

# **Análisis Laboral N° 20**

Publicaciones 2003

## **La Reforma Laboral como instrumento de una política de empleo**

**Diego López**

Abril 2003

002 02526

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

Publicaciones 2003

## Análisis Laboral N° 20

# La Reforma Laboral como instrumento de una política de empleo

Diego López

abril, 2003

Página Web: [www.fes.cl](http://www.fes.cl)



C02-02526

# LA REFORMA LABORAL COMO INSTRUMENTO DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO

Diego López<sup>1</sup>

*"El primer examen que debería rendir cualquier modificación laboral es si contribuye a la creación de empleo. La reforma laboral del año pasado no pasa ese test sino todo lo contrario".*

**Felipe Larrain<sup>2</sup>**

*"Cabe preguntarse qué nivel de aligeramiento de las obligaciones jurídicas sería necesario alcanzar para que las empresas se pongan, por fin, a contratar personal masivamente, al punto que se osa apenas evocar la duración persistente de la sujeción al trabajo de numerosos asalariados: el acrecentamiento de las tareas, la disposición del tiempo de vida, la diversificación y difusión de las presiones, en un contexto dominado por el temor permanente a perder el empleo".*

**Antoine Jeammaud<sup>3</sup>**

Luego de doce meses de vigencia es oportuno analizar la reforma laboral<sup>4</sup> desde el punto de vista de si se han cumplido los dos objetivos que se propuso, lo que de buenas a primeras no es fácil de hacer, por su declarada doble finalidad y porque

---

<sup>1</sup> Abogado. Profesor de Derecho Universidad Alberto Hurtado.

<sup>2</sup> Diario El Mercurio 27.08.2002.

<sup>3</sup> A. Jeammaud "Cambios y futuro del derecho del trabajo en Francia" en Contextos Revista Critica de Derecho Social, n°1, 1997, p. 264.

<sup>4</sup> Nos referimos por cierto a Ley 19.759 de reforma laboral publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre del 2001.

habitualmente la satisfacción de dichos objetivos corresponde a políticas diversas e incluso separadas históricamente.

La reforma desde un principio se planteó como principal propósito reconocer una serie de derechos fundamentales en materia laboral que hasta la fecha no estaban suficientemente protegidos en la legislación, incluso luego de las sucesivas reformas al código laboral hasta el año 1994, ocasión en la que se reconoció que quedaba tarea pendiente para una reconstrucción democrática del sistema de relaciones laborales. En efecto, los déficit de reconocimiento y protección de la libertad sindical y negociación colectiva eran, en general, reconocidos y requerían de una puesta al día para cumplir o al menos acercarse a los parámetros internacionales. Por esto, se le puede adjudicar a la reforma una tarea de modernización jurídico laboral, de reconocimiento de derechos fundamentales de general aceptación en todos los sistemas de relaciones laborales modernos y democráticos y que conforman el conjunto de los llamados derechos fundamentales del trabajo por la OIT<sup>5</sup>.

Paralelamente, también se le exigió a la reforma promover la creación de puestos de trabajo en la alicaída economía nacional, en la idea de que la legislación laboral debe ayudar al desempeño económico para la creación de empleos. Este objetivo *pro empleo* acerca la reforma al llamado "Derecho Laboral de emergencia o de crisis económica"<sup>6</sup>, que alude a la demanda de innovaciones legislativas en materia laboral para facilitar la ocupación en un escenario de desempleo de difícil disminución. En este marco la reforma, por expreso deseo gubernamental, se

---

<sup>5</sup> La Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en la 86.a reunión Ginebra en junio de 1998, considera que son Convenios de la OIT considerados fundamentales los siguientes: 87 y 88 sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 100 y 111 sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; 29 y 105 sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y 138 sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.

<sup>6</sup> A. Montoya "Derecho del trabajo y crisis económica" Temis, 1990.

proponía facilitar la creación de empleos mediante la regulación de nuevas modalidades ocupacionales a disposición empresarial.

Por tanto, un análisis sobre los resultados de la reforma laboral debe apreciar si realmente se fortaleció el reconocimiento de derechos laborales - objetivo propiamente de política jurídica - y si efectivamente se han logrado crear nuevos puestos de trabajo – objetivo de política económica -. Es el segundo punto el que aquí nos interesa.

Por lo pronto, el desempleo no ha aumentado desde la aprobación de la reforma, lo que echa por tierra las acusaciones que se le hacían diariamente – y aún se le hacen - en el sentido de que entorpecería seriamente la contratación laboral. A un año de su entrada en vigencia el desempleo en el país sigue siendo el esperado, con la consabida fluctuación entre los meses de invierno y verano e incluso con una leve disminución, adjudicable en todo caso al retiro de personas de la fuerza de trabajo que aparentemente han renunciado a la búsqueda de empleo. **Reconozcámoslo entonces: el desempleo actual no tiene entre sus causas directas el supuesto incremento de normación jurídica sobre el trabajo. Pero a la vez justo es hacer notar que hasta ahora la reforma laboral no ha facilitado la contratación de trabajadores pese a potenciar las posibilidades empresariales para usar mano de obra.**

De hacer caso a las alarmantes críticas que acompañaron la reforma, el sólo hecho de que no se haya disparado el índice de desempleo con su entrada en vigencia es una buena noticia y ello por sí solo reafirma la validez de la reforma. Pero entonces, el objetivo de facilitar nuevas contrataciones y mejorar la empleabilidad aún sigue pendiente. Lo que interesa en términos jurídicos es lo siguiente: ¿Puede apreciarse la efectividad y legitimidad de las normas jurídicas sobre el trabajo conforme su específico impacto en la creación de empleo?

## I. UNA NUEVA FUNCIÓN PARA EL DERECHO LABORAL: DERECHO DEL TRABAJO DE EMERGENCIA<sup>7</sup> O DE CRISIS<sup>8</sup>

La recurrida crisis económica y su corolario de aumento del desempleo supusieron para la legislación del trabajo una fuerte crítica en demanda de adaptación a las dificultades económicas para crear empleos. Se le pide entonces a la ley laboral que se transforme en técnica de una política de empleo, que tiene como finalidad facilitar el desempeño empresarial en crear puestos de trabajo<sup>9</sup>.

Esto dio como resultado adecuaciones normativas propuestas, en principio, como excepcionales o de emergencia, planteadas como transitorias atenuaciones de algunos principios clásicos de la legislación laboral pero que ya llevan más de veinte años de aplicación – y más aún en Chile - lo que pone en duda que realmente se trate de urgencias transitorias, ya que se han instalado más bien como nuevas normas laborales permanentes y diversificadas en ausencia de una visión de largo plazo por parte del Derecho. Si alguna vez tales innovaciones normativas se pensaron como remedios temporales a coyunturas específicas de desempleo han terminado por sustituir, en los hechos, al programa de objetivos de la legislación laboral incorporando una nueva y apremiante función para el Derecho del Trabajo que se ha instalado con fuerza, presionando e incluso postergando permanentemente el rol de las normas del trabajo.

La idea fuerza ha sido que la legislación laboral debe facilitar la ocupación empresarial de mano de obra en un escenario en que aparece difícil remontar índices permanentes de desempleo. Pero poco se ha dicho sobre la

<sup>7</sup> U. Romagnoli "Weimar ¿y después?" en J. Aparicio y A. Baylos comps. "Autoridad y democracia en la empresa" Trotta, 1992, p. 19

<sup>8</sup> J. L. Monereo "Introducción al nuevo derecho del trabajo" Tirant lo Blanch, 1996 p. 38.

<sup>9</sup> A. Montoya ob. cit. p. 38. Es revelador el nombre que han asumido las últimas reformas legislativas en materia laboral, derechamente reconociendo su carácter de política de empleo: "Ley de reforma del mercado de trabajo" de 1994 en España; "Ley nacional de empleo" de 1991 en Argentina; "Ley de fomento del empleo" de 1991 en Perú.

instrumentalización que supone para el Derecho crear normas con miras a un objetivo inmediato, bajo una "retórica del presente"<sup>10</sup> que posterga indefinidamente una visión de largo plazo y que por añadidura busca un fin tan inestable e inseguro como es un pretendido impacto positivo sobre los índices de empleo, lo que depende de un sinnúmero de factores y más aún en la actualidad, en que grandes transformaciones estructurales están en curso a nivel global. Si los índices de empleo que puede exhibir una economía son variables y a lo más permiten afirmar una tendencia, por lo demás periódicamente revisable, es ilusorio plantear como objetivo de política legislativa un impacto permanente y sostenido sobre el empleo, incluso si se tuviera certeza del resultado que se conseguirá con la implementación de cierta legislación, cosa que hasta ahora no ha sido suficientemente comprobada.

En efecto, la intensa exigencia económica de que la legislación laboral opere como un facilitador empresarial en la creación de empleo no ha ido acompañada de estudios de campo que permitan apreciar claramente la dimensión y permanencia de los esperados efectos reactivadores de la ley laboral sobre el empleo. Los estudios disponibles abundan en consideraciones teóricas y en datos comparativos que difícilmente arrojan conclusiones definitivas, toda vez que el empleo es resultado de un conjunto de múltiples variables y no puede aprehenderse sino como objetivo inestable de una política pública en permanente revisión y actualización.

Un estudio económico recientemente muy citado<sup>11</sup> propone una fórmula econométrica para calcular el costo que la legislación social de cada país aplica a la decisión empresarial de despido, lo que permite diseñar un ranking internacional de legislaciones nacionales puntuadas según la envergadura de los

<sup>10</sup> U. Romagnoli *ob. cit.* p. 19.

<sup>11</sup> J. Heckman y C. Pagés "The cost of job security regulation: evidence from latin american labor markets" Documento de Trabajo 7773 NBER junio 2000.

costos asociados al despido y en consecuencia, según los obstáculos que presentan para la decisión empresarial de contratar trabajadores. Con ello, se dice, se puede estimar certeramente cuánto incide una determinada legislación en la creación empresarial de empleo a partir de la estimación de los costos probables que un futuro despido acarrearía para el empleador.

Sin embargo, la fórmula utilizada soslaya las dificultades y demoras judiciales que impiden obtener una expedita condena judicial a una empresa que se niega a pagar indemnizaciones por término de contrato a un trabajador despedido. De esta forma, el estudio se refiere sólo a derechos instituidos legalmente y no a la posibilidad real de pago empresarial de los mismos. En estudios de esta naturaleza la flexibilización de facto no es considerada como un factor de adaptabilidad empresarial en circunstancias que se sabe opera como un potente reductor de costes en la práctica.

Además no considera si las legislaciones analizadas presentan grados de facilidad o dificultad para las decisiones empresariales de despido y olvida que la tolerancia o rigidez de las normas sobre despido se relativizan significativamente si existen modalidades flexibles de contratación laboral a disposición de las empresas, que excluyen la obligación empresarial de costear indemnizaciones por término de contrato de trabajo. El estudio en cuestión opera como si la única posibilidad disponible para las empresas de más de treinta países fuera exclusivamente el contrato de trabajo de duración indefinida y el único supuesto previsto legalmente fuera el despido con indemnización a todo evento.

Pese a la aplicación de fórmulas como la de este estudio, en extremo sencillas y simplificadoras, que a todo posible despido asocia un inevitable costo estimado, los indicios disponibles apuntan a que con el ajuste legislativo lo que se obtiene no es propiamente más empleo sino un aumento en la tasa de cambios de



empleo, de tal modo que bajan los tiempos promedios de permanencia en el empleo y en el desempleo, pero sube la cantidad de despidos. En otras palabras, la magnitud y rapidez del flujo de personas entrando y saliendo del empleo o desempleo se incrementa, con una obtención de tiempos más cortos de desempleo pero también tiempos más cortos de empleo. En suma, la evidencia indica que con una disminución de la legislación laboral efectivamente se logra una flexibilización en el trabajo, pero no un incremento absoluto en la creación de empleo.

Estudios anteriores<sup>12</sup> ya habían ilustrado sobre la imposibilidad de contar con evidencia específica sobre el impacto económico de la legislación laboral de algunos países de América Latina en materia de despido. Las conclusiones apuntaban a que el régimen jurídico de protección laboral – incluyendo regulaciones sobre el despido, contratos flexibles y regímenes de prestaciones de desempleo - determina la combinación específica de los tipos de contratos laborales utilizados y la composición de la población ocupada, bajo la relación de que una legislación rigurosa sobre el despido incita a recurrir a contratos flexibles pero no es un factor que incida directa o especialmente en la mejora de los resultados económicos de las empresas. En realidad existen mecanismos más o menos legales que pueden modificar la protección contra el despido y toda evaluación empírica de las consecuencias económicas de los regímenes de protección debería tomar en cuenta esos mecanismos<sup>13</sup>.

En fin, no se ha demostrado hasta ahora que haya correlación directa y determinada entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección laboral y social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social

---

<sup>12</sup> **A. Marshall** "Consecuencias económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina" en Revista Internacional del Trabajo, vol. 113, 1994, n° 1. p. 59 y ss.

<sup>13</sup> *Ibidem* p. 64.

reflejan tasas elevadas de desempleo<sup>14</sup>, lo que viene a ratificar que los sistemas normativos laborales son resultados de procesos sociales e históricos por lo que diversos sistemas han dado diferentes resultados en diferentes países<sup>15</sup>. Podría tal vez hablarse de tendencias generales relacionando en perspectiva legislaciones laborales y resultados económicos observables, pero eso haciendo abstracción de una serie de factores propiamente económicos que sí se sabe inciden claramente sobre los niveles de empleo y aun así las conclusiones no serían definitivas.

Lo que sí sabemos es que con la disminución de la protección sobre el trabajo asalariado lo que se obtiene es una transformación de la estructura del empleo, desde puestos de trabajo estables a empleos inestables y de bajos salarios, para uso empresarial adaptado a las propias necesidades que la demanda y los negocios requieran. El efecto que se observa es más bien una generalización de modalidades de trabajo inestables antes que una recuperación del empleo. Estas modalidades de trabajo sin estabilidad permiten la contratación empresarial en períodos de auge pero a la vez facilitan y abaratan el despido en períodos de contracción. De allí que en una perspectiva de transcurso del tiempo no se verifiquen mejoras sustanciales en el promedio de nivel de empleo<sup>16</sup>: se permite que más personas se ocupen en momentos de bonanza económica, pero con un efecto destructivo sobre las fuentes de empleo permanente, que se transforman en empleos temporales e inestables sin derecho a una compensación por antigüedad al momento del despido.

La verdad sea dicha, las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos y su apoyo a la creación de puestos de trabajo es más bien

---

<sup>14</sup> **A. Supiot A. Cord.** "Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. Informe para la comisión europea", Tirant lo Blanch, 1999 p. 284.

<sup>15</sup> **J. Weller** "Los mercados laborales en América Latina: su evolución en largo plazo y sus tendencias recientes" Serie Reformas Económicas n° 11, CEPAL, 1998, p. 25.

<sup>16</sup> **U. Walwei** "Flexibilización y regulación del mercado de trabajo. Experiencias internacionales y opciones" Serie PROSUR Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 1996. p. 16.

de segundo orden. Tal objetivo corresponde a la política económica y no a la ley<sup>17</sup>. El marco jurídico institucional puede verse como una variable del mercado, pero sólo una variable dependiente y no una variable principal o determinante absoluta<sup>18</sup>. Pese a ello, igualmente la legislación laboral, extranjera y chilena, ha asumido como propio el desafío de combatir el desempleo mediante la adopción de normas innovadoras que, hasta ahora, no han significado una recuperación de importancia del empleo; pese a este esfuerzo normativo siguen operando tendencias sobre la economía, cíclicas algunas estructurales otras, con incidencia directa sobre el ritmo del empleo, pero han quedado en el camino derechos que la propia legislación laboral ha permitido que se relativicen.

Oportunamente se ha dicho que es insuficiente una valoración sumaria y concluyente que abarque todo el ordenamiento jurídico laboral a la luz de considerar sólo la sumatoria de innovaciones normativas recientes, que en ningún caso suponen la modificación total y orgánica del conjunto normativo en materia laboral, con lo que se desdramatizan las denuncias por la supuesta "crisis" o "destrucción" del Derecho del Trabajo<sup>19</sup> y se invita a un análisis desprejuiciado del real alcance de las modificaciones normativas implementadas hasta la fecha. Sin embargo, no puede soslayarse que las continuas reformas han supuesto en la práctica un incremento considerable de las normas que permiten la permanente utilización empresarial de trabajo bajo modalidades que, hasta hace poco, eran aún excepcionales y extraordinarias y que hoy se han convertido en las formas empresariales habituales de contratación de mano de obra en amplios sectores económicos. Si bien entonces el jurista puede apreciar aún la permanencia de un

---

<sup>17</sup> **A. Montoya** ob. cit. ps. 15 y 16.

<sup>18</sup> **J. L. Monereo** ob. cit. p. 130.

<sup>19</sup> **A. Jeammaud** ob. cit. p. 233. Lo mismo se ha dicho respecto de las reformas en materia laboral en América Latina donde si bien se ha implementado una amplia gama de modalidades contractuales de duración definida, promoción del trabajo temporal y facilidades para el despido, también se observa un reforzamiento de la libertad sindical y del garantismo laboral (en **A. Bronstein** "Pasado y presente de la legislación laboral en América latina" OIT/ETM Oficina de Area San José Costa Rica, junio 1998.)

conjunto normativo vigente, tampoco se le escapa la existencia de un proceso de descenso continuo de condiciones de trabajo en amplios sectores laborales, todo ello permitido y hasta promovido normativamente.

Como sea, de una u otra forma la legislación laboral comparada ya ha recepcionado largamente innovaciones importantes que le han cambiado el rostro, alterando su contenido y consistencia. Dichas innovaciones han operado como una verdadera legislación laboral de excepción<sup>20</sup>, pero de amplia aplicación, instituyendo regímenes laborales de protección debilitada o sin ella.

De una forma algo distinta, las innovaciones legislativas en materia laboral en Chile los últimos doce años han estado cruzadas por el debate de la flexibilización laboral y sólo últimamente por el acicate de la creación de empleo como una nueva función para la legislación laboral. En efecto, la experiencia legislativa laboral chilena es un caso único en que las transformaciones normativas no respondieron a problemas primero coyunturales y luego ya permanentes en la creación de empleo y que generaron un vigoroso debate sobre la función que le cabe a las normas dentro de un conjunto de instrumentos de política pública para promover el empleo. En Chile se aplicó muy tempranamente respecto a la experiencia comparada un proyecto de legislación laboral políticamente diseñado no para resolver problemas ocupacionales coyunturales sino como forma de realizar un ideal de sociedad supeditada al funcionamiento del mercado, que de hecho operó como una severa reforma estructural<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> M. E. Casas en prólogo a A. Supiot Cord. ob. cit. p.15.

<sup>21</sup> Tanto fue así que la reforma llevada a cabo por el Plan Laboral no tuvo buen resultado sobre los índices de desempleo. Al contrario; no dejaron de aumentar considerablemente. Si el criterio *pro empleo* hubiera sido utilizado para evaluar la legitimidad y validez del Plan laboral la conclusión hubiera sido lapidaria: no facilitó la creación de empleo ni impidió un alza vertiginosa del desempleo.

Fue posteriormente y ante la intención política de los gobiernos de turno de reformar la legislación laboral durante una década<sup>22</sup> que la flexibilización fue presentada como criterio para evaluar la procedencia e idoneidad de las normas legales en materia laboral, en el entendido que no debían impedir el necesario desenvolvimiento empresarial en un escenario marcado por la competitividad. Se trataba del argumento de que la ley laboral, en su naturaleza intrínsecamente rigidizadora de las decisiones empresariales, sería un factor que imposibilitaría la competitividad de las empresas y pondría en riesgo lo que en ese momento eran buenos índices de empleo en la economía nacional. De esa forma, la legislación laboral vigente se presentaba como idónea y suficiente y la flexibilización se proponía como argumento para reaccionar ante la posibilidad de modificación normativa.

A partir de 1999 y coincidiendo con el incremento de los índices de desempleo, se aludió a que la ley debía responder a requerimientos empresariales para la creación de puestos de trabajo, bajo el eslogan de que debía ser una legislación *pro empleo*. Se instaló la opinión, reiterada y nunca del todo discutida, de que debía apreciarse la pertinencia de cualquier modificación laboral según si contribuía o no a la creación de empleo. Como hemos visto, esta presión sobre la legislación laboral quedó notablemente de manifiesto en ocasión de la última reforma legislativa al código laboral, en la que se impuso de facto un criterio específico para evaluar la idoneidad y validez de la nueva normativa según fuera posible apreciar un impacto concreto sobre el nivel de empleo.

La reforma en cuestión reguló lo que en la experiencia comparada se conoce como normas para la promoción del empleo mediante el reconocimiento de la posibilidad empresarial de recurrir habitualmente a modalidades contractuales diferentes al contrato de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo

---

<sup>22</sup> Aludimos aquí al debate de las leyes 19.010, 19.049 y 19.069 todas de reforma al Código del

contrato part time o de tiempo reducido de trabajo, contrato de aprendizaje y trabajo temporal o suministro de trabajadores<sup>23</sup>. También se ha implementado una política gubernamental de subvenciones a contrataciones laborales. Un análisis separado de cada una de estas iniciativas, en su versión comparada y en la forma en que se han implementado en Chile, nos permitirá apreciar sus contenidos.

## II. INNOVACIONES DE LA REFORMA LABORAL

### 1) *Subsidios a la contratación de trabajo*

Como parte de la política de empleo en la experiencia comparada, se ha incluido la provisión de fondos públicos para apoyar la contratación de trabajo en las empresas, mediante el subsidio de parte de la remuneración de los trabajadores contratados. Estas subvenciones suelen ir acompañadas con reducciones a las cotizaciones previsionales de cargo del empleador<sup>24</sup> sobre todo si se trata de sistemas públicos de previsión social. La idea que ha primado en estas medidas ha sido la de potenciar la contratación de grupos específicos de trabajadores, jóvenes principalmente, de difícil inserción laboral.

Si bien no formó parte de la reforma al código del trabajo esta idea sí estuvo presente en el debate sobre políticas para promover el empleo. Con una reciente reforma se describió legalmente el programa de bonificación a la contratación como un subsidio a la contratación de aprendices<sup>25</sup>. Las empresas que contraten a trabajadores menores de 21 años como aprendices, pueden acceder a una

---

Trabajo y al Proyecto de Ley de reforma laboral de 1995 que finalmente fue rechazado.

<sup>23</sup>El proyecto original de reforma incluía un estatuto especial para las empresas suministradoras de trabajo temporal y la regulación específica del contrato de suministro de trabajo. La tramitación legislativa de esa parte del proyecto sin embargo, siguió por separado una vez aprobada la reforma.

<sup>24</sup>A. Supiot Cord. ob. cit. ps. 75 y 76.

<sup>25</sup>Ley n° 19.518, art. 57.

bonificación mensual del 40% de un ingreso mínimo mensual por cada aprendiz contratado, durante los primeros doce meses de vigencia del contrato y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 UTM por aprendiz. Para este efecto, los aprendices no podrán recibir una remuneración menor a un ingreso mínimo mensual. Si se pactara una remuneración superior a dos ingresos mínimos, los empleadores no podrán gozar de estas bonificaciones.

## ***2) Regulación de nuevas modalidades de trabajo para promover el empleo***

Para facilitar la creación empresarial de puestos de trabajo, en la experiencia comparada se han dictado medidas de atenuación de derechos, mediante el reconocimiento jurídico de formas de empleo que disminuyen derechos del trabajo asalariado, incluidas nuevas facilidades legales para extinguir los contratos de trabajo, bajo la idea de que liberalizando la "carga" inherente a la contratación se obtendrá una mayor contratación empresarial de mano de obra<sup>26</sup>.

Esta fue la idea que promovió la intensa actividad legislativa comparada para ampliar el uso empresarial de figuras contractuales inestables y de duración limitada más allá de los estrictos parámetros legales que tradicionalmente regulaban la utilización empresarial de contratos de duración determinada. Se trata de contratos especiales de trabajo que permiten a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra o faena específica, contratos de relevo o de suplencia que permiten contratar a un trabajador como reemplazo temporal de otro o de jubilación parcial anticipada, para que dos trabajadores compartan un mismo puesto de trabajo.

---

<sup>26</sup>A. Montoya ob. cit. ps. 10 y 124.

También se han implementado modalidades de trabajo que relacionan la formación profesional con el empleo, mediante normas especiales para la contratación de jóvenes y uso de contratos de práctica profesional y de aprendizaje, vinculadas al acceso garantizado a capacitación profesional. Todo esto reforzado con una decidida política de subsidios públicos a la contratación de mano de obra bajo estas modalidades y de apoyo a la formación laboral. De hecho, se ha aludido a que las subvenciones de desempleo conviven con subvenciones al empleo, como ayuda económica a empresas que contratan trabajadores<sup>27</sup>. Particular impulso ha recibido la externalización productiva, mediante la regulación de la actividad de empresas de trabajo temporal, que intermedian mano de obra para ser utilizada por empresas distintas de quienes han contratado a dichos trabajadores.

Estas modalidades contractuales de duración determinada ya existían en la legislación laboral. La novedad es que se reducen las condiciones y requisitos para su utilización con lo que se permite que su uso se independice de la naturaleza del trabajo a realizar y se generalice más allá de los sectores económicos y las actividades específicas que por sus propias características requerían de modalidades contractuales atípicas o de excepción. La idea es permitir el ajuste del número de trabajadores contratados según los cambios que experimente la actividad de la empresa. Este amplio reconocimiento de las facultades empresariales para utilizar modalidades de trabajo de duración limitada, que excluyen la obligación empresarial de indemnizar al trabajador si el contrato finaliza por el término de la vigencia pactada, ha redundado en una acentuada relativización de la estabilidad en el trabajo, sujeta ahora a las necesidades específicas y variables de la empresa.

---

<sup>27</sup> A. Supiot Cord. ob. cit. p.74



Pese a las anunciadas novedades que traería la reforma laboral en este punto, en la práctica no se incorporaron nuevas modalidades contractuales al código laboral. Originalmente se preveía agregar un considerable catálogo adicional de supuestos lícitos para la utilización empresarial de trabajo atípico de duración definida en casos tales como suplencia, inicio de nueva actividad empresarial, realización de proyectos nuevos y específicos de la empresa, ampliación de las actividades o expansión a nuevos mercados, aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad en una sección, faena o establecimiento de la empresa, realización de trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran de ejecución inmediata, pero todo ello referido al uso del trabajo temporal o intermediado.

En realidad, nuestra legislación antes de la reforma ya exhibía un amplio menú de modalidades a disposición empresarial que permiten contratar trabajadores sin garantizar la estabilidad laboral y sólo mientras existan necesidades específicas y temporales de la empresa, que difícilmente puede ser extendido. La novedad de la reforma estaba en el reconocimiento del suministro de trabajadores como una nueva modalidad de utilización empresarial de mano de obra, pero las normas propuestas sobre este tema aún están en trámite legislativo.

### **3) *Facultad empresarial para modificar condiciones de trabajo***

Un conjunto de ajustes legislativos agrupados bajo la categoría de 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. Entre estas medidas se incluye otorgar al empleador facultades excepcionales para que modifique la naturaleza de la función

desempeñada, el lugar de trabajo o la duración o distribución de la jornada laboral, ya sea unilateralmente o mediante acuerdo individual o colectivo.

La ley laboral chilena le reconoce al empleador facultades excepcionales para que sin el consentimiento de los trabajadores modifique la naturaleza de la función desempeñada o el lugar de trabajo, siempre que se trate de labores similares o que el nuevo lugar de trabajo quede dentro de la misma ciudad, y en ambos casos sin menoscabo para el trabajador. La reciente reforma laboral amplió los poderes empresariales de flexibilizar las funciones del trabajador al permitir que se establezcan en el contrato de trabajo dos o más funciones alternativas o complementarias. De esta forma se permite que se pacte individualmente polivalencia funcional, con lo que se instaura la posibilidad de que el trabajador realice más de una función específica por un mismo salario.

La reforma en este punto amplía la flexibilidad interna disponible para las empresas en la definición de las funciones de los trabajadores contratados. Con ello se pretende obtener adaptabilidad del recurso humano que funcione como alternativa a la decisión de despido en la idea de promover estrategias defensivas de las empresas para proteger a los trabajadores ya contratados, lo que no incluye promover la utilización de mano de obra adicional. La implementación de modalidades de flexibilización interna como ésta difícilmente abrirán las puertas a nuevas contrataciones laborales que permitan incrementar globalmente el número de ocupados. En el mejor de los casos pueden reducir el número de despidos pero sólo respecto a los trabajadores con contratos de duración indefinida. La validez de estrategias de flexibilización interna se encuentra en otros argumentos distintos a la generación de empleo y de hecho pueden ser contradictorias con la creación de nuevos puestos de trabajo.

#### **4) Política de reducción del tiempo de trabajo**

A partir de los años ochenta, la disminución sistemática de la jornada de trabajo dejó de ser un programa de mejoramiento de derechos laborales y de calidad de vida para empezar a utilizarse como alternativa para paliar la cesantía. Desde esa década se puede observar la aplicación en aumento de un conjunto de medidas en la experiencia comparada que responden a la idea de compartir el trabajo escaso, mediante la regulación de modalidades ocupacionales con reducción de jornada laboral (contrato de trabajo part time, contrato de relevo o para compartir puestos de trabajo, jubilación anticipada) y el reconocimiento legal para la implementación de estrategias empresariales de reorganización del tiempo de trabajo intercalando elementos flexibilizadores de la jornada, en pro de su modulación según necesidades empresariales. También se ha impulsado derechamente la disminución legal de la jornada de trabajo.

Todas estas medidas constituyen un verdadero programa aplicado a la duración y a la organización del tiempo de trabajo, como una forma de distribuir la cesantía. Bien llamadas de reparto del trabajo, se aplican bajo la premisa de que en un futuro cercano las fuerzas de la economía no crearán más trabajo, por lo tanto los propios trabajadores deben compartir el trabajo disponible. Los trabajadores ocupados se transforman en deudores del derecho al trabajo de los trabajadores desempleados<sup>28</sup>.

Más específicamente, la ocupación a tiempo parcial ha sido promovida e implementada en Europa por la normativa estatal y en algunos casos por el acuerdo de los propios actores sociales, no como un instrumento legalmente habilitado a disposición de los empleadores para obtener un abaratamiento de la mano de obra, sino como una vía para enfrentar el desempleo estructural, cuyos

---

<sup>28</sup>A. Supiot "Crítica del Derecho del Trabajo" MTSS, 1996, p.288.

marcos mínimos están regulados legalmente a efectos de que no se traduzca en una sustitución del trabajo a jornada completa.

Se ha presentado a las políticas de reducción de tiempo de trabajo como posible recurso para aumentar los niveles de empleo, pero esta reducción va íntimamente ligada a la permanencia del nivel salarial. Una reducción del tiempo de trabajo manteniendo la misma masa salarial supone un alza de los costos de producción y por ende una caída de la productividad<sup>29</sup>. El acortamiento del tiempo de trabajo supone por tanto una disminución salarial a menos que se registre un importante incremento de la productividad que compense la rebaja en el tiempo de trabajo. Pero obtener esto último requiere de una relativización del objetivo inicial de promover el empleo: si con menos tiempo de trabajo se produce más o mejor, difícilmente se estimulan nuevas contrataciones. La literatura económica alude al "problema del umbral" para referirse a la eventual imposibilidad de reconstruir puestos de trabajo a partir de una reducción de jornada si las horas liberadas son inferiores a las necesarias para llenar nuevas vacantes a tiempo completo<sup>30</sup>.

La evidencia indica que la implementación del trabajo a tiempo parcial más que la posibilidad de reducir el desempleo exhibe efectos apreciables en asegurar los puestos de trabajo ya existentes, en obtener un mayor grado de libertad de elección de los trabajadores, un incremento de la productividad general e individual y de la incorporación al trabajo de personas pasivas<sup>31</sup>.

En efecto, más que un impacto efectivo sobre el nivel de ocupación, la implementación general de reducción de tiempo de trabajo y de jornadas parciales

---

<sup>29</sup> J. M. O'Kean "El nuevo entorno económico de la empresa" en *El Empleador en el Derecho del Trabajo*. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Tecnos, 1999, p. 26.

<sup>30</sup> P. González, A. Mizala y P. Romaguera "Flexibilidad, jornada laboral y sistema de turnos efectos de la legislación en el empleo y producto" *Serie Economía* n° 91 Centro de Economía Aplicada, Fac. Ciencias Físicas y Matemáticas Universidad de Chile, septiembre 2002, p 5

<sup>31</sup> U. Walwei ob. cit., p 10.

en Europa ha producido una mayor dispersión en la distribución de las horas trabajadas, no sólo como diversidad en el número de horas sino también en el número de días trabajados y en la introducción de distintas formas de arreglos flexibles de jornada<sup>32</sup> que suponen trabajar indistintamente horarios no habituales, en régimen diurno o nocturno o en días de descanso. Por añadidura un eventual efecto de la reducción del tiempo de trabajo sobre la creación de nuevos puestos depende de las pautas técnico-organizativas específicas de cada actividad: mientras existan mayores posibilidades de aplicar fórmulas variables de organización del trabajo más fácil será incorporar nuevas personas a la actividad, por lo que cada tipo de empleo tiene características determinadas que favorecen o desaniman la generación de puestos de trabajo en respuesta a una reducción de jornada<sup>33</sup>.

En América Latina la implementación de una política de disminución de tiempo de trabajo se encuentra con la seria dificultad de que la regulación protectora que impone límites máximos de duración al tiempo de trabajo no disuade a los individuos de laborar más horas, por la incidencia de salarios bajos o en declive en

<sup>32</sup> P. González, A. Mizala y P. Romaguera ob cit. ps. 10 y 11.

<sup>33</sup> A. Recio "Reducción de la jornada de trabajo y empleo: interrogantes en torno a una consigna popular" en El libro de las 35 horas ([www.izquierda.unida.es/publicaciones/libro35horas](http://www.izquierda.unida.es/publicaciones/libro35horas)) ps 143 y 144.

Experiencias emblemáticas de empresas alemanas como Volkswagen y Daimler-Benz, que pactaron colectivamente la eliminación de un día de trabajo a la semana con una reducción salarial del 10%, fueron moderadamente eficaces en reducir la pérdida de empleos y en todo caso no implicaron la creación de nuevos puestos de trabajo. (En M. Carnoy "Trabajo flexible en la era de la información" Alianza, 2000, p. 71) Una descripción de las experiencias de las industrias automotriz y metalmeccánica alemanas en adecuaciones pactadas para disminuir el tiempo de trabajo en M. Promberger y R. Trinczek "La política de jornada laboral como estrategia de aseguramiento del empleo: Reducción y flexibilización de la jornada de trabajo en Alemania" en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 2, n° 2, 1996, p.107 y 108.

Respecto al efecto aminorado de la reducción de tiempo de trabajo implementada legalmente en Francia desde 1998, con la que se crearon nuevos puestos de trabajo pero muy por debajo de lo que originalmente se preveía ver J. C. Chaumeron y otros "Pour un plein emploi de qualité Critique du social-liberalisme, a propos du rapport Pisani- Ferry". Fondation Copernic, 2001 ([www.fondation-copernic.org](http://www.fondation-copernic.org))



los que las horas extraordinarias de trabajo operan como fuente importante de ingresos adicionales<sup>34</sup>.

En Chile, la posibilidad de pactar contratos part time o de jornada reducida de trabajo ya existía antes de la reforma bajo la modalidad de pactar una jornada ordinaria de trabajo inferior al máximo legal. La reciente reforma reguló más claramente esta figura contractual estableciendo una referencia temporal específica para considerar a un contrato de trabajo como de jornada parcial – que no tenga una jornada superior a los 2/3 de la máxima jornada ordinaria permitida por la ley - e incluyó normas especiales que modulan ciertos derechos reconocidos en la legislación para facilitar la ocupación empresarial del contrato de jornada parcial: la reducción proporcional de gratificación garantizada y la facultad empresarial de determinar cada semana una distribución distinta de la jornada de trabajo, dentro de las alternativas previamente pactadas en el contrato individual de trabajo.

Adicionalmente la reforma incluyó una disminución del máximo de duración de jornada ordinaria permitido por la ley, el que deberá operar a partir del año 2005. En rigor, esta medida se fundamentó no en una política de empleo sino en el consenso generalizado del exceso de tiempo de trabajo imperante en Chile con las consabidas consecuencias negativas.

---

<sup>34</sup> A. Marshall ob. cit., p. 74. Según datos del INE, sólo un 8.1% de los trabajadores en el país se

### III. CONCLUSIONES

No disponemos de evidencia suficiente para afirmar categóricamente resultados económicos específicos que deriven directamente de la aplicación de medidas normativas flexibilizadoras para la creación de empleo. Lo que sí está claro, es que las nuevas normas laborales para facilitar el uso empresarial de mano de obra han producido efectos nocivos sobre la seguridad en el trabajo y aumentado considerablemente la rotación de trabajadores que sucesivamente entran y salen del empleo y desempleo. No se ha conseguido necesariamente más empleo sino se ha logrado transformar las características del empleo<sup>35</sup>.

Se observa una clara desproporción entre los medios disponibles para el Derecho y la finalidad *pro empleo* que últimamente se le exige, lo que sólo se entiende en la medida que el Derecho quede restringido a mero instrumento al servicio de una política de empleo basada en la creación de estímulos para la contratación empresarial de mano de obra a costa de la reducción de costos laborales. La regulación jurídica tiene mucho menos que ver con cuántos trabajadores obtienen empleo que con las condiciones bajo las que esos empleos se realizan.

La ausencia de resultados contrastables en la práctica revela que la utilización de la legislación laboral como una política de empleo responde a postulados específicos sobre la supuesta rigidez de las relaciones de trabajo y la naturaleza y envergadura de las facilidades que adeuda la norma jurídica al desempeño empresarial, ambos temas abarcados en el siempre presente debate sobre la flexibilización laboral. Se trata de opciones conceptuales fijadas antes de observar

---

ocupa bajo la modalidad de trabajo de jornada parcial.

<sup>35</sup> De hecho, las reformas flexibilizadoras en materia laboral que se efectuaron en América Latina y mucho antes en Chile, aumentaron la precarización e informalidad del trabajo pero no impidieron un aumento del desempleo que respondió a situaciones de crisis económica o desaceleración del crecimiento y no a rigideces normativas sobre el trabajo. (Ver J. Weller ob cit. y OIT Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2000 y 2001 )

los efectos reales de los ajustes legales y que exhiben una indiferencia teórica con la evidencia disponible, lo que por otra parte es una constante de cierto pensamiento económico contemporáneo<sup>36</sup>. Priman las evaluaciones *ex ante*, esto es, estudios teóricos realizados a partir de una maqueta que representa la estructura de la economía tal y como se la representa el economista. Luego, se eligen las hipótesis que parecen adecuadas. Estos análisis no son estudios empíricos de los costos del trabajo y sus efectos sobre el empleo sino un juego de ecuaciones puramente matemáticas que reflejan una visión liberal de la economía como un conjunto de mercados perfectos y basados en parámetros no medidos sino postulados<sup>37</sup>.

La urgencia económica por reducir el desempleo ha involucrado a la legislación laboral en la tarea de facilitar el desempeño empresarial, lo que ha terminado por desorientar al Derecho del Trabajo. Las técnicas de promoción del empleo son vías complementarias para el Derecho Laboral, una preocupación adicional por el comportamiento del mercado laboral. Pero tal programa no puede sustituir el conjunto de fines propios del Derecho: cautelar la libertad, igualdad, dignidad y solidaridad en el trabajo subordinado a través de regulaciones específicas y la defensa y promoción de la acción colectiva de los trabajadores. Así, el Derecho del Trabajo está siendo sustituido paulatinamente por un *derecho del empleo*<sup>38</sup> o legislación del empleo<sup>39</sup>, que opera como una política de ajuste a través de técnicas legislativas que promueven incentivos empresariales para la contratación de trabajadores, mediante el expediente de abaratar costos del trabajo o facilitar el despido. Esta instrumentalización normativa en pro de una política de empleo que busca estimular a las empresas para contratar mano de obra, ha terminado por relegar la protección de la estabilidad laboral y la continuidad de las condiciones

---

<sup>36</sup> R. Heilbroner y W. Milberg "Crisis de visión en el pensamiento económico moderno" Paidós 1998.

<sup>37</sup> J. C. Chaumeron y otros ob. cit. p. 13.

<sup>38</sup> A. Jeammaud ob. cit. p. 248.

<sup>39</sup> A. Montoya ob. cit. p. 3 y 4.



pactadas en el contrato de trabajo a un segundo plano. En rigor, el Derecho del Trabajo contemporáneo no es sólo un derecho del empleo, pero se ha impuesto como objetivo dominante en la creación normativa la realización de una política empresarial de empleo, lo que es claramente apreciable en las últimas modificaciones legales de Europa y América Latina.

Respecto a la nueva función *pro empleo* atribuida sin más a la legislación social, es necesario plantearse una revisión de la coherencia entre los fines del Derecho del Trabajo –proteger al trabajador y permitir la actividad empresarial – y lo que hasta ahora se ha hecho<sup>40</sup>. Cualquier demanda de adaptación de la normativa laboral en Chile para combatir la cesantía debería detenerse primero en analizar las considerables facilidades que la legislación ya le otorga a las empresas en la utilización del recurso humano y detectar la causa de porqué aún estas facilidades normativas son consideradas insuficientes.

Los esfuerzos normativos de corto plazo que hacemos ahora para contrarrestar el actual desempleo, pudieran requerir nuevas y profundas transformaciones para el desempleo del mañana, que nadie augura se detenga. Los recortes normativos de hoy que resulten de una demanda coyuntural para resolver las falencias del funcionamiento económico contemporáneo pueden en un futuro cercano resultar otra vez disfuncionales y con ello requerir nuevas disminuciones. Debiera por tanto no perderse de vista la perspectiva propia de la protección jurídica sobre el trabajo asalariado, que responde a otros fines que la promoción del empleo en los períodos bajos de la economía.

En un sentido más amplio, la dificultad creciente de obtener una disminución del desempleo debiera mover a una reflexión jurídica para tratar de oponerse a la

---

<sup>40</sup>J. B. de Foucauld, "Sociedad postindustrial y seguridad económica" en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 115 (1996) n° 6 p. 735.

actual degradación de las condiciones laborales<sup>41</sup>, buscando nuevas técnicas normativas, un involucramiento social en la obtención de equilibrio entre derechos y niveles óptimos de ocupación y nuevos criterios de eficacia normativa en vez de simplemente diseñar nuevos recortes normativos que hasta ahora no han demostrado ser eficaces en la lucha contra el desempleo. El desafío del Derecho no es optar por dificultar los cambios o facilitarlos sino humanizarlos. Impedir que atenten contra la dignidad humana y el conjunto de valores que se han asociado al trabajo y a los trabajadores. Para ello tiene que armarse de nuevas técnicas, otras modalidades de realización y nuevos criterios de eficacia.

La legislación sobre el trabajo es el instrumento político jurídico disponible para la realización de una protección efectiva y real que impida la reducción del trabajador a una situación de total pérdida de la libertad personal y la seguridad. Por ello es necesario reafirmar que el empleo socialmente relevante es el **empleo con derechos**<sup>42</sup> y que ese debe ser el objetivo primordial del Derecho del Trabajo. No cualquier empleo es suficiente para el Derecho sino sólo aquel que efectivamente permite realizar un conjunto de prioridades sociales a través de la ocupación asalariada. No es por tanto suficiente abogar por la creación de fuentes de trabajo donde quiera que ello sea posible y bajo cualquier circunstancia. Tales trabajos no cumplen las condiciones exigidas por el Derecho para salvaguardar la dignidad y libertad humanas y promoverlas sólo consigue la degradación de las personas que en ellos se ocupan, el malestar social generalizado y el debilitamiento de la democracia

<sup>41</sup> R. Castel "Trabajo y utilidad para el mundo" en Revista Internacional del Trabajo vol. 115 (1996) n° 6, p. 671

<sup>42</sup> M. E. Casas en prólogo a A. Supiot Cord. ob. cit. p 18

**PUBLICACIONES  
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, CHILE**

**I. DEBATE SINDICAL**

1. La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical, FES/CEM, Julio 1999  
*Malva Espinosa & Hugo Yanes*
2. Globalización e integración. Las alianzas sociales del sindicalismo latinoamericano., Junio 1999  
*Victor Báez*
3. Full Employment in the EU within ten years, Marzo 1998  
*Fundación Friedrich Ebert, Instituto de Investigación, Departamento de Investigación de Política Exterior, Bonn, Alemania.*
4. El Estado en la economía social de mercado. El modelo y la realidad alemana, Julio 1997.  
*Alfred Pfaller*
5. El debate sobre la seguridad social en América Latina. La posición del sindicalismo de la región, Noviembre 1996  
*Jaime Ensignia*
6. Chile y el Foro de Cooperación Asia-Pacífico (APEC) y sindicatos en los países asiáticos, Abril 1996  
*Hernán Gutiérrez/Gerhard Reinecke*
7. Modelo económico e inserción internacional de Chile, Noviembre 1995  
*Eugenio Rivera*
8. NAFTA-MERCOSUR y políticas sindicales, Agosto 1995  
*Mario Alburquerque/Gabriel Sanhueza*
9. La experiencia del sindicalismo alemán en los procesos de negociación colectiva y el rol del Estado en la política social, Julio 1995  
*Ernst Breit*
10. Política social e integración económica, Mayo 1995  
*Ernst Breit*

**II. ANÁLISIS LABORAL**

1. Modernización de las relaciones laborales en el Chile actual, Mayo 1996  
*Malva Espinoza/Mario Velásquez/Emilio Morgado*
2. Transición democrática y movimiento sindical en Chile, Mayo 1997  
*Adolfo Arrieta/Jaime Ensignia*
3. ¿Un sistema a punto de desaparecer? La Seguridad Social en Alemania, Junio 1997  
*Alfred Pfaller*
4. Dimensión Social de la Integración, Marzo 1998  
*Pablo Lazo Grandi*
5. El Estado de Bienestar Alemán después de la Unificación, Abril 1998  
*Dr. Alfred Pfaller*
6. El Mercosur: ¿Generador de Empleo?. Los mercados laborales en los países del Mercosur y Chile a la luz del proceso de integración, Junio 1998  
*Dr. Wolfram Klein*
7. Problemas actuales y futuros del nuevo sistema de pensiones en Chile, Octubre 1998  
*Jaime Ruiz-Tagle*

8. Género, flexibilización e inserción laboral femenina, una perspectiva sindical desde el Mercosur. FES/CEM, Julio 1999  
*Alma Espino*
9. Reformas a las sistemas de pensiones en los países del Mercosur y Chile, Agosto 1999  
*Jaime Ruiz-Tagle*
10. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad, Mayo 2000  
*Christoph Scherrer/Thomas Greven*
11. La Seguridad Social de Salud en Chile: Análisis y Perspectivas, Mayo 2000  
*María Cecilia Acuña D.*
12. La Salud Laboral en Chile. Logros y Asuntos Pendientes. Julio 2000  
*Magdalena Echeverría*
13. Propuestas de reformas al nuevo sistema de pensiones en Chile. Agosto 2000  
*Jaime Ruiz-Tagle*
14. Sistema de protección a cesantes. Enero 2001  
*Mario Alburquerque Fuschini, Mario Velásquez Pinto*
15. Hacia una agenda sindical de género en el Mercosur. Octubre 2001  
*Malva Espinosa, Pablo Morris. FES-CCSCS*
16. Mitos, Alcances y Perspectivas de La Flexibilización Laboral: Un Debate Permanente. Septiembre 2002  
*Diego López F.*
17. El Desafío Pendiente: La imprescindible Reforma de la Judicatura Laboral, Noviembre 2002  
*Rodrigo Morales*
18. El área de Libre Comercio de las Américas y las Normas Laborales, Marzo 2003  
*Pablo Lazo Grandi*
19. Desempleo juvenil en Chile: Desafíos y respuestas a la luz de la evolución en los años 90, Abril 2003, Ignacio Larraechea/Andrea Guzmán

### III. ANÁLISIS POLÍTICO COYUNTURAL

1. Perspectiva socialdemócrata para el siglo XXI, agosto de 2001  
*Anke Fuchs*
2. La Experiencia Alemana de Descentralización, Agosto 2001  
*Anke Fuchs*
3. Los efectos de la crisis asiática y su impacto en la economía chilena, Julio 1998  
*José Miguel Insulza*
4. Algunos extractos del libro: ¿Bajo el yugo del lucro? Una respuesta alemana a la globalización, Junio 1998  
*Klaus von Dohnanyi*
5. El socialismo chileno frente al siglo XXI. El 25avo. Congreso del Partido Socialista de Chile, Julio 1996  
*Jaime Ensignia*

### IV. LIBROS

- Mercados laborales y políticas ocupacionales en el cono sur. Las experiencias nacionales de Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Fundación Friedrich Ebert. Diciembre 2001-Enero 2002.  
*Autores: Agustín Salvia, Argentina, Carlos Augusto Gonçalves Jr., Fernando Ribeiro, André Gambier Campos, Alexandre Barbosa e Cleber de Melo Simões, Brasil, Cecilia Montero, Pablo Morris, Chile, Juan Manuel Rodríguez, Uruguay, Editor: Jaime Ensignia*
- Chile: ese inasible malestar. Diciembre 2001

- Paz, Democracia y Desarrollo, (Traducción Fundación Friedrich Ebert, Chile), 2000-2001
- La dimensión local del desarrollo: enfoque territorial., tejido productivo local, concertación de actores y aprendizaje para la acción. Experiencias de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina. *F. Alburquerque, Angelina Vázquez y otros. Editor: Joaquín Göske, Fundación F. Ebert, 2000*
- Procesos de Integración. Los Protocolos Laborales. Las experiencias de la UE, NAFTA, PACTO ANDINO y MERCOSUR. *Fundación Friedrich Ebert-OIT, 2000.*
- Sindicalismo, Género y Flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción Laboral Femenina. 1999 *Jaime Ensignia y Sonia Yañez (Editores) FES – CEM (Centro de Estudios de la Mujer)*
- La crisis asiática y su impacto en la VIII región, 1999 *Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld*  
*Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)*
- Libre Comercio, Integración Regional y Dimensión Social: Desafíos para el Sindicalismo Latinoamericano, 1998 *Jaime Ensignia y Gerardo Castillo (Editores)*
- Desarrollo y Gestión Local: nudos críticos para su implementación, Memoria del Seminario-Taller, 1998 *Fundación Friedrich Ebert, Dirección Editorial: Angelina Vázquez*
- La Empresa de Menor Tamaño: ¿Objeto o Sujeto de la Política de Fomento? Fundación Friedrich Ebert, 1997 *Joachim Göske & Alfonso Traub*
- Modernización de las relaciones laborales. Un desafío para la VIII región, 1997 *Jaime Ensignia/Heinrich Sassenfeld (Editores)*
- Desarrollo Económico Local: ¿alternativa necesaria de modernización productiva? Memoria del Seminario, 1997. *Dirección Editorial. Angelina Vázquez. Fundación Friedrich Ebert/ILPES/SERCAL*
- El nuevo sistema de pensiones. Los intereses de los trabajadores y su repercusión en América Latina. UAHC-PET-FES, 1997 *Jaime Ruiz-Togler (Editor)*
- CIHILE-MERCOSUR y estrategias sindicales en la región, 1996. *Jaime Ensignia/ Heinrich Sassenfeld (Editores)*
- Relaciones laborales y modelos de acción sindical. Experiencias europeas y latinoamericanas, II.ET/FES, 1994 *Jaime Ensignia/Malva Espinosa/Luise Rürup (Ed.)*

## V. DOCUMENTOS

- Mercados laborales y políticas ocupacionales en el cono sur. Las experiencias nacionales de Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Fundación Friedrich Ebert. Diciembre 2001-Enero 2002. *Autores: Agustín Salvia, Argentina, Carlos Augusto Gonçalves Jr., Fernando Ribeiro, André Gambier Campos, Alexandre Barbosa e Cleber de Melo Simões, Brasil, Cecilia Montero, Pablo Morris, Chile, Juan Manuel Rodríguez, Uruguay, Editor: Jaime Ensignia*
- Regionalismo en Chile. La reforma pendiente para el desarrollo. Septiembre 2000 *Esteban Valenzuela Van Treek, Giorgio Martelli Robba*
- Asociación Chilena de Municipalidades: Historia, Hechos, Desafíos y Reflexiones, Abril 1998, *Giorgio Martelli*
- Los Tratados de Libre Comercio y el rol del sindicalismo latinoamericano. Aportes desde el sindicalismo chileno. *Gerardo Castillo (OIT), Jaime Ensignia (FES), Carlos Vásquez (CUT), (Editores)*

## VI. CD

- Liderazgo y Trabajo en Equipo. Manual del Capacitador/a. Serie Manuales para la Gestión. 2000 *Barbara Oehler/Evelyn Navarrete. Fundación Friedrich Ebert*

- **Experiencias de la Fundación Friedrich Ebert en América Latina. La dimensión local del desarrollo: enfoque territorial, tejido productivo local, concertación de actores y aprendizaje para la acción. 2000**  
*F. Albuquerque, Angelina Vázquez y otros. Editor: Joaquín Göske, Fundación Friedrich Ebert,*

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

Darío Uizúa 1763

Cód. Post

6640682

Providencia

Santiago

Chile

Fono: (56-2) 3414040

Fax: (56-2) 2232474

e-mail: [feschile@fes.cl](mailto:feschile@fes.cl)