percibidos en un mercado de trabajo precarizado (Quattrini y Emili, 2011), máxime cuando los sindicatos se veían vigilados, atomizados por la libertad de afiliación y la autorización de formar sindicatos con un número exiguo de miembros como lo muestra la Tabla 3.

**Tabla 3.**

*Afiliación sindical en Chile 1973 a 1990.*

<b>Año</b>	<b>Número de sindicatos</b>	<b>Trabajadores sindicalizados</b>	<b>Trabajadores por sindicatos (Promedio)</b>
1973	6.692	939.319	140
1980	4.597	386.910	84
1981	3.977	395.951	100
1983	4.401	320.903	73
1985	4.994	360.963	72
1989	7.118	507.616	71
1990	8.861	606.812	68

Fuente: (Coloma y Rojas, 2002, p. 528).

El fin de la dictadura y el inicio del proceso de democratización en 1990, con los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia, encontró al país con diversos enclaves autoritarios que no pudieron ser removidos en la reforma constitucional de 1989 y menos alterar el modelo económico heredado que no solo hipotecó sino siguió moldeando el mercado laboral con las modalidades establecidas en el Plan Laboral de José Piñera. El consenso llevado por la élite política concertacionista con los representantes de la dictadura- posterior oposición política a la Concertación- se tradujo en mantener la estabilidad, la gobernabilidad y la política neoliberal (Martínez y Cardoso, 2017). La simbología que representó el sindicalismo para la dictadura militar, la participación, la solidaridad, la relevancia del factor trabajo por sobre el capital, costó restaurarla en los inicios de la democracia y con ello alterar las reglas del mercado laboral (Barrera, 1994; González y Zapata, 2017). Hay consenso en los investigadores del condicionante económico en el desenvolvimiento del movimiento obrero, aunque las cifras de crecimiento económico y de la población económicamente activa crece, desde un 14% en 1986 a un 22% en 1991, al 16% en 1997 y aun 10% en el 2000, la masa laboral percibía salarios insuficientes y exhibe, a juicio de Paul Drake, un panorama pesimista, derivado de:

“los puestos precarios, malas condiciones de trabajo, sindicatos impotentes y servicios sociales inadecuados...algunos se encuentran con cambios difíciles en su lugar de trabajo, como la flexibilización, la fragmentación, la inseguridad del empleo, el trabajo temporal, la subcontratación, las horas largas y la mecanización” (Drake, 2003, p. 153).

La prosecución de la política económica, también generó un reconocimiento en cuanto a la estructura económica y la importancia de la propiedad privada y el papel de los empresarios en el desarrollo de cara al proceso de globalización y la competitividad asociada<sup>16</sup>. Cabe mencionar que el 27 de abril de 1990 se suscribió el primer acuerdo marco entre la Central Única de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio y el gobierno, para concordar una visión común del desarrollo social, económico y político del país. Constituyó un hito histórico sin precedente en el país (Rozas, 1998, p. 15).

La mantención de la macroeconomía, no impidió avanzar en mejorar las condiciones de vida de los/as trabajadores, a través de una agenda pública que apuntó a manejar los denominados riesgos colectivos (naturales y macroeconómicos) y los riesgos individuales con efectos agregados (desempleo, enfermedades sin recursos, vejez sin ingresos), planteando que los gastos públicos fuesen “estabilizadores de ingreso” frente a caídas del empleo y las remuneraciones de los sectores más vulnerables (Martner, 2010). Durante el gobierno de Ricardo Lagos, se pudo hacer reformas parciales al mundo del trabajo, como ser la seguridad del trabajo, condición laboral, las horas de trabajo, beneficios al desempleo, derecho a los trabajadores temporales (Drake, 2003, p. 155). No obstante, se ha hecho notar que el sistema político estaba condicionado por la Constitución y sus enclaves y el modelo laboral por la continuidad de la política neoliberal que venía a constituirse en *mainstream* del proceso de globalización y las tendencias de políticas seguidas por el mundo desarrollado. La incomodidad en la dirigencia política y sindical concertacionista, fue, por un lado, el proceso de modernización de la dictadura, que conllevó elementos perversos y desarticuladores, donde la rivalidad, la competencia, prevalecen sobre la vida, la libertad, la dignidad de los trabajadores, pero, por otro, se reconocía el “enorme impacto de la ciencia y tecnología moderna en las relaciones sociales de producción y el mercado es un mecanismo eficiente en la asignación de recursos y nada sirve seguirlo negando por razones puramente ideológicas” (Rozas, 1998, p. 14).

---

16. Muñoz Goma y Celedón (1993, p. 99). Para los autores la relación del gobierno con la empresa transitó por tres fases: 1.- de desconfianza y cautela; 2. Aceptación de las nuevas condiciones políticas y 3. progresivo acercamiento y credibilidad hacia los empresarios en la dirigencia concertacionista (p. 98).

No se renunciaba en la dirigencia sindical poder introducir reformas al modelo económico neoliberal, aun cuando se ha impuesto “como una verdad única e inamovible”, tendiente a la necesidad de seguridad económica, el trabajo como un valor de realización humana, el rol a jugar por el Estado. En esa orientación se ha planteado que los tres primeros gobiernos de la Concertación procuraron una nueva relación con el sindicalismo, donde se superara el estilo confrontacional y se reemplazara por el diálogo, sin alterar las leyes laborales prevalecientes (Álvarez Vallejos y Ponce López, 2021). La crítica a lo ejecutado por la Concertación a nivel de la política sindical y de la legislación laboral no solo abría una revisión al modelo político, sino a todo el “transformismo” con que motejó Tomás Moulian, a los gobiernos del proceso de redemocratización, por perpetuar la infraestructura y la superestructura de la herencia dictatorial (Moulian, 1997, pp. 145-147; Portales, 2015). La admiración por los logros alcanzados como la impugnación al camino seguido, se tradujo al interior de la Concertación, en la controversia mediática entre los “autocomplacientes” y los “autoflagelantes”, pero mucha más significativa en la tensión entre las élites, los que estaban en una posición predominante en la máquina estatal, y los tecnócratas, cuya base era su experiencia, su expertiz académica (Marín, 2016). Si para los primeros, las cifras de la disminución de la pobreza desde 1990 de un 38,6% al 2009 en un 15,1%, era la aplicación de una política exitosa, para el año 2011, la desconfianza ciudadana hacia las instituciones y la capacidad de dar respuestas satisfactorias a los problemas sociales (Carvacho Traverso, 2017; Rovira Rubio, 2016)<sup>17</sup>, constituía un argumento para los autoflagelantes.

La situación de los contratos de trabajo mostraba un cambio sensible pero sostenido de los contratos indefinidos, cuyos porcentajes iban disminuyendo: 1994, un 68% exhibía contratos indefinidos; en el año 2000, un 64%, y en el año 2006, un 58%; mientras los contratos no indefinidos o de plazo fijo iban aumentando: 1994 8%, 2000 12% y 2006 18%; de igual modo, los trabajadores sin contrato, desde un 20% en 1994, al 23% en el año 2000 y 22% en el 2006 (Von Bathen, 2010, p. 287).

En este marco de reformas laborales, quedaba firme la instauración de la flexibilidad laboral como la constante más relevante-entre otras- del delineamiento del trabajo esbozado desde el Plan Laboral de José Piñera. Un análisis en pleno gobierno de Ricardo Lagos, daba cuenta de tal situación, al constatar la amplia aceptación en las empresas de esta modalidad de trabajo, en razón de sus necesidades, a las características de la producción, a las fluctuaciones variables de la demanda o a la reducción de costos laborales. El cambio en la sociedad- la acentuación del individualismo y

---

17. Carvacho Traverso (2017) plantea la ausencia de la cohesión social en la sociedad chilena, como la capacidad para absorber el cambio y el conflicto social mediante una estructura legítima de distribución de los recursos material y simbólico (p. 193).

una práctica de consumidor/ciudadano- daba cuenta del uso de la flexibilidad en las necesidades de las personas y la vida social, y la duda si esta distribución del tiempo realmente estaba produciendo” un mayor bienestar humano personal y social es un verdadero desafío contemporáneo” (Echeverría y López, 2004, p. 4). Una encuesta-Barómetro 2003- había comprobado la disponibilidad masculina-74%- de trabajar 12 horas para tener más días libres, y el mundo femenino con una aceptación del 70%, aun cuando incidiera el aumento de la carga casera, despojando las horas de descanso y sueño.

En el mundo empresarial la modalidad de la flexibilidad externa era la más recurrente, pues facilitaba las sucesivas contrataciones, alta incidencia de despidos, ajustes permanentes de la plantilla de trabajadores y consolidación de las estrategias de externalización de actividades y de personal. Desde el año 1998 se tenía estadística del aumento del trabajo en los días domingo, llegando esa proporción a un cuarto de las empresas en el año 2002. Y esta realidad reflejaba, el fin de los denominados años dorados del crecimiento económico del país, 1986-1997, caracterizado por un alto crecimiento económico, baja tasa de desempleo y fuerte reducción de la inflación. Los años 1998-2003, que exhibieron lento crecimiento, aumento tasa de desempleo y reducción de la calidad del empleo, había conducido a ventilar con fuerza las propuestas de enfatizar la flexibilidad laboral. El estudio de Echeverría y López, distingue con sus instrumentos legales, cuatro formas de flexibilidad reconocidos en el ordenamiento del país: la *flexibilidad de entrada*, que alude a la ocupación de mano de obra fuera del contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento de modalidades de trabajo que permiten contratar trabajadores sin garantizar la estabilidad laboral y sólo mientras existan necesidades específicas y temporales de la empresa; *flexibilidad de salida*, se refiere a la disponibilidad fácil y barata del despido como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda; *flexibilidad interna*, apunta a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo (Echeverría y López, 2004, pp. 159-170).

El ascenso de Sebastián Piñera, a la Presidencia de la República, marcó el fin de los gobiernos de la Concertación, en el año 2010. Su mirada hacia el mundo del trabajo, era retomar la visión que el crecimiento económico mejoraría *de facto* el empleo y el trabajo y ampliar la flexibilidad horaria, por medio de la negociación colectiva, donde las empresas pudiesen implementar transformaciones flexibles sobre la duración y distribución de la jornada de trabajo (López, 2010).

La necesidad de un cambio de la estrategia laboral fue acometida por Michelle Bachelet, en su segundo mandato. Su proyecto de reforma laboral apuntó a la modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos, tendientes a mejorar la calidad de la negociación colectiva y fortalecer la participación sindical. Era la triada

de la libertad sindical: organización sindical, negociación colectiva y huelga. El 29 de agosto de 2016 se promulgó la reforma laboral. Sin embargo, las ideas contenidas no lograron alejarse del marco establecido por el Plan Laboral, principalmente en cuanto a la libertad sindical (Caamaño, 2016; González Candia y Portugal Campillay, 2018), aun cuando prohibió el reemplazo de los trabajadores huelguistas (Buendía Esteban y Leyton García, 2017; Henríquez y Aravena, 2015). En lo referente al tópico de la flexibilidad laboral, no hubo modificaciones, pues como escriben Pablo Arellano y Sergio Gamonal, además de ser impuesta, ser unilateral, “no ha habido procesos de diálogo social de por medio” (Arellano y Gamonal, 2017, p. 557). Para estos autores, los beneficios para el empresariado quedaban evidenciados frente a cada forma de flexibilidad laboral, a saber: en la *flexibilidad en el tiempo de trabajo*, el beneficio empresarial se evidenciaba en el amplio manejo del “recurso humano” (distribución del horario y trabajar los domingos y festivos); en la *flexibilidad salarial*, el beneficio empresarial posibilitaba que las empresas pueden traspasar gran parte del riesgo al trabajador, pagando el sueldo mínimo; en la *flexibilidad funcional*, la empresa podía contratar personal con varias funciones distintas, maximizando las tareas y en la *flexibilidad externa o numérica*, la rentabilidad para la empresa estaba dada por contar el país “con uno de los sistemas de término de contrato más baratos del mundo”, donde la posibilidad de contratar a plazo o por obra elude la indemnización por años de servicio (Arellano y Gamonal, 2017, pp. 558-559).

Esta secuencia que hemos centrado en la flexibilización laboral en un contexto que está diseñado por el modelo económico y su espejo en las relaciones laborales, basada en la ausencia de la solidaridad, proclamada por Emile Durkheim, y en la centralidad del individualismo en los ámbitos socio-políticos y económicos, deja en pie la proyección de la flexibilidad laboral en el ordenamiento jurídico del trabajo en Chile. Tal situación no solo se ve empujada por el proceso de globalización promovida también por la OIT y su incidencia laboral, sino ampliamente asentada en la juridicidad y en la práctica cotidiana en Chile.

## Conclusiones

En el mundo occidental, fundamentalmente en las naciones desarrolladas con distintas formas de estado democráticos, desde la fisonomía de los EE.UU hasta los adscritos a los estados de bienestar social europeos, la crisis proveniente del petróleo a inicios de la década de 1970 y el agotamiento de las posibilidades fiscales de los países europeos- tanto por un retroceso demográfico, la emergencia de los países asiáticos en su competitividad, la difusión de la tecnología y el cambio de los modos de producción- trajo a la escena pública, a los ideólogos del neoliberalismo en su embate contra el papel del estado, los sindicatos y su accionar en la política salarial, la innovación como nueva forma de la competitividad y organizar el trabajo en razón de las nece-

sidades empresariales para enfrentar la competitividad en un mundo internacional, donde los costos/beneficios se transformó en algo primordial para la sobrevivencia en el mundo globalizado.

El fin de la bonanza capitalista, de los años 1950-1970, que posibilitó el fortalecimiento de los sindicatos, la amplia cobertura y amparo de los derechos laborales, dio lugar a un reordenamiento de la modalidad del trabajo en el mundo europeo. Aquello se tradujo tanto por el cambio de sensibilidades de los partidos socialistas demócratas como la urgencia de actualizar los modos de producción ante un cambio acelerado de la conectividad mundial y la competencia de los mercados, en lo que se denominó la globalización. La convergencia de este fenómeno con la necesidad de la desregulación del trabajo y la afectación de los derechos laborales instigado y ejecutado por la corriente del neoliberalismo que se impuso en el mundo capitalista central, también se verificó en América del Sur. Mientras el diálogo social caracterizó la irrupción de la flexibilidad laboral en Europa, en el caso chileno y argentino, las dictaduras militares impusieron de modo unilateral y brutal, el cambio de las reglas del trabajo.

El caso chileno fue más sofisticado al reunir el experimento inicial de las políticas económicas neoliberales con las transformaciones radicales de las estructuras productivas y la modificación tanto constitucional como expresamente en materias de legislación laboral. Aquello fijado por el régimen de Pinochet, en cuanto modelo económico como sistema laboral, fue heredado por los gobiernos democráticos, los que, empero, mejoraron las condiciones de vida de la población, no pudieron alterar la modalidad de la flexibilidad laboral en sus diversas formas. La confluencia del cambio de conductas sociales por políticas neoliberales en la sociedad, con un acento en el individualismo, en la dimensión consumista, ha hecho posible que la flexibilidad laboral, no sea un tópico agendado en las distintas reformas sobre el trabajo que se han aplicado en los últimos cincuenta años.

### **Agradecimiento**

Parte del proyecto ANID - Fondecyt Regular N. 1220125.

### **Referencias**

- Aguilar García, F.J. (2015). *Mundialización y tasa sindical en las sociedades contemporáneas: análisis comparativo en países de América del Norte y Europa Occidental*. UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Álvarez Vallejos, R. y Ponce López, J. (2021). “Concertación social”: La “transición” laboral y la refundación del sindicalismo en Chile (1988-2001). *Revista Divergen- cia*, 16, 30-57.
- Andrade, J. (2015). *El PCE y el PSOE en (la) transición: La evolución ideológica de la izquierda durante el proceso de cambio político*. Siglo XXI Editores.



- Arellano O., P. y Gamonal C., S. (2017). Flexibilidad y desigualdad en Chile: el derecho social en un contexto neoliberal. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie*, año XLX, 149, 555-579.
- Baccaro, L., Hamann, K. y Turner, L. (2003). The politics of labour movement revitalization: The need for a revitalized perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 119-133.
- Basualdo, V. (2019). Dictaduras, trabajadores y sindicatos en la segunda mitad del siglo XX: propuestas para un diálogo entre los casos de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. R. Barragán Romano (Comp.) y A. Villanueva Rance y C. Machicado Murillo (orgs.) *Trabajos y trabajadores en América Latina* (Siglos XVI-XXI) (pp. 203-234). Centro de Investigaciones Sociales (CIS).
- Barrera, M. (1994). Política de ajuste y proceso de democratización en Chile: sus efectos sobre los trabajadores. *Revista Mexicana de Sociología*, 56(1), 105-129.
- Befort, S. (2003). Revisiting the Black Hole of Workplace Regulation: A Historical and Comparative Perspective of Contingent Work. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 24 (1), 153-178.
- Bel, R. y Costas, A. (2001). La privatización y sus motivaciones en España: de instrumento a política. *Revista de Historia Industrial*, 19-20, 105-132.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Polity Press.
- Boletín Oficial del Estado. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>.
- Hepple, B. y Veneziani, B. (2009). *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Hart Publishing.
- Biblioteca del Congreso Nacional: BCN: 6850, Ley Chile- Decreto Ley 2200, 15 de junio de 1978 sobre contrato individual y protección de los trabajadores. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6850>.
- BCN: 6991, Ley Chile- Decreto Ley 2756, 3 de julio de 1979, normas sobre organización sindical. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6991>.
- BCN: 6993, Ley Chile- Decreto Ley 2758, 6 de julio de 1979, sobre negociación colectiva <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6993>.
- Buendía Esteban, R. y Leyton García, J. (2017). La reforma laboral y el derecho a huelga. Un análisis crítico. En J. Cifuentes Ovalle, C. Pérez Lillo y S. Rivera Aburto (Eds.), *¿Qué política pública para Chile? Propuesta y desafíos para mejorar nuestra democracia* (pp. 160-175). Centro de Estudios del Desarrollo, CED.
- Caamaño Rojo, E. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XLVI, 381-406.

- Callaghan J. T. (2000). *The Retreat of Social Democracy*. Manchester University Press.
- Campbell, Joan (1992). *European Labor Unions*. Bloomsbury Academic.
- Cárdenas, L. (2023). Las trayectorias de liberalización laboral en España: una aproximación empírica a la evolución histórica del cambio institucional. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 183, 121-132.
- Carvacho Traverso, P. (2017). Seguridad, predominio de mercado y cohesión social. En J. Cifuentes Ovalle, C. Pérez Lillo, y S.Rivera Aburto(Eds.) *¿Qué política pública para Chile? Propuesta y desafíos para mejorar nuestra democracia* (pp. 192-205). Centro de Estudios del Desarrollo, CED.
- Casanova, J. y Gil, C. (2009). *Historia de España en el Siglo XX*. Editorial Ariel. (ed. EPUB).
- Coloma C., F. y Rojas R., P. (2000). Evolución del mercado laboral en Chile: reforma y resultados. B. F. Larraín y M.R. Vergara (Eds.) *La transformación económica de Chile* (pp. 491-540). Centro de Estudios Públicos.
- Comín, F. (2011). *Historia económica mundial*. Alianza Editorial.
- Corsani, A. (2020). *Chemins de la liberté. Le travail entre hétéronomie et autonomie*. Editions du Croquant, Vulaines-sur-Seine.
- Cortázar, R. (1993). *Política laboral en el Chile democrático: Avance y desafíos en los noventa*. Ediciones Dolmen.
- Dos Santos, T. (2020). *Construir soberanía: una interpretación económica de y para América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO. Libro digital, PDF (Antologías).
- Drake, P. (2003). El movimiento obrero en Chile: de la Unidad Popular a la Concertación. *Revista de Ciencia Política*, XXIII (2), 148-158.
- Ebbinghaus, B., Armingeon K., y Hassel, A. (2000). Germany. Ebbinghaus B. y Visser, J. (Eds). *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. Macmillan Reference.
- Echeverría, M. y López, D. (2004) (Responsables). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Santiago: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Edwards, S. y Cox Edwards, A. (2000). Reformas económicas y mercados laborales: aspectos relativos a políticas y lecciones derivadas del caso chileno. *Estudios Públicos*, 78, 45-100.
- Fernández Fagalde, L. (2008). Reforma laboral en América Latina, Fides et Ratio. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 2(2), 70-78. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207181X2008000100009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207181X2008000100009&lng=es&tlng=es).

- Fink, L. y Palacio J.M. (Eds.) (2018). *Labor Justice across de Americas*. Illinois: University of Illinois Press, parte III.
- Foxley, A. y Arellano, J.P. (1977). El Estado y las desigualdades sociales. *Mensaje*, 261, 412-417.
- Foxley, A. y Arellano, J.P. (1977). El tamaño y el papel del Estado. *Mensaje*, 262, 483-490.
- Gálvez, S. (2017). *La gran huelga general. El sindicalismo contra la "modernización socialista"*. Siglo XXI Editores.
- González Candia, J.C. y Zapata Schaffeld, F. (2017). Política laboral del gobierno de Patricio Aylwin y su impacto en el sindicalismo chileno. *Trabajo y Sociedad*, 29, 249-263.
- González Candia, J.C. y Portugal Campillay, M. (2018). Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar? *Revista Pilquén, Sección Ciencias Sociales*, 21(4), 32-42.
- González Pizarro, J.A. (2023). Entre proyectos y realidades constitucionales en Chile: gradualidad, inflexión y ruptura. Parte I: Estado, ciudadanía y derechos entre 1811-1973. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, 42, 23-55.
- Gunn, Simon.2006. From Hegemony to Governmentality: Changing conceptions of Power in Social History. *Journal of Social History*, 39(3), 705-720.
- Henríquez Riquelme, H. y Aravena Carrasco, A. (2015). Chile: fortalecer las relaciones colectivas de trabajo. *Cuadernos del Cendes, Tercera Época*, 89, 83-102.
- Hobsbawm, E.J. y Fernández Garrayo, M. (1991). De la historia social a la historia de la sociedad. *Historia Social*, 5-25.
- Keating, M. y McCrone, D. (2013). The crisis of social democracy. Keating, M. y McCrone, D. (Eds.) *The crisis of social democracy in Europe*. Edinburgh University Press.
- Klein, H. (2006). The Old Social History and the New Social Sciences. *Journal of Social History*, 39(3), 935-944.
- Köhler, H. y Calleja, J.P. (2014). Logros y derrotas sindicales como motor del progreso social en Alemania. Babiano, J. (Ed.) *El sindicalismo y la construcción de los derechos. Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea* (pp. 17-38). Fundación 1º de Mayo.
- Komlosy, A. (2016). Work and Labor Relations. En J. Kocka y M. Van der Linden, (Eds.) *Capitalism. The Reemergence of a Historical Concept* (pp. 33-70). Bloomsbury Academic.


- Lavín, J. (1987). *La revolución silenciosa*. Editorial Zig-Zag.
- Llanos Reyes, C. (2018). La dictadura militar en Chile frente al desempleo: algunos aspectos de la mirada política 1973-1978. *Estudios Ibero-Americanos*, 44, (2), 311-325.
- Llanos Reyes, C. y González Pizarro, J. A. (2020). Notas de investigación sobre globalización neoliberal y desempleo desde los años 1970 y 1980. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 38, 123-149.
- Llanos, Reyes, C., González Pizarro, J. A. y Pinto Sarmiento, Y. (2023). La Flexibilización Laboral desde la década de 1970 y 1980. Una historia más allá de los límites de lo nacional. *Revista de Historia*, 30. En prensa.
- López, D. (2010). *El programa laboral del gobierno de Piñera. Diálogo Partidario. Análisis y Propuesta*. Publicaciones Friedrich Ebert Stiftung-FES.
- López Dietz, A. P. (2016). El mundo del trabajo entre el disciplinamiento y la resistencia, Chile, 1973-1981. *Procesos. Revista Ecuatoriana de Historia*, 44, 75-101.
- Marín Vargas, G. (2016). *Debate y tensión al interior de la centroizquierda chilena: una mirada a la trayectoria de la Concertación*. (Memoria para optar al Título de Magister en Estudios Sociales y Políticos Latinoamericanos. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Alberto Hurtado, Santiago).
- Marshall, A. (2006). Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. *Cuadernos del IDES*, 8.
- Martin, A. y Ross G. (1999). *The Brave New Woeld of European Labor*. European Trade Unions and the Millenium. Berghahn.
- Martínez Mejía, F. E. y Cardoso Ruiz, R. P. (2017). La política de los acuerdos en la transición a la democracia en Chile. *Perspectiva Jurídica*, 15, 9-25.
- Martner, G. (2010). La protección y la seguridad social bajo los gobiernos de la Concertación: los retos actuales. En Y. Quiroga y J. Ensignia. Chile en la Concertación (1990-2010). *Una mirada crítica, balance y perspectivas* (pp. 181-213). Friedrich Ebert Stiftung, Tomo II.
- Mattos M., F.A. (2005). Flexibilización de los mercados de trabajo europeos: una historia más de fracaso del modelo neoliberal. *Investigación Económica*, LXIV, 252, 21-62.
- Miguélez, F. y Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46 (1 - 2), 275-287.
- Mizala, A. y Romaguera, P. (2001). La legislación laboral y el mercado del trabajo: 1975-1980. R. Ffrench-Davis y B. Stelling, (Eds.) *Reforma, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973* (pp. 201-230). Cepal-Lom Ediciones.


- Moulian, T. (1997). *Chile Actual. Anatomía de un mito*. Santiago: Universidad de Arcis-LOM Ediciones.
- Müller, D. (2008). Der Traum einer kontinuierlichen Beschäftigung Erwerbsunterbrechungen bei Männern und Frauen. M. Szydlik (Eds.) *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie* (pp. 49-51). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.
- Muñoz Goma, O. y Celedón, C. (1993). Chile en la transición: estrategia económica y política. *Revista de Ciencia Política*, XV(1-2), 87-99.
- Navarro Guzmán, E. (2010). *Políticas económicas aplicadas en Chile mediante organismos internacionales: algunos aspectos del mercado laboral*. México: Departamento de Administración. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Núñez, X. M. (2017). Evolución sociopolítica. X.M Nuñez Seixas (Coord.) *Historia de España, 1975-2011*, Vol. 10 (pp. 1-378), Crítica.
- Ozaki, M., y Rueda, M. (2000). Diálogo social: un panorama internacional. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*, 3(120).
- Pautz H. (2009). The modernisation of German social democracy: towards a third way and back? J. Callaghan, N. Nishman, B. Ben Backson y M. Mcivor (Eds.) *In Search of Social Democracy: Responses to Crisis and Modernisation* (pp. 129-146). Manchester University Press.
- Pinedo, J. (2010). El concepto Segunda Independencia en la historia de las ideas en América Latina: Una Mirada desde el Bicentenario. *Atenea*, 502, 151-177.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Versión resumida. <http://www.josepinera.org/zrespaldo/REVOLUCION%20LABORAL%20RESUMIDO.pdf>.
- Piñera, S. y Meller, P. (1977). Pobreza, distribución del ingreso y rol del Estado. *Mensaje*, 263, 566-571.
- PNUD, (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Portales, F. (2015). La inexistencia de la democracia en Chile. *Polis*, 4(10).
- Pulido Esteve, D. (2021). Historia social. *Historia Mexicana*, 71(1), 359-373.
- Quattrini, D. y Emili, M. (2011). Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral: ¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a partir de los setentas. *A Contracorriente*, 9 (1), 203-236.
- Redero San Román, M. (1992). *Estudios de Historia de la UGT*. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Ricci. G. (2002). *Tiempo de Trabajo en España entre tradición y actualidad*. Working Papers. Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona.

- Roobeek, A. (1987). The crisis in Fordism and the rise of a new technological paradigm. *Futures*, 129-154.
- Rosende Ramírez, F. (1987). Una interpretación del desempleo en Chile. *Centro de Estudios Públicos, Documento de Trabajo*, 89, 68-128.
- Rovira Rubio, R. (2016). La pobreza en Chile y su superación como problema de Estado: un análisis de los discursos presidenciales de la Concertación. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 30, 27-51.
- Rozas Velásquez, M. (1998). *Globalización y concertación social en Chile*. OIT, Oficina de Actividades para los trabajadores.
- Ruiz Resa, J. (2015). *Los derechos de los trabajadores en el franquismo*. Editorial Dykinson.
- Sabater, G. (2015). Dinámicas transnacionales ibéricas en el sindicalismo español y portugués (1974-1982). *Revista Historia Autónoma*, 6, 117-131.
- Sánchez- Mosquera, M. (2021). Por la «flexibilidad de plantillas». La influencia de la patronal en el diseño del sistema de relaciones laborales español, 1979-1986. *Revista de Historia Industrial*, XXIII (82), 133-161.
- Santidrán, V. (2014). El papel del sindicalismo en la construcción de la ciudadanía en España. J. Babiano (Ed.) *El sindicalismo y la construcción de los derechos. Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea* (pp. 39-81). Fundación 1º de Mayo.
- Sassoon, D. (2001). *Cien años de Socialismo*. Edhasa.
- Scodeller, G. (2017). Educar en derechos laborales: políticas y acciones desplegadas por la OIT en América Latina durante los años 1950-1970. En L. Caruso y A. Stagnaro (coordinadores) *Una historia regional de la OIT: Aportes sobre regulación y legislación del trabajo latinoamericano*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones:62). <http://www.libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/93>, 213-254.
- Solimano, A. (2005). Hacia nuevas políticas sociales en América Latina: crecimiento, clases medias y derechos sociales. *Revista de la CEPAL*, 87, 45-60.
- Soule, S. y Earl, J. (2005). A movement society evaluated: collective protest in the United States, 1960-1986. *Mobilization: An International Journal*, 10(3), 345-364
- Stellings, B. (2001). La reforma estructural y el desempeño económico. En R. Ffrench-Davis y B. Stellings, (Eds.) *Reforma, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973* (pp. 23-60). Cepal-Lom Ediciones.
- STEPS Centre (2010). *Innovación, Sustentabilidad y Desarrollo: Un Nuevo Manifiesto*. University of Sussex.

- Thelen, K. (1991). *Union of Parts: Labor politics in postwar Germany*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- The Sussex Group: Singer, H. Copper, Ch., Desai, R., Freeman, Ch., Gish, O., Hill, S. and Oldham, G. (1970). *The Sussex Manifesto: Science and Technology to Developing Countries during the Second Development Decade*. University of Sussex: Institute of Development Studies.
- Torche L, A. (2000). Pobreza, necesidades básicas y desigualdad: tres objetivos para una sola política social. En B.F. Larraín y M.R. Vergara (Eds.) *La transformación económica de Chile* (pp. 543-602). Centro de Estudios Públicos.
- Torres, F. (Editor). (2022). *Conceptos que hacen historia(s) a partir de Reinhart Kose- lleck*. Editorial Pólvora.
- Tussie, D. (2011). América Latina en el sistema mundial de comercio. *Working Paper* N. 132, Red Latinoamericana de Política Comercial.
- Van Der Meer, M. (2000). Spain. En B. Ebbinghaus y J. Visser (Eds.) *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. (573-603) London: Macmillan Reference.
- Vargas Viancos, M.C. (1990). El caso chileno en la Asamblea General y la Comisión de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. *Revista chilena de derechos humanos*, 12, 31-59.
- Von Bathen, G.L. (2010) Notes regarding the Chilean Labour legislation: a comparative analysis. *PART III*, 271-514. [https://air.unimi.it/bitstream/2434/154019/4/phd\\_unimi\\_R07447\\_3.pdf](https://air.unimi.it/bitstream/2434/154019/4/phd_unimi_R07447_3.pdf).
- Waddington, J. and Hoffmann, R. (2000). *Trade Unions in Europe facing challenges and searching for solutions*. Brussels: ETUI.
- Wallerstein, M., y Bruce. W. (2000). Unions in Decline? What Has Changed and Why? *Annual Review of Political Science*, 3(1), 355-377.
- Wallerstein, I. (2010). *El Moderno sistema mundial*. Siglo XXI, Vol.I.
- Wilhelmi, G. (2021). *Sobrevivir a la derrota. 1975 – 2004. Historia del sindicalismo en España*. Ediciones Akal.
- Zapata, F. (2004). De la democracia representativa a la democracia «protegida». Movimiento obrero y sistema político en Chile. *Revista Enfoques*, 2, (3), 125-155.

### Sobre los autores

CLAUDIO LLANOS R. es Académico del Instituto de Historia, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Doctor por la Universidad de Barcelona, España. Georg Forster Research Fellow-Humboldt Foundation / CAS-LMU Fellow. Líneas de investigación: historia política, historia del trabajo, relaciones Estado y Sociedad. Correo Electrónico: claudio.llanos@pucv.cl.  <https://orcid.org/0000-0002-7612-5497>

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ PIZARRO es Doctor en Historia, Universidad de Navarra. Profesor Titular Escuela de Derecho, Antofagasta. Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Católica del Norte. Temas de investigación Historia social y económica de Chile siglo XX; Historia del derecho siglos XIX-XX, Flujos migratorios y espacios urbanos. Correo Electrónico: jagonzal@ucn.cl.  <https://orcid.org/0000-0002-4030-0353>



## CUHSO

Fundada en 1984, la revista CUHSO es una de las publicaciones periódicas más antiguas en ciencias sociales y humanidades del sur de Chile. Con una periodicidad semestral, recibe todo el año trabajos inéditos de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y las humanidades especializadas en el estudio y comprensión de la diversidad sociocultural, especialmente de las sociedades latinoamericanas y sus tensiones producto de la herencia colonial, la modernidad y la globalización. En este sentido, la revista valora tanto el rigor como la pluralidad teórica, epistemológica y metodológica de los trabajos.

### EDITOR

Matthias Gloël

### COORDINADORA EDITORIAL

Fabiola Cerda Hernández

### CORRECTOR DE ESTILO Y DISEÑADOR

Ediciones Silsag

### TRADUCTOR, CORRECTOR LENGUA INGLESA

Alejandra Zegpi Pons

### SITIO WEB

[cuhso.uct.cl](http://cuhso.uct.cl)

### E-MAIL

[cuhso@uct.cl](mailto:cuhso@uct.cl)

### LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional