

**LAS REFORMAS LABORALES
Y SU IMPACTO EN LAS
RELACIONES LABORALES
EN CHILE 2000 -2001**



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Cuaderno

19

**LAS REFORMAS LABORALES
Y SU IMPACTO EN LAS
RELACIONES LABORALES
EN CHILE. 2000 - 2001**

Patricio Frías Fernández
2002

© LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO EN LAS
RELACIONES LABORALES EN CHILE. 2000-2001.

Diagramación: Patricio Varas Victoriano

Impresión: Impresos & Editorial La Pirámide
Fono: 443 37 32 - Cel.: 09 - 120 19 19
E-Mail: patriciovaras@123.cl

Se terminó de imprimir esta primera edición
de 500 ejemplares, el 31 de octubre de 2003

IMPRESO EN CHILE/PRINTED IN CHILE

INDICE

	Pág.
PRESENTACION	5
AGRADECIMIENTOS	6
INTRODUCCIÓN	7
I. MARCO GENERAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	8
1. UNA LENTA RECUPERACIÓN	8
2. IMPACTO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN EL EMPLEO	13
II. LAS ALTERNATIVAS DEL PROCESO DE REFORMA LABORAL	20
1. UN MARCO INTERPRETATIVO A MODO DE INTRODUCCIÓN	21
2. EJES O ÁREAS CENTRALES DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL	23
III. EL PROCESO SEGUIDO POR LAS REFORMA LABORAL	27
1. LA POSICIÓN DE LOS ACTORES FRENTE AL PROYECTO DE REFORMA LABORAL	27
2. OBJETIVOS Y CRITERIOS DEL GOBIERNO	28
IV. LOS CRITERIOS DE LOS ACTORES SOCIALES	50
1. CRITERIOS DE LOS EMPRESARIOS	50
2. ORIENTACIONES DE LOS TRABAJADORES	63
V. CONCLUSIONES	80
1. ORIENTACIONES DE LOS ACTORES SOCIALES	80
2. LAS LÓGICAS DE ACCIÓN QUE SE CONFIRMAN	85
3. PROYECCIONES HACIA LA SOCIEDAD	87
4. DESAFÍOS PARA LOS ACTORES SOCIALES	87
ANEXOS	91
1. AFILIACIÓN SINDICAL EN LA ÚLTIMA DÉCADA	91
2. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	96
3. PROCESOS DE CONFLICTIVIDAD Y HUELGA	101
BIBLIOGRAFÍA	104

Summary

PRESENTACIÓN

La importancia del proceso seguido por la aprobación de la reforma laboral al código del trabajo, como Ley n° 19.759, entrada en vigencia el 1° de diciembre de 2001, convenció a Patricio Frías de la conveniencia de considerarlo íntegramente, abarcando los años 2000 y 2001, alterando la periodicidad anual de las Crónicas Laborales que elabora regularmente para el Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Por lo mismo, nos ha parecido oportuno publicar dicha crónica como un Cuaderno de Investigación que contenga el relato detallado y la interpretación de los aspectos institucionales y sociales, involucrados en la elaboración, discusión, tramitación y aprobación de la reforma laboral.

Este informe nos introduce en las alternativas de este proceso de reforma, dándonos a conocer las reacciones suscitadas en los principales actores sociales: el Gobierno, los empresarios y los trabajadores organizados. Estas reacciones se presentan, a medida en que se van explicitando y perfilando los contenidos que el Gobierno va proponiendo respecto al proyecto, en un proceso sinérgico, de reacciones mutuas y de readaptaciones, que se va dinamizando en la medida en que se acerca el envío final del proyecto al Parlamento.

Quizá un principal aporte de este informe radica precisamente en la forma en que se van ligando los contenidos jurídicos de las propuestas alternativas, con el perfil y la naturaleza del sistema de relaciones laborales que está en juego. En este sentido, y a partir de este particular enfoque, se destacan como marco de fondo las perspectivas éticas y valóricas que subyacen al proyecto de reformas laborales propuesto por el Gobierno.

Este telón de fondo valórico es el que permite aquilatar el modelo de relaciones laborales por el que optan las autoridades del Trabajo, así como las vinculaciones y proyecciones que a dicho modelo se le asigna respecto a la marcha de los procesos económicos actuales, a la convivencia nacional y al clima laboral necesario para responder a los desafíos actuales del desarrollo nacional.

De esta manera, escogiendo este marco interpretativo, el autor puede ir mostrando - como en un segundo plano de fondo - las perspectivas diferenciales de los trabajadores y empresarios respecto a este modelo propuesto, los aspectos compartidos, así como las principales oposiciones más irreductibles.

A partir de ello, y habiéndose acercado a este punto neurálgico y decisivo, que pone en juego y moviliza valores, visiones de sociedad, concepciones sobre el trabajo, la empresa, el rol del conflicto, etc., el autor puede intentar, finalmente, discernir los principales desafíos que enfrentan estos actores: Gobierno, trabajadores y empresarios, para lograr ir más allá de sus legítimos intereses particulares y poder articularlos, en la medida en que logren ser percibidos como parte de un mismo interés sustantivo, en una perspectiva de país y de la sociedad en su conjunto, que no les hace perder sus especificidades, sino que las potencia y refuerza.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco especialmente los aportes de Ricardo Manríquez, Roberto Núñez y Pedro Jofré, quienes suministraron, juntos con sus sugerencias, las estadísticas, cuadros y datos, así como sus diferentes informes y memorias, que permitieron parte importante de este análisis. Igualmente agradezco el aporte de Soledad Neveu, Sara Olate y Soledad Gastó, quienes revisaron varios de los contenidos jurídicos de este informe y me aportaron sus opiniones, esclarecimientos y experiencia jurídica y laboral.

Del mismo modo, agradezco a Diego López, el trabajo de lectura y corrección de este informe, así como los consejos y sugerencias que me brindó. Está de más aclarar que está eximido de cualquier error de las interpretaciones y análisis que en este trabajo se consignan, los que asumo como de mi particular responsabilidad.

El autor.

INTRODUCCIÓN

Un adecuado análisis del reciente proceso de reforma laboral acaecido en los años 2000 y 2001, exige considerar no sólo los aspectos jurídicos involucrados sino la compleja realidad política, económica y social que incidió decididamente sobre la evolución y resultado de la reforma. Este carácter amplio e incluyente que ofrece este proceso de reforma laboral, amerita ser analizado y conocido en sí mismo, como condicionante fundamental del tipo de relaciones laborales prevalecientes en estos dos años.

Por eso, consideraremos en este informe las principales características económicas en estos dos años y el comportamiento de las relaciones entre los trabajadores organizados y sus principales contrapartes, el Gobierno y los empresarios, todos ellos particularmente implicados en todo este proceso de discusión de la reforma laboral, incidiendo en su dinámica interna, en sus diversos sectores y tendencias, en sus programas de acción, al igual que en sus capacidades de propuestas alternativas, y - de manera también especial - en las alternativas y resultados de sus procesos de concertación y de diálogo social.

En esta perspectiva, luego de entregar una breve relación de los marcos económicos y jurídico laborales que inciden en las relaciones laborales vigentes en estos dos años, analizaremos en primer lugar, los ejes o áreas centrales del proyecto de reformas laborales, y luego, presentaremos las posiciones o criterios de los principales actores sociales frente a las reformas, comenzando por las actuaciones del Gobierno, para luego examinar las reacciones del empresariado y de los trabajadores, representados por la CUT.

Respecto al Gobierno, consideraremos inicialmente los objetivos que se propone alcanzar con estas reformas; los criterios básicos que las presiden; las instancias de discusión que instituye; la autonomía de las partes y en general las principales alternativas que sigue este proceso de discusión y sus trámites legislativos, resumiendo sus principales contenidos. En relación a las reacciones del empresariado y de los trabajadores, que siguen un mismo tratamiento, se presentan fundamentalmente sus posiciones o criterios positivos respecto a las reformas; sus principales objeciones, temores o criterios negativos; así como sus posiciones respecto a las modificaciones que introducen las reformas laborales en los temas básicos de la Negociación Colectiva, Contrato Individual y Organizaciones Sindicales.

Hemos preferido seguir un orden cronológico y pormenorizado, a fin de apreciar con exactitud y en profundidad las posiciones de cada actor o protagonista principal del sistema de relaciones laborales. Pero también sus intereses, sus orientaciones y perspectivas frente a esta importante iniciativa, las que nos revelan en forma más directa y explícita sus intereses y su concreta manera de concebir las relaciones laborales. También, se entregan contenidos a modo de punteos, gráficamente reconocibles, al igual que síntesis finales, para facilitar la lectura.

Junto con este análisis entregamos, a modo de Anexos, algunos cuadros estadísticos que reflejen la evolución de la afiliación sindical, procesos de negociación colectiva, conflictividad y prácticas antisindicales, sin mayores comentarios, dada la extensión final de este informe.

Patricio Frías Fernández

I. MARCO GENERAL DEL DESARROLLO ECONÓMICO DURANTE 2000 - 2001

I. UNA LENTA RECUPERACIÓN

La crisis económica que se desencadena en 1997, a partir de la crisis asiática, influyendo igualmente los precios del dólar y, luego, las altas tasas del crédito, que inhibían la inversión, pesó en nuestro desarrollo. Sus efectos en el empleo, debido al rezago con que se produjo, comienzan a manifestarse ya en el segundo semestre de 1998 y en particular en 1999. Desde el año 2000 hasta el 2001 se intenta revertir esta situación, iniciándose un proceso de reactivación lento y enfrentado a diversos obstáculos.

En efecto, en el año 2001 la desaceleración económica continuó, luego de la breve recuperación del 2000, debido fundamentalmente a la contracción de la demanda interna que ofreció una tasa del -0.7% respecto al año anterior. En estos términos, se mantuvo la crisis de la demanda interna, que se había desencadenado en 1999, con una merma en el consumo de hogares -que cae en el 2001 con una tasa del 1.4%, habiendo crecido un 3.5% el año precedente. Cae igualmente la inversión de capital fijo - cuya tasa mostró un importante descenso al 2.7%, luego de haberse mantenido en un 8.5% en el año anterior. Lo que explica esta situación es que no se implementaron proyectos nuevos de inversión privada, y sólo mostró un cierto dinamismo el sector de las inversiones externas - minería, pesca, acuicultura y agricultura.

Es decir, no se iniciaba aún la etapa de inversiones más difíciles, aquella basada en el desarrollo de la industria. Más adelante, esta situación comenzará a revertirse con los tratados con la Unión Europea, pero no en estos años que examinamos. En ellos se produjo una histéresis de los inversores, una resistencia en los hogares por la compra de bienes duraderos (automóviles, televisores, etc.), por temor a comprometerse en créditos a largo plazo, ante la incertidumbre del empleo. Como sabemos, esta variable del consumo interno, es una de las variables más densas, de mayor peso en la demanda global.

Como lo muestran los cuadros siguientes, los bienes de consumo importados que habían crecido en el 2000 (pero luego de una fuerte baja de -9.3% en 1999) caen en el 2001 en -1.3%. Se mantuvo así la crisis de la demanda interna, y los inversores privados se quedaron con capacidad ociosa y no invirtieron. Las exportaciones, en cambio, crecieron en un 9.7%, incluso en ese año en crisis, viéndose favorecidas por las bajas de las tasas de interés. Pero su peso en el total de la economía es bajo, sólo alcanza al 25%.

Por su parte, el Gobierno trató de paliar esta situación con sus programas de empleo, creando entre 120 a 130 mil puestos de trabajo, como luego examinaremos. Del mismo modo se incrementó la inversión pública real en un 10%, lo que representa un esfuerzo muy importante.

La preocupación del Gobierno y de los empresarios por las Pymes es también destacable, pero estas empresas son proveedoras de las grandes empresas y por sí solas no son autónomas, dependiendo de las medianas y grandes. Si aquellas no invierten, mal pueden surgir y despejar éstas.

CUADRO N°1: EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA GLOBAL, 1996 -2001
(En millones de pesos de 1996)

	PIB	Import.	Oferta Global	Export. Interna	Demanda Hogares	Consum Gobierno	Consum Cap.Fijo	Inver exist.	Variac.-
1996	31.237.289	9.047.935	40.285.224	8.520.525	31.764.699	19.785.013	3.426.055	8.240.744	312.886
1997	33.000.693	10.240.868	43.541.561	9.474.818	34.066.743	21.089.069	3.623.764	9.109.927	243.983
1998	34.376.598	10.929.036	45.305.634	9.970.434	35.335.200	22.074.209	3.705.289	9.280.726	274.975
1999	34.040.584	9.911.274	43.951.858	10.631.426	33.32.432	21.843.714	3.798.551	7.575.532	102.635
2000	35.533.416	11.164.788	46.698.204	11.428.320	35.269.884	22.606.490	3.906.569	8.217.713	539.111
2001	36.533.011	11.022.448	47.555.459	12.531.169	35.024.290	22.916.879	4.011.762	8.379.076	-283.426
Periodo									
97-2001	9,7	7,6	9,2	32,3	2,8	8,7	10,7	-8,0	-2.16,2
Tasa ac. anual	2,3	1,9	2,2	7,2	0,7	2,1	2,6	-2,1	
1997	6,6	13,2	8,1	11,2	7,2	6,6	5,8	10,5	-22,0
1998	3,2	6,7	4,1	5,2	3,7	4,7	2,2	1,9	12,7
1999	-1,0	-9,3	-3,0	6,6	-6	-1,0	2,5	-18,4	-62,7
2000	4,4	12,6	6,2	7,5	5,9	3,5	2,8	8,5	-425,3
2001	2,8	-1,3	-1,8	9,7	0,7	1,4	2,7	2,0	-152,6

Fuente: Banco Central, cuentas nacionales.

La situación en el 2000, como lo muestra el crecimiento del PIB y de los demás indicadores que presentamos en este cuadro, podrían considerarse altos, pero su magnitud se explica porque se alcanzan - como decíamos - después de una fuerte crisis en 1999. En efecto, el PIB que en 1998 tuvo un crecimiento del 3,2%, el 2001 sólo alcanzó al 2,8%. Las tasas de acumulación, del cuadro anterior, que son claramente negativas en 1999, año de la crisis, muestran una leve recuperación el 2000, pero un magro desarrollo en el 2001, con excepción de las exportaciones, variable que ya destacamos.

El Gobierno podía paliar esta situación profundizando la política anticíclica, mediante un mayor gasto, mediante una mayor inversión. Pero las autoridades de Hacienda optaron por no arriesgar los equilibrios macroeconómicos y apostaron a la pronta llegada de la inversión externa.

Abrirse a una segunda fase de industrialización, como muchos sectores lo demandan, significa un esfuerzo grande en inversiones difíciles. La primera fase, que hemos estado viviendo, se caracteriza por las inversiones fáciles, en las que nos vemos favorecidos por

nuestros recursos naturales muy competitivos. Pero una segunda fase –basada en la exportación de manufacturas– exige inversiones más costosas, de mayor riesgo, para entrar a competir con los países industrializados, con inversiones con alta densidad de capital, ocupando tecnologías de punta. Eso implica competir con todas las industrias del mundo, de igual a igual, lo que para muchos es una inversión incierta.

Este estadio de una primera fase industrializadora se comprueba al analizar el cuadro de las tasas de variación anual que reproducimos a continuación (Cuadro N°3). En él se muestra, precisamente, que estas tasas en el caso de la Industria Manufacturera son bajas y prácticamente todas negativas. Ello se debe, como lo señala el Informe del Banco Central, “a que la producción se mostró frágil en respuesta a una menor demanda desde el exterior por productos de capital -o de consumo durable- y por la tendencia observada en las empresas del sector para reducir inventarios acumulados en el 2000”. La Construcción ofrece tasas decrecientes, lo mismo el Comercio, especialmente comparando las variaciones de 1997, respecto al año 1996, con las del 2001 respecto al 2000. La minería creció 3.6% en el año 2001, pero en una proporción bastante menor que la del año 1999 (11.1%). En cambio, las tasas de variación de aquellas actividades más ligadas a los recursos naturales (Agroecuario-silvícola y Pesca), son mayores y relativamente crecientes, favorecidas por las excelentes condiciones climáticas de la temporada agrícola 2000/2001. Mientras que la actividad del sector de la pesca se incrementó 12.2% respecto al año 2000. Pero la pesca industrial, sin embargo, volvió a caer en forma significativa. Entre los productos exportables tuvo un buen desempeño la fabricación de papel y productos de papel, con incrementos en los embarques de celulosa a China, Corea y Taiwán.

**CUADRO N°2: PRODUCTO INTERNO BRUTO POR CLASE DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA A PRECIOS CONSTANTES, 1996 - 2001**

(Millones de pesos de 1996)

Especificación	1996	1997	1998	1999 (1)	2000 (1)	2001 (2)
Agropecuario-silvícola	1.323.492	1.345.469	1.412.513	1.387.155	1.456.274	1.524.351
Pesca	382.931	419.419	393.492	418.730	471.183	528.547
Minería	2.089.442	2.325.065	2.517.712	2.798.092	2.944.431	3.050.727
Industria Manufacturera	5.468.314	5.727.067	5.595.383	5.521.387	5.740.293	5.722.056
Electricidad, Gas y Agua	889.376	962.995	1.005.482	988.317	1.131.973	1.214.789
Construcción	2.911.728	3.094.243	3.152.276	2.838.185	2.844.771	2.952.477
Comercio, Restaurantes y Hoteles	3.477.173	3.739.872	3.872.556	3.679.658	3.790.402	3.904.131
Transporte y Comunicaciones	2.004.156	2.222.031	2.369.566	2.384.924	2.576.488	2.727.948
Servicios Financieros y Empresariales (3)	3.785.812	4.054.474	4.296.392	4.269.203	4.439.992	4.557.208
Propiedad de vivienda	2.352.585	2.443.387	2.527.677	2.602.922	2.664.109	2.716.059
Servicios Personales (4)	3.312.917	3.515.182	3.626.197	3.688.862	3.824.839	3.936.301
Administración Pública	1.257.602	1.276.089	1.295.357	1.314.787	1.334.509	1.354.424
Subtotal	29.255.529	31.125.292	32.064.604	31.892.222	33.219.265	34.189.019
Menos : Imputaciones Bancarias	1.015.444	1.090.351	1.131.784	1.149.167	1.203.117	1.230.491
Más : IVA Neto Recaudado	2.309.491	2.490.341	2.613.346	2.571.175	2.678.538	2.744.304
Más : Derechos de Importación	687.713	775.411	830.431	726.354	838.731	830.180
Producto Interno Bruto	31.237.289	33.300.693	34.376.598	34.040.584	35.533.416	36.533.011

(1) Cifras provisionales

(2) Cifras preliminares

(3) Incluye servicios financieros, seguros, arriendo de inmuebles y servicios prestados a empresas

(4) Incluye educación y salud públicas y privadas y otros servicios.

CUADRO N°3: EVOLUCIÓN DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO POR CLASE DE ACTIVIDAD ECONÓMICA A PRECIOS CONSTANTES, 1997-2001

(Tasa de variación media)

Especificación	1997	1998	1999 (1)	2000 (1)	2001 (2)
Agropecuario-silvícola	1,7	5,0	- 1,8	5,0	4,7
Pesca	9,5	- 6,2	6,4	12,5	12,2
Minería	11,3	8,3	11,1	5,2	3,6
Industria Manufacturera	4,7	- 2,3	- 1,3	4,0	- 0,3
Electricidad, Gas y Agua	8,3	4,4	- 1,7	14,5	7,3
Construcción	6,3	1,9	- 10,0	0,2	3,8
Comercio, Restaurantes y Hoteles	7,6	3,5	- 5,0	3,0	3,0
Transporte y Comunicaciones	10,9	6,6	0,6	8,0	5,9
Servicios Financieros y Empresariales (3)	7,1	6,0	- 0,6	4,0	2,6
Propiedad de vivienda	3,9	3,4	3,0	2,4	2,0
Servicios Personales (4)	6,1	3,2	1,7	3,7	2,9
Administración Pública	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Subtotal	6,4	3,0	- 0,5	4,2	2,9
Menos : Imputaciones Bancarias	7,4	3,8	1,5	4,7	2,3
Más : IVA Neto Recaudado	7,8	4,9	- 1,6	4,2	2,5
Más : Derechos de Importación	12,8	7,1	- 12,5	15,5	- 1,0
Producto Interno Bruto	6,6	3,2	- 1,0	4,4	2,8

Fuente: Ibdid.

(1) Cifras provisionales

(2) Cifras preliminares

(3) Incluye servicios financieros, seguros, arriendo de inmuebles y servicios prestados a empresas.

(4) Incluye educación y salud públicas y privadas y otros servicios.

Para un paso hacia una segunda fase de industrialización, sin embargo, contamos con ventajas competitivas, fundamentalmente por nuestros bajos salarios y por la calidad de una mano de obra competitiva. Pero ello exige empresarios emprendedores, valga la redundancia, y no sólo empresarios rentistas. Quizá eso explique porqué muchas de las inversiones en el país están en manos de capitales extranjeros.

Nuestro empresariado está preferentemente dirigido al mercado interno. En efecto, en la industria manufacturera, el 87% de la producción nacional va al mercado interno, como lo revela nuestra matriz de insumo-producto.

A todo este cuadro se sumó la incierta situación de los mercados internacionales y las propias dificultades por las que están pasando los países de nuestra región. En este contexto económico se va desarrollando la acción de los principales actores sociales, viéndose especialmente perjudicados los sectores populares.

Esta situación tendrá importantes consecuencias en el empleo, influyendo con fuerza en el campo de las relaciones laborales, de allí que entreguemos a continuación un breve análisis de la evolución que ofrece - en estos marcos - la ocupación de estos años en los distintos sectores de la economía, así como en los diversos segmentos de trabajadores.

2. IMPACTO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN EL EMPLEO

La ocupación aumentó en el 2000 en 56 mil personas, lo que implica un crecimiento de 1,1% en promedio con respecto al año 1999, alcanzando un nivel de 5.311, como promedio anual. Pero en el 2001 este aumento fue sólo de 15.290 puestos de trabajo (0,3%). El desempleo promedio alcanzó a alrededor de 535.000 personas estos dos últimos años (535.680 en 2000 y 535.030 en 2001), con lo cual la tasa de desocupación que llegó a un 9,8% en 1999 - año en que la crisis económica influye con mayor fuerza - disminuyó al 9,2% en el 2000 y a 9,1% en el 2001.

A fines del tercer trimestre de 1999, cuando se observaron las tasas más elevadas, el Gobierno decidió poner en marcha programas especiales para fomentar el empleo y paliar, de esta manera, los efectos que la desocupación estaba generando sobre las personas y hogares afectados, son los Programas Pro Empleo. Mientras estuvieron en ejecución, dichos programas contribuyeron a disminuir el número de desocupados, ocultando la verdadera magnitud del problema, el cual comenzó a visualizarse en la medida que empezó a decaer el número de trabajadores contratados por ellos.

Otro factor que contribuyó a que la tasa de desempleo no fuera más elevada de lo que ha sido hasta el momento, y que aún sigue haciéndolo, es el moderado incremento que ha registrado la fuerza de trabajo en este período. En efecto, la fuerza de trabajo que venía creciendo en un 2% en 1998 respecto del año anterior (con 113.070 empleos más), llegó a 5.866.930 en 1999 creciendo sólo un 1,5% (con 88.460 empleos más), bajando estas magnitudes en el 2000 y 2001, con aumentos de sólo un 0,3% ambos años (aumentos de 19.840 y 14.640 respectivamente). Este fenómeno tendría su explicación, principalmente, en el desaliento que produce entre los trabajadores desempleados la imposibilidad de encontrar una ocupación en un período razonable de tiempo

Frente a esta realidad, se han venido generando diversos programas pro empleo, iniciativa dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que promueve la reinserción laboral de los trabajadores desempleados, mediante entrenamiento, capacitación y participación en proyectos productivos para la comunidad. Buscan generar empleo mediante el financiamiento de la ejecución de obras locales, de desarrollo de la comunidad; elevar la empleabilidad de los trabajadores cesantes, a través de la capacitación; y fomentar la inserción laboral

Los programas se van desarrollando en directa relación con las tasas de desocupación para favorecer las comunas más pobres. Los proyectos tienen una duración de dos a cinco meses. Luego de estar administrados directamente por las municipalidades, ya en el 2001 quedaron bajo la tuición directa de las Intendencias Regionales, como sus instancias administradoras.

Para su implementación se generan Programas que funcionan en todas las regiones del país, a través de los Comités Regionales Pro Empleo, presididos por los Intendentes respectivos y con la participación de SERPLACS, SEREMIS del Trabajo, Directores Regionales del FOSIS y del SENCE de cada Región, al igual que los Directores del SERVIU y OREMIS, entre otros. Los principales programas implementados han sido el de Bonificación para el Aprendizaje, Inversiones en la Comunidad, y Empleabilidad y Microemprendimientos.

Pese a ello, la permanencia en el desempleo no cedia. Como se aprecia en el siguiente cuadro, durante 1998 cerca de un 18% de los trabajadores desocupados llevaba buscando empleo menos de 5 semanas, un 60% se concentraba en el tramo que abarca entre 5 y 14 semanas y un 39% se encontraba buscando empleo por más de 15 semanas. Sin embargo, a partir de 1999 se ha registrado un aumento sostenido en el tiempo de búsqueda ya que, en promedio, más de la mitad de los trabajadores desempleados ha permanecido en esta situación por más de 15 semanas, sin obtener resultados positivos. Esa situación tiende a agravarse con la mantención de la crisis en el 2000 y vuelve a incrementarse en el 2001, cuando ya más del 57% de los trabajadores deben esperar por más de 15 semanas para encontrar trabajo. Así, se hace cada vez más largo y difícil el periodo de búsqueda de ocupación.

CUADRO N°4: SEMANAS DE ESPERA EN BÚSQUEDA DE TRABAJO

	N° Desocup.	Menos de 5	De 5-14	15-45 y +	TOTAL
		%	%	%	%
1998	363.650	17,73	60,03	39,92	99,45
1999	571.820	9,42	36,50	53,48	99,40
2000	535.680	10,34	34,10	55,25	99,69
2001	535.030	9,99	32,56	57,45	100,00

Fuente: en base a datos del INE.

Por su parte, la evolución del tiempo transcurrido desde el último empleo regular difiere según el sexo del desempleado, siendo el de las mujeres bastante más alto que el de los hombres. Esto podría explicar la leve evolución que ha venido registrando la fuerza de trabajo y la disminución en la tasa de participación, ya que al permanecer tanto tiempo desempleado, los desocupados perderían las esperanzas de conseguir empleo y desistirían de continuar la búsqueda.

En el siguiente cuadro se presentan las tasas de participación promedio anual de hombres y mujeres:

CUADRO N°5: DESOCUPACIÓN POR SEXOS

	HOMBRES		MUJERES		
	Total	Tasa Desoc	Total	Tasa Desoc	Mujeres en Fza tbo Tot
1998	221,13	5,7	142,52	7,6	32,8
1999	366,52	9,4	205,30	10,6	33,1
2000	341,45	8,7	194,24	10,0	33,2
2001	348,97	8,9	186,06	9,7	33,2

Fuente: Datos INE.

Por otra parte, los jóvenes han sido los más afectados por el desempleo, con tasas muy superiores al promedio nacional. En el 2000, el segmento que agrupa a los que tienen entre 15 y 19 años presenta una tasa de desempleo promedio equivalente al 26% de la fuerza de trabajo del tramo y los que tienen entre 20 y 24 años una de 20%.

La tasa de desempleo promedio en el 2000 por tramos de edad es la que se observa a continuación:

CUADRO N° 6: DESOCUPACIÓN POR TRAMOS DE EDAD

Edad	1998	1999	2000	2001
15-19	19.3	27.9	26.1	28.9
20-24	14.1	20.1	20.1	18.8
25-34	7.0	10.8	10.7	11.1
35-44	4.4	7.3	6.4	6.7
45-54	3.1	6.0	5.2	5.2
55-64	3.6	5.9	5.6	4.1
65 y +	0.9	2.0	2.3	1.6
Total	6.4	9.8	9.2	9.0

Fuente: Ibid.

Por su parte, si bien las cifras registradas en los segmentos que agrupan a los trabajadores adultos se han mantenido en niveles más bajos, no deja de ser preocupante el aumento del desempleo anotado en ellos desde 1999, por cuanto probablemente estos trabajadores sean jefes de hogar y esta situación compromete su autoestima y provoca serios daños en las personas y familias afectadas. A su vez, el grupo entre 20 y 24 años, aparece quizá como uno de los más vulnerables, si bien en 2001 muestra una leve baja.

El año 2000 fue un año de recuperación del empleo y de disminución del desempleo, lo que está en línea con el crecimiento experimentado por la economía. El número de ocupados fue de 5.381.460, lo que significa una disminución de 0.4% respecto de igual período de 1999, es decir, 23.020 plazas de trabajo menos. El total de desocupados alcanzó a **489.420** personas, lo que representa una baja de 7.5% respecto del mismo trimestre del año pasado. Se esperaba que la baja tasa de desocupación nacional, de 8.3% constituyera una tendencia que debería reforzarse en los próximos meses.

En cambio, la tasa promedio de desocupación del año 2001, llegó a 9.1%, una décima más baja que la obtenida en 2000 (9.2%). El nivel promedio de ocupados mejoró sólo en 15.300 personas respecto al año pasado. El número de desocupados llegó a **469.430** personas, lo que representa una disminución de 19.900 personas, respecto a igual trimestre del año pasado y de 58.850 personas en relación al período inmediatamente anterior. Asimismo, en doce meses, el número de cesantes fue menor en 16.510 individuos, y los que buscan trabajo por primera vez disminuyeron en 3.480 personas (4.6%).

El número de ocupados, en tanto, ascendió a 5.479.390 personas, lo que implica un aumento de 97.930 plazas de trabajo respecto a igual lapso de 2001 y de 58.060 personas en comparación a septiembre-noviembre.

Por género, la tasa de desocupación fue de 7.6% para los hombres y de 8.4% para las mujeres. Por tramos de edad, los más afectados continúan siendo los jóvenes entre 15 y 24 años, con 18.8% de desocupación, alcanzándose entre los 15 y 19 años, tasas de 25.7% y entre 20 y 24 años, de 17%.

Esta situación, aún es preocupante, dados los casi 470 mil desocupados, lo que hizo mantener los programas de empleo e insistir en la necesidad de una pronta recuperación de la actividad económica. Esta situación del empleo, si bien muestra algunos aspectos de mejoramiento respecto a los años precedente, aún es crítica y afecta con fuerza a los sectores laborales, influyendo de manera importante en el cuadro de las relaciones laborales. Afectando, como ha sido habitual estos años, en forma diferencial a los distintos actores sociales. Los empresarios, insistiendo en la necesidad de flexibilizar las normas laborales, disminuir el gasto público, aliviar las cargas impositivas, facilitar los diversos tipos de contratación, etc. Por su parte, los trabajadores, criticando la acción de los empresarios, en particular su política de despidos, y exigiendo al Gobierno mayores y mejores planes de empleo. En este cuadro, las posibilidades de concertación social, se ven claramente desmejoradas, lo que explica igualmente las dificultades que enfrentará la promulgación de las Reformas Laborales.

En este cuadro, bastante negativo y que refleja los impactos de la difícil reactivación económica, las **remuneraciones por hora** muestran bastante poco dinamismo, constituyendo un particular círculo vicioso. El siguiente cuadro nos entrega una visión integral al respecto, comparando el 2001 con los años precedentes.

CUADRO N°7: ÍNDICE DE REMUNERACIONES POR HORA
(Abril 1993 = 100)

NOMINAL Fecha	Índice	REAL			Índice	REAL			
		Variación Mes Anterior	Porcentual Dic.	Resp. 12 meses.		Variación Mes Anterior	Porcentual Dic.	Resp. 12 meses.	
1997 -XII	176,40	-	-	7,41	20,93	-	-	-1,3	
1998 -XII	190,00	2,0	7,7	7,7	124,45		1,4	2,9	
1999 -XII	198,99	1,6	4,7	4,7	127,40		1,3	2,4	
2000 -XII	209,46	0,8	5,3	5,3	128,29	0,7	0,7	0,7	
2001 -XII	220,48	1,4	5,3	5,3	131,57	1,7	2,6	2,6	
2000									
Enero	199,66	0,3	0,3	4,7	127,60		0,2	0,2	
Febrero	200,47	0,4	0,7	4,9	127,41		-0,1	0,0	
Marzo	201,67	0,6	1,3	5,3	127,25		-0,1	-0,1	
Abril	202,39	0,4	1,7	5,2	127,09		-0,1	-0,2	
Mayo	202,65	0,1	1,8	5,1	126,98		-0,1	-0,3	
Junio	203,60	0,5	2,3	4,8	127,29		0,2	-0,1	
Julio	204,44	0,4	2,7	5,0	127,64		0,3	0,2	
Agosto	205,46	0,5	3,3	5,6	127,95		0,2	0,4	
Septiembre	206,35	0,4	3,7	5,5	127,73		-0,2	0,3	
Octubre	207,08	0,4	4,1	5,9	127,41		-0,3	0,0	
Noviembre	207,70	0,3	4,4	6,1	127,36		0,0	0,0	
Diciembre	209,46	0,8	5,3	5,3	128,29		0,7	0,7	
2001									
Enero	210,76	0,6	0,6	5,6	128,66		0,3	0,3	
Febrero	211,34	0,3	0,9	5,4	129,41		0,6	0,9	
Marzo	212,38	0,5	1,4	5,3	129,43		0,0	0,9	
Abril	212,95	0,3	1,7	5,2	129,19		-0,2	0,7	
Mayo	213,55	0,3	2,0	5,4	128,99		-0,2	0,5	
Junio	214,92	0,6	2,6	5,6	129,74		0,6	1,1	
Julio	215,71	0,4	3,0	5,5	130,47		0,6	1,7	
Agosto	216,23	0,2	3,2	5,2	129,75		-0,6	1,1	
Septiembre	216,90	0,3	3,6	5,1	129,20		-0,4	0,7	
Octubre	216,88	0,0	3,5	4,7	129,01		-0,1	0,6	
Noviembre	217,46	0,3	3,8	4,7	129,37		0,3	0,8	
Diciembre	220,48	1,4	5,3	5,3	131,57		1,7	2,6	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Como se observa en el cuadro, el índice de variación real de las remuneraciones, a pesar de la crisis económica las remuneraciones reales muestran un leve crecimiento. En el año 2000, hay una relativa baja, como se aprecia considerando las variaciones a 12 meses, particularmente en el segundo semestre y en los dos últimos meses del año.

Toda esta difícil situación que hemos visto en este marco económico y en sus efectos en el empleo, y que golpea a los sectores laborales, estará pesando con fuerza en el perfil de las relaciones laborales generales del período, influyendo también en cada segmento y en cada sector de la economía, de acuerdo a sus particulares alternativas.

Ya a fines del 2000, frente al acuciante problema del desempleo, se firmó el 4 de diciembre el Acuerdo Nacional contra el Desempleo, firmado por 28 personas representativas de la sociedad. Entre ellos, el presidente de la CPC, W. Riesco, y el de la CUT, A. Martínez. El Comité Ejecutivo Nacional contra el Desempleo, fue el órgano público-privado que integra parlamentarios, dirigentes gremiales y economistas, planteándose, en forma muy optimista, la reducción de tres puntos en el índice de desempleo como meta para el año 2000. La función de dicho Comité terminaría en enero con la entrega de proyectos e ideas al Gobierno para enfrentar los altos índices de desempleo entonces vigentes. Durante el año 2001, se pusieron en marcha diversos programas de empleo desde diversas instituciones de Gobierno, intentando darles un carácter permanente, planes y programas que serían reforzados a través de una programación más integral y definitiva en el ámbito del Acuerdo Nacional contra el Desempleo.

Ya existía conciencia, a finales del 2000, de no haberse enfrentado el problema del desempleo en términos productivos, haciéndose una evaluación negativa de los planes municipales de empleo generados ese año. De allí la disposición de las autoridades de terminar ese 31 de diciembre con los programas desarrollados durante los últimos 18 meses. Se intentó, por consiguiente, darle mayor énfasis a los proyectos de los ministerios de Trabajo, Vivienda, Obras Públicas, y entregar más capacitación para que de esta forma los planes de empleos desemboquen en trabajos estables y productivos, y no queden como meros paliativos. En esta línea se anunció la creación, para el 2001, de 46 mil empleos con aporte fiscal, a los que se sumarían entre seis y siete programas adicionales.

Sin embargo, dada la fuerte presión de los alcaldes y de los propios afectados por la supresión de los programas municipales de empleo que venían operando desde 1999, el Gobierno tomó una serie de medidas para prolongarlos, estableciendo "programas puentes" (entre enero y marzo), implementando un Plan de Contingencia del ministerio del Trabajo destinado para los meses de mayores tasas de desempleo en el país, o bien, ampliando el número de comunas que sería favorecidas por estos planes, de las 17 comunas originalmente designadas, a 20 municipios. Del mismo modo, el Gobierno aprobó un sistema de incentivos o bonificaciones específicas a las empresas privadas y ONG que emprendan proyecto o iniciativas que promuevan ocupaciones reales. Operaría igualmente, el Fondo de Contingencia Contra el Desempleo, que fue previsto en el Presupuesto del 2001. Además, adelantó la ejecución de los programas estatales con impacto directo en la generación de nuevos empleos.

Se mantuvo durante el 2001 el esfuerzo e interés por mejorar los niveles de empleo. Ya en enero del 2001, se anunciaba que el programa Proempleo del Gobierno pretendía generar 45 mil a 50 mil puestos de trabajo permanente durante el año. A su vez, el adelantamiento de obras ordenado por el Presidente Lagos permitiría aumentar estas cifras, llegando a unos 70 mil u 80 mil durante el periodo punta en los meses de invierno. Para fortalecer este proyecto, se pondría en marcha una serie de líneas de acción que consideraban capacitación, incentivo a la inversión en obras ejecutadas por contratistas privados, organizaciones no gubernamentales o municipios. De esta forma comienza a gestarse la idea de estimular la contratación de mano de obra por las propias empresas. Así, las principales innovaciones de los programas de empleo apuntan a una relación directa del Gobierno con la empresa privada mediante subsidios y bonificaciones. A partir de entonces, los programas tendrían diversas líneas de acción, entre ellas: bonificación del empleo, inversiones a la comunidad, intermediación laboral, capacitación, empleabilidad y el fomento al trabajo independiente. Esta orientación se concretó en el Plan de Empleo 2001, anunciado el 3 de enero que contempló la entrega de un subsidio a la contratación de mano de obra, bonificando la contratación de trabajadores en nuevos proyectos, entregando un porcentaje de la remuneración entre 20% y 40% del salario mínimo por un periodo entre 3 y 4 meses.

Un subsidio de cesantía, equivalente al 75% del sueldo y la condonación de las cuentas de agua, luz, dividendos hipotecarios y cobro de basura de los desempleados, son dos de los principales puntos de la propuesta que la CUT presentó al Gobierno. La propuesta pretendía intentar activar la generación de puestos de trabajo más estables y una remuneración digna respecto a los empleos de los planes municipales. De los 18 puntos que conforman la iniciativa, destaca la elaboración de una política social que beneficie a los desempleados. Esta petición, a parte del subsidio, contempla la agilización de la puesta en marcha de la reforma educacional de la jornada completa, que permitirá contratar mano de obra para la construcción de los establecimientos educacionales. Además, la necesidad de agilizar la aprobación de la reforma laboral, para intensificar tanto la seguridad como las relaciones entre los propios trabajadores.

II. LAS ALTERNATIVAS DEL PROCESO DE REFORMA LABORAL

La aprobación de la reforma laboral siguió un arduo proceso, con múltiples contradicciones entre los distintos actores sociales. Su aprobación fue lograda recién en septiembre de 2001. Pesan en esta difícil tramitación, tanto las objeciones del empresariado, como la de los trabajadores, e incluso las visiones contrapuestas en el propio seno de la Concertación. El Gobierno, tras dos años de permanecer estacionario el proyecto, reactivó la tramitación legislativa de las Reformas Laborales sobre la negociación colectiva y la ampliación de los derechos y libertades sindicales, en noviembre de 1999. Tras la constitución de las Comisión Mixta de ambas cámaras, el Gobierno puso urgencia al proyecto. Luego de ser aprobado el proyecto en la Comisión Mixta, a fines de 1999, siguió su trámite y finalmente, por un doble empate habido en la Cámara de Senadores, no logró ser aprobado.

En el año 2000, se intenta nuevamente reponer el proyecto en cuestión, esperando superar las contradicciones precedentes. El rechazo persistente de la oposición de derecha y del empresariado, había permitido al Gobierno calibrar los puntos de discrepancias, así como las razones de las mismas, lo que le permitió diseñar una estrategia menos ambiciosa, aunque manteniendo sus principios y sus orientaciones básicas. En el año 2001 continuará este proceso, incrementándose las críticas y los desacuerdos en forma progresiva, a medida en que el Gobierno presentaba las indicaciones finales, e igualmente, a medida en que el escenario político se tensionaba con la proximidad de las elecciones parlamentarias de diciembre de ese año.

A la base de estas contradicciones se sitúa una característica propia de nuestro sistema de relaciones laborales: las dificultades para lograr una cultura de diálogo y un clima de confianza mínima entre trabajadores y empresarios. En efecto, como se ha visto desde los años anteriores, a lo largo de todo este intento por reformar la legislación laboral, las relaciones laborales en Chile han estado marcadas por la desconfianza.

Contra esas orientaciones y actitudes, el Gobierno tratará por todos los medios de lograr un consenso, y que las fórmulas de arreglo sean acordadas por las propias partes involucradas, es decir, que sean todas consensuadas en una relación directa y sana entre el empleador y la organización sindical, traspasando la responsabilidad desde la norma hacia la capacidad de los propios actores de entenderse y de llegar a acuerdos beneficiosos para unos y otros.

Pero todo este arduo proceso de búsqueda de consensos y de confrontación de intereses y de posiciones valóricas e ideológicas opuestas, no puede ser entendido a cabalidad si no se toma distancia y se lo observa desde un plano más general que de cabida a lo que realmente está en juego, al proyecto político de fondo que impulsa las orientaciones de los que propician estas reformas. Con esta mirada introductoria quisiéramos iniciar nuestro análisis.

I. UN MARCO INTERPRETATIVO A MODO DE INTRODUCCIÓN

Desde la gestión como ministros del Trabajo de J. Arrate y J. Molina, se abrió un intenso debate acerca de la conveniencia o inconveniencia de profundizar el proceso de reformas laborales, cuyo origen –como hemos visto en nuestras Crónicas Laborales precedentes- se remonta al 12 de diciembre de 1995.

Para comprender este debate, las alternativas que va enfrentando este largo proceso de tramitación del proyecto de reformas, y las estrategias de las autoridades de Gobierno para enfrentar las críticas, tanto de los empresarios como de los trabajadores y sus organizaciones, es muy importante detenerse en el marco cultural, valórico e ideológico en el que dicho proyecto se inserta.

Las reformas logradas en el primer gobierno de la Concertación, presidido por P. Aylwin, no lograron todavía - por el difícil contexto que debió enfrentarse entonces- mostrar al mundo laboral que la deuda se había pagado. Por eso, apenas llegó el gobierno de Frei, se exigió una nueva reforma laboral y se pasó todo ese periodo tramitando dichas reformas. Las incomprensiones, los costos a pagar, los obstáculos que habría que sobrepasar, eran menores en esta perspectiva de saldar la deuda y de lograr reconstituir un marco democrático para el desarrollo del país.

Esta es la labor que continúa bajo el gobierno de Lagos. Porque al igual que sus predecesores, Lagos heredó el problema de la transición. Con este marco de fondo, se puede entender a cabalidad que Lagos y Solari, con la aprobación del proyecto de reformas laborales logrado en septiembre de 2001, tienen el mérito de haber cerrado la transición en el mundo laboral. El seguro de desempleo puede entenderse en este mismo marco. Antes, bajo los gobiernos democráticos previos al régimen militar de Pinochet, los subsidios de cesantía eran buenos y relativamente adecuados, y eso se rompió. Se terminó con la protección, con los derechos de largos años, y se facilitó el despido, sin preocupación por la otra contraparte de la empresa. Se instauraron los despidos arbitrarios, y sin protección fue más fácil despedir. Pero, entre el 2000 y el 2002, se aprobó el Seguro de Desempleo y las Reformas Laborales y así, se dijo, la Concertación había cerrado la transición en el mundo del Trabajo.

En este contexto, visualizar las reformas laborales como un mecanismo técnico, como un arreglo meramente jurídico-laboral, sin esta dimensión valórica, política, sociológica, no entenderla así, es un profundo error, que nos impide aproximarnos a estos procesos de manera adecuada. En efecto, mirarlas, o juzgar los resultados de las reformas, su articulado, sus normas, desde el mero ángulo del mecanismo técnico, no nos permite comprender ni su alcance ni su sentido.

Pero esto no es todo, falta además ampliar el ángulo de aproximación, entendiendo que las reformas intentan pagar esta deuda, saldar esta deuda histórica, pero ello sin afectar el desempeño económico, sin desconocer las exigencias y los desafíos que impone el desarrollo de la economía moderna. Entonces, uno puede entender que lograr ese equilibrio entre pagar la deuda política, valórica, simbólica, sin afectar la economía, es algo bastante difícil.

El punto de equilibrio podrá estar corrido a la derecha o a la izquierda, posiblemente, pero eso será marginal. Pues todo el mundo sabe que lo que se había perdido con el Plan Laboral y las reformas de los '80, era precisamente ese equilibrio, pero en forma radical y definitiva, gruesa y a la vista de todos. En cambio hoy en día, puede que el equilibrio logrado no sea preciso cien por ciento, que se incline un punto más a la derecha o a la izquierda del centro geométrico, pero esta desviación estándar es ahora una desviación marginal, dado el difícil contexto en que se ha inscrito el proceso de reformas –en el plano de la institucionalidad heredada y aún no reformada del todo-, y dado el también difícil contexto en que se inscribe nuestro desarrollo.

Siempre ampliando este ángulo de aproximación, es preciso tener en cuenta que los Gobiernos de la Concertación intentan mantener la relativa independencia entre lo político y lo económico, maximizando la tarea de protección social, que es algo más amplio que la seguridad social, siguiendo la terminología de la OIT. Se considera que su rol histórico es construir un sistema de protección social, crecimiento con protección social. Y eso tiene que ver con la educación, la salud, la participación social de la mujer, etc., que permea toda una concepción de la sociedad. Todo esto lo lleva a preocuparse, como Gobierno, de la salud ocupacional, de la protección al desempleo, de la tercera edad, de la pobreza, de la discriminación por género o por raza, etc., que son espacios tremendamente importantes, donde el aparato del Estado y el mundo político tienen mucho que hacer. Puesto allí el centro de interés, en el plano de las relaciones laborales, de la realidad y del ámbito de la empresa, expresamente el Gobierno deja el rol proteccionista de antaño, y traslada la responsabilidad a las partes, a la autonomía de las partes, garantizándoles, eso sí, los marcos generales de una institucionalidad democrática.

Estos planteamientos, este marco interpretativo nos permite situar el lugar teórico en el que se inscriben los ejes principales de las reformas laborales, que a modo de grandes parámetros, van articulando y encauzando los contenidos básicos de las mismas.

2. EJES O ÁREAS CENTRALES DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL

Como lo señalan las diversas autoridades del Trabajo, los contenidos básicos del Proyecto están organizados en diversas ejes o áreas temáticas.

2.1. AUTONOMÍA DE LAS PARTES

Uno de los principales ejes de este proyecto de reformas laborales, es - como ya insinuábamos - la decisión de trasladar los aspectos regulatorios **desde la norma hacia el acuerdo entre las partes**. Es decir, se parte del supuesto que los propios actores han alcanzado un desarrollo y una madurez suficiente como para enfrentar ellos mismos las formas de trabajar en conjunto, de solucionar los conflictos y de aportar al desarrollo nacional. Ello supone combinar las dimensiones del conflicto y de la cooperación, dimensiones que son inherentes a toda acción social. Por ello se insistirá en que, por ejemplo, en materias de negociación colectiva, la idea es promover las capacidades que tengan las partes para llegar a acuerdos con autonomía y que ello fortalezca la adaptabilidad de las empresas a las nuevas condiciones. Se tratará así, de incluir en la negociación, cada vez más aspectos que puedan ser decididos al interior de las propias empresas, de manera que tengan menos rigideces. También en esta misma perspectiva, y en conformidad al convenio N° 87, de la O.I.T., se tratará de desrigidizar los requisitos actuales para organizarse en sindicatos, e impulsar la autorregulación vía estatutaria, manteniendo una presencia del Estado en aquellos aspectos en donde claramente se requiera. El objetivo buscado es dejar en libertad a los trabajadores para que se planteen sus propias formas de organización. En síntesis, lo que se busca acentuar y establecer, como reacción frente a los tradicionales sistemas heterónomos, es la de relaciones autónomas. Es decir, traspasar autonomía a las partes, con un rol estatal cada vez menos paternalista, pero más eficaz, menos policial y más relacional. Y junto con ello, que las normas faciliten el cumplimiento de los Convenios de la O.I.T., lo cual implica reducir la intervención estatal.

2.2. ÁREA DE LA FLEXIBILIDAD PACTADA

Muy ligado a lo anterior, se plantea en las reformas la flexibilidad, pero entendida no como una desregulación o una imposición de una de las partes, sino como un acuerdo al que concurren ambas partes. En este sentido, se espera que la flexibilidad vaya a producir un cambio estructural en el sistema de las relaciones laborales del país, como estructura central de este sistema. En esta línea se inscribe el interés del Gobierno en hacer ver que es posible converger hacia un concepto de “flexibilidad pactada”, permitiendo que las partes asuman un rol protagónico como actores, con autonomía, y de acuerdo a sus propias realidades. Estos acuerdos, a su vez, ayudarían al desarrollo de las empresas en el mercado abierto, lográndose así un mutuo beneficio. Esta postura, como vemos, favorece el consenso, y remite los acuerdos a las capacidades de las partes. Favorece también la autonomía, y deriva la toma de decisiones al interior de la empresa, de acuerdo a sus concretas circunstancias.

2.3. EL EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES

Pero un requisito para lo anterior es el establecimiento de actores con fuerzas equilibradas. Ello, especialmente hoy día, cuando tenemos un actor claramente deficitario, como es el laboral, que cuenta con un nivel de filiación bastante bajo, del 9%. Lo que se busca es traspasar la responsabilidad desde la norma hacia la capacidad de los propios actores de entenderse y de llegar a acuerdos beneficiosos para unos y otros.

También en torno a este eje del equilibrio se han desarrollado temas relativos a los derechos colectivos, en donde se ha puesto el acento la libertad sindical. El propósito aquí es el de lograr un aumento sustantivo en los niveles de afiliación sindical en Chile. Esto es visto como una condición fundamental para pensar en un sistema de autonomía, de equilibrio y de flexibilidad pactada, que implican la capacidad de entenderse de dos actores. Esto se extiende también al tema de la negociación colectiva. En esta materia, se buscará adoptar un conjunto de medidas que faciliten estos procesos con el propósito de despejar algunos obstáculos, y lograr que este derecho puede extenderse y ampliarse en el ámbito laboral.

Un criterio importante al respecto, es el de propiciar formas de entendimiento sectoriales. En ese sentido, se busca que la negociación salarial se produzca en el ámbito de la empresa. Sin embargo, también se quiere que estos procesos de negociación puedan darse en los sindicatos interempresas, pero en la medida en que exista la voluntad de las partes. Este punto será uno de los más controvertidos por el sector empresarial.

En referencia al derecho a la huelga, se buscará igualmente la equidad y el equilibrio, salvaguardando este derecho, pero a la vez, que el mismo pueda estar limitado cuando su ejercicio ponga en serio riesgo a la propia empresa, perjudicando a ambas partes de la relación laboral. En esta línea, se busca favorecer los procesos de la mediación entre las partes, temática que irá adquiriendo especial y progresiva relevancia en los servicios del Trabajo. Como vemos, la autonomía, la búsqueda del acuerdo entre los actores y el equilibrio, pasan a ser algunos de los criterios centrales de las nuevas normas laborales. Por ello, sorprende la resistencia del empresariado a estas reformas, de manera tan cerrada.

2.4. INCORPORACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA

Otro eje contemplado, y de especial relevancia, y estrechamente ligado a los precedentes, es de carácter más doctrinario y dice relación a la vigencia de los derechos fundamentales al interior de la empresa.

Al respecto se parte de la premisa que en nuestra realidad nacional se han producido muchos avances en materia de derechos y sus mecanismos de protección, para las personas en cuanto ciudadanos, pero no en cuanto trabajadores. Por ello se generalizan, en el ámbito de la empresa, las infracciones a las normas que cautelan los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el no respeto a la privacidad, a la intimidad, a la no discriminación (por edad, sexo,

apariciencia, etc.). Son conocidos los casos de delaciones, circuitos cerrados de televisión en camarines, registros muchas veces humillantes, etc. Así, la idea central es que se reconozcan los derechos fundamentales en las empresas. Como el de “garantizar la ciudadanía dentro de las empresas”. Por ciudadanía la autoridad se refiere a la supresión de aquellos variados tipos de discriminación que existen al interior de las empresas que hemos reseñado, debiendo salvaguardarse el derecho a la propia imagen, el derecho a la vida privada, etc.

En la medida que estas reformas sean acompañadas por políticas públicas promotoras de un clima de confianza, se estima que se podrá avanzar en un cambio estructural del sistema. La esperanza de las autoridades de Gobierno, tal como lo plantea Y. Ljubetic, es que en el corto plazo, sea una realidad habitual que las formas de organización del trabajo, los sistemas de turnos, de salidas, las formas de compensación, los salarios, etc., sean todos acordados en una relación directa y sana entre el empleador y la organización sindical. Esto se lo considera como una de los imperativos exigidos por los nuevos escenarios económicos marcados por la globalización.

Este es un desafío de país. Si nosotros no somos capaces de lograrlo, probablemente no estemos en condiciones de enfrentar con éxito el nuevo escenario económico.

2.5. ÁREA DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

El otro eje o área prioritaria de las reformas, muy ligado al anterior, es el reforzamiento del control y la sanción de las prácticas antisindicales. Aquí se ha buscado asignarle un papel mucho más activo a la Dirección del Trabajo. Ello es precisamente el correlato y la contrapartida de los intentos por propiciar el equilibrio, el entendimiento de las partes, el reforzamiento de su propio protagonismo autónomo para regular y resolver los conflictos. En este sentido, si estos esfuerzos son estériles y se mantienen las relaciones autoritarias, que vulneran los derechos, entonces se hará necesario reforzar los controles y las sanciones. Especialmente si –como sucede muchas veces– se tiende a vulnerar las normas, incluso estando dispuestos a afrontar multas, dado que ello podría estimarse más rentable económicamente.

De esta necesidad se desprende el propósito de reforzar la labor de las Inspecciones de la Dirección del Trabajo otorgándole funciones cercanas a una Fiscalía. De esta manera, se estará en mejores condiciones de detectar situaciones irregulares, denunciarlas al tribunal y hacerse parte de los juicios por prácticas antisindicales a favor de los trabajadores. Así se espera incrementar los niveles de detección, prevención y sanción de estos atropellos a las normas, que son más frecuente que las situaciones que se denuncian, y mucho más aún, que las que se sancionan.

2.6. EMPRESA COMO LUGAR DE ENCUENTRO Y DE PARTICIPACIÓN

Otro aspecto de especial importancia es la intención, la perspectiva orientadora, de transformar a la empresa en un lugar de encuentro de partes diversas, que sirva para una definición común de estándares laborales. Con ello se pretende propiciar una empresa participativa, basada en el esfuerzo conjunto entre trabajadores y empresarios.

Debe buscarse la forma de acercarse a lo que se ha llamado el “trabajo decente”, entendiendo por ello que es necesario trabajar en ambientes donde los integrantes de la empresa que allí laboran, cuenten con los beneficios básicos, de higiene y salud, de condiciones dignas de trabajo, y que se evite el trabajo infantil, y se propicie el aporte del recurso humano y la participación.

Pero sobre todo, como ya adelantáramos, estas normas pretenden ser promotoras e incentivadoras del empleo. Ello, especialmente en el contexto económico de crisis que se enfrenta en estas coyunturas.

2.7. PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Otro de los ejes del nuevo proyecto son las **formas promocionales de empleo y las nuevas modalidades de contratación**. Es decir, se pretende que la nueva legislación sea capaz de hacerse cargo de las nuevas situaciones propias del desarrollo actual de la economía y del trabajo, de allí su carácter pro empleo. Vale decir, se intenta que las nuevas normas respondan a los nuevos tipos de vinculación con las entidades productivas, no contemplados anteriormente. Ello cobra especial importancia, dado que estas nuevas formas de vinculación van dejando un número cada vez más creciente de trabajadores al margen de la protección de la legislación laboral. Así por ejemplo, el trabajo a domicilio, el teletrabajo, el trabajo part time y la situación que generan las empresas suministradoras de trabajadores.

A ello deben responder, por consiguiente, nuevas figuras legales que se están contemplando, como el contrato de trabajo en formación, que amplía el actual contrato de aprendizaje. Se busca, así, promover la incorporación de trabajadores jóvenes flexibilizando sus contrataciones, y asociando a éstas la capacitación, aspecto fundamental para este estrato. Dada la creciente importancia que asume la calificación permanente en el trabajo, se parte de la idea que cualquier reforma tiene que propiciar la capacitación continua. Ello, especialmente, considerando que la ley actual y, las reformas planteadas hasta ahora, no lo permiten.

Como idea rectora de la reforma laboral se pretende que ésta sea funcional a los esfuerzos de desarrollo y a la promoción del empleo. En definitiva, que la legislación laboral se haga eco de las nuevas formas de relación laboral que existen en el país. Y que la política laboral vaya a la par con la política económica, especialmente con el tema del financiamiento. Además, en la medida en que se cuenta con normas más equitativas, ello va a favorecer un mejor clima laboral, relaciones laborales más cooperativas, que son la base del incremento de la productividad, la calidad y la competitividad.

Estos ejes serán los que presiden las propuestas y las iniciativas que se irán entregando a lo largo de este proceso. Ellos se inscriben directamente en aquel trasfondo valórico y político que analizamos al inicio.

III. EL PROCESO SEGUIDO POR LAS REFORMA LABORAL

En nuestro análisis actual iremos examinando en forma sintética los hitos principales de este difícil proceso, centrándonos fundamentalmente en las temáticas de mayor interés, más que en una cronología de los eventos, si bien estaremos haciendo referencia a las principales coyunturas en el año.

En esta línea examinaremos el estado de ánimo inicial entre los distintos actores sociales concernidos en este proyecto, los objetivos y criterios del Gobierno en torno al mismo, los criterios y problemas que surgen en el ámbito empresarial frente a esta iniciativa, así como los planteamientos que hacen presente los trabajadores. Examinaremos igualmente, los calendarios que se van estableciendo para el tratamiento del proyecto así como los mecanismos de concertación que se implementan para ir avanzando, destacando los acuerdos que logran establecerse, y finalmente las principales dificultades que entorpecen el acuerdo entre los actores.

1. LA POSICIÓN DE LOS ACTORES FRENTE AL PROYECTO DE REFORMA LABORAL

A inicios del año 2000, era bastante promisorio el buen ánimo y espíritu positivo que existía entre los actores sociales para enfrentar el tema laboral, cuestión que no sucedía desde mucho tiempo atrás.

El gobierno del Presidente electo R. Lagos dará prioridad a las reformas laborales, **pero teniendo como criterio la búsqueda, en forma previa, del consenso** entre empresarios y trabajadores. Paralelamente, planteará a la oposición la concreción de los proyectos de ley en los cuales coincidieron él y el candidato J. Lavín. Por otra parte, se insistirá en las reformas políticas planteadas por los dos gobiernos de la Concertación y que fracasaron al no contar con los votos en el Senado.

El **Gobierno** esperaba, a más tardar en el mes de septiembre de ese año 2000, enviar un nuevo proyecto de reformas laborales sobre los criterios previamente concordados. Al respecto hizo llegar a la comisión respectiva una agenda temática. Otro aspecto a destacar es que en este proyecto no se usaría, como base de la discusión de las reformas, el proyecto elaborado por **la administración anterior** y que fuera rechazado en el Congreso fines de diciembre del año pasado. Paralelamente, se anunció que el Gobierno estaba planeando realizar **una reforma judicial laboral** que permitiera restar tareas a los tribunales laborales y hacer más ágil su operación, dado que este sistema se encuentra totalmente colapsado, por la gran cantidad de juicios en marcha, especialmente de aquellos referidos al pago de provisiones. Se trataba, en el fondo, de «desjudicializar» muchos de los asuntos que hoy día terminan en la Inspección del Trabajo. En este sentido, desde ya comenzó a verse como alternativa, el entregar más atribuciones a la Dirección del Trabajo.

2. OBJETIVOS Y CRITERIOS DEL GOBIERNO

Siempre en la búsqueda del diálogo, el Gobierno propició los mecanismos de concertación social, a fin precisamente, de facilitar la obtención del consenso entre las partes. En este contexto, a fines de marzo se iniciaron las sesiones de la **comisión tripartita** dedicada a estudiar los cambios a la legislación laboral. Dicha comisión fue constituida a partir del recién instalado **Consejo de Diálogo Social**. Su misión estuvo orientada a consensuar la **modernización del Código del Trabajo** vigente, a fin de hacerlo compatible con las aspiraciones sindicales y los nuevos desafíos que la economía mundial impone.

2.1. CRITERIOS BÁSICOS

Mediante estos objetivos, se trataba de lograr, como un **primer criterio básico** que las reformas apunten necesariamente al **fortalecimiento y respeto de los derechos laborales básicos**, generando una distribución más equitativa y convirtiendo los lugares de trabajo en un ámbito de desarrollo y respeto de los trabajadores. Presiden también estas reformas, los criterios de **adecuación de las normas** a las nuevas relaciones que surgen a partir de los actuales procesos de apertura e incorporación de nuevas tecnologías, y que todavía no están consideradas en nuestra legislación. Esto se revela como un interesante **criterio de modernización** y de respuesta a los imperativos actuales del desarrollo en el mundo. Habrá así, en todo este proceso de búsqueda de nuevas relaciones laborales, un fuerte énfasis en la necesidad de un proceso de modernización de las relaciones laborales. Pero esta necesidad de modernizar la legislación vigente, está presidida por el propósito de recoger las realidades y las nuevas situaciones que en la actualidad no están consideradas por la normativa ni las instituciones del sector laboral. En esta forma se combinan los criterios de equidad y modernización.

2.2. INSTANCIAS DE DIÁLOGO Y DISCUSIÓN

El gobierno presentó una propuesta para definir la metodología de trabajo centralizando los temas de las seis subcomisiones más arriba consignadas, en tres comisiones técnicas, propuesta que fue aceptada por las partes. Estas comisiones técnicas estarán dedicadas a analizar las principales líneas de acción definidas.

En estas comisiones, estructuradas a partir del 3 de julio, se centrarán la discusión técnica de las reformas laborales. Por su importancia, detallaremos sintéticamente los temas que tratan.

La comisión de relaciones colectivas de trabajo y adaptabilidad a los procesos de cambio, trataba los siguientes temas:

-
- Libertad sindical: análisis de las normas orgánicas aplicables a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
 - Garantías al ejercicio de la libertad sindical
 - Formas de Representación de los trabajadores y representatividad
 - Negociación colectiva; titularidad, ámbito, modalidades de contratación, etc.
 - Adaptabilidad a los procesos de cambio.

En esta comisión tendrán especial participación la directora nacional de la Dirección del Trabajo, M. E. Feres, el abogado de la Sofofa, H. Berg y el dirigente de la CUT, A. Martínez, entre varios personeros.

La comisión derechos fundamentales y ciudadanía, fue la encargada de analizar principalmente:

- Los derechos de ciudadanía aplicables a las relaciones laborales en las empresas.
- Estudio del principio de No Discriminación en materia laboral (género, discapacitados, drogas, privacidad, etc.).
- Revisión de las normas de la legislación individual en relación a la aplicación de los Tratados de Derechos Humanos y de las Garantías Constitucionales.

Finalmente, a la comisión regulación de las nuevas modalidades de contratación, le correspondió tratar los temas a continuación reseñados:

- Subcontratación
- Trabajo a tiempo parcial,
- Suministro de trabajadores y teletrabajo
- Condiciones de trabajo
- Formas promocionales de empleo
- Formación profesional

Este trabajo de las comisiones se realizó en el seno del Consejo de Diálogo Social (CDS), incorporando los aportes y los puntos de vistas de los actores sociales reseñados: Gobierno, empresarios y trabajadores. Más adelante, se organizaron tres seminarios con expertos extranjeros, destinados a discutir los temas de cada una de estas comisiones, los que se realizaron en el mes de septiembre, como luego veremos. Progresivamente, como veremos más adelante, el empresariado mostrará una fuerte oposición a la introducción de temas duros, como la negociación interempresa y el no reemplazo de trabajadores durante la huelga. Por ello, el Gobierno tendrá mucho cuidado de ir presentando los contenidos del proyecto de reformas insistiendo en los contenidos y principios básicos que defiende. Así se insistirá en la necesidad de nuevas jornadas de trabajo, aumentar la capacitación laboral, bajar el quorum de la constitución de las organizaciones sindicales, etc. En esta perspectiva se pensaba enviar el proyecto de reformas antes del 18 de septiembre de ese año.

En los primeros días de septiembre, comienzan a difundirse las bases del proyecto de reformas, las que serían acordadas en el Consejo de Diálogo Social, instancia que tiene especial importancia en esta etapa, y que hará que se pongan de relieve aquellos temas efectivamente consensuados. Por ello es que el Gobierno anunciará que el proyecto contemplará sólo la negociación al interior de la empresa, descartando así la problemática negociación interempresa.

Paralelamente el ministro del Trabajo, R. Solari se ponía en guardia ante los **prejuicios empresariales** considerándolos como una de las causas de que no se hubiera avanzado más en las reformas laborales. Acentuando **otros de los criterios básicos** del Gobierno frente a las reformas, emplazaba a los empresarios privados a tomar más confianza en la materia, ya que la idea es que el cumplimiento de la futura Ley Laboral fuese por la **vía de la autorregulación** entre empresarios y trabajadores, y **no mediante la intervención sistemática del Estado**.

2.3. AUTONOMÍA DE LAS PARTES

El ministro Solari aclaraba en los primeros días de septiembre, que en las materias de negociación colectiva, la idea es promover las capacidades que tengan las partes para llegar a acuerdos con autonomía y que ello fortalezca la adaptabilidad de las empresas a las nuevas condiciones. Se trata de incluir en la negociación, cada vez más aspectos que puedan ser decididos al interior de las propias empresas, de manera que tengan menos rigideces.

Más adelante se insistirá en esta necesidad de delegar la resolución del conflicto a los propios actores sociales. Esta estrategia estaba pensada en términos - ya suficientemente reiterados - que un mayor desarrollo de **las capacidades que tenga las partes para llegar a acuerdos** con autonomía, podría fortalecer la adaptabilidad de las empresas a las nuevas condiciones. De esta forma, al introducir en el debate la mayor cantidad de temas y problemas que puedan ser decididos al interior de las propias empresas, se irían superando las rigideces y los temas tabúes, respetándose la realidad heterogénea de las empresas.

A ello se une, igualmente, también como criterio central de este proyecto, la idea **de propiciar e impulsar la figura de la mediación entre las partes**, como alternativa que complemente los procesos de negociación y la capacidad para llegar a acuerdos. Se trata de un sistema que promueva la capacidad de las propias partes para regular sus conflictos sobre la base de la autonomía colectiva. Se orienta fundamentalmente a consolidar una institucionalidad que contribuya y garantice el desarrollo de relaciones laborales colaborativas y participativas, basadas en la equidad, la autonomía y el respeto mutuo. Este sistema de mediación estará destinado a apoyar, colaborar y estimular la búsqueda de soluciones y la prevención de los conflictos colectivos, **por las partes involucradas**, a través del diálogo. Se puede entender esta mediación, como un proceso de negociación "asistido" por un tercero, un mediador, que las partes han voluntariamente escogido, y al que se atribuyen funciones específicas para facilitar la solución de un conflicto.

Sin embargo, la posición que intenta **aplazar la discusión de los temas duros**, produce como es evidente el rechazo del otro polo de la relación laboral, el rechazo de los dirigentes sindicales. Ello incidirá en que la presentación al Congreso del texto del proyecto de ley, como lo explicó en los primeros días de septiembre el ministro Solari no tenían aún un plazo definido. Lo que está claro, según el ministro, es que el Gobierno no impulsará su tramitación hasta después de las elecciones municipales de diciembre de ese año.

Ante esta reacción del sindicalismo, las autoridades del Trabajo, intentarán establecer un **mayor diálogo con la CUT**. En esta línea en el entorno del 11 de septiembre, fecha bastante simbólica, el ministro del Trabajo, visitará en la sede de la CUT a la nueva directiva de la entidad gremial, recién asumida. En esta línea se le dieron a conocer a la CUT las prioridades del Gobierno respecto a la reforma laboral, ello antes de darlas a conocer, luego, en el Consejo de Diálogo. Los puntos que el Gobierno enfatizará son las medidas para **fortalecer el desarrollo y la autonomía del movimiento sindical**, los mecanismos para favorecer el empleo, que hagan posible la formalización de contratos de trabajo de tiempo parcial con protección social, y las normas que regulan las prácticas antisindicales. Por otra parte, el Gobierno intentará dejar pendientes los temas más controvertidos de la negociación colectiva que incluyen el reemplazo de huelguistas y la negociación interempresa. Lo que se plantea al respecto es la necesidad de "buscar acuerdos más profundos" con los empresarios, como paso previo. De inmediato, estos temas fueron vistos en el Consejo de Diálogo Social.

También se van entregando **criterios más fácticos o más operativos**, justamente para evitar los entrampamientos en las cuestiones más problemáticas. Así, respecto a la eliminación del reemplazo en las huelgas, el ministro Solari explicaba que se pueden establecer **fórmulas de mediación** que impidan que ninguna de las dos partes tenga un privilegio monopólico en la relación laboral. Se aclara la posición del Gobierno en orden a establecer procedimientos modernos y equilibrados respecto del derecho a huelga.

En este caso de la huelga ello se traduce en que no exista una **huelga sin contrapeso** ni tampoco un derecho de los empleadores a reemplazar bajo cualquier circunstancia. Es decir, se trata de buscar posiciones intermedias y concordantes. Al respecto, ya en el mes de septiembre, respecto a este tema del reemplazo, el ministro Solari indicaba que en el país se registran pocas huelgas y casi no hay reemplazo, de eso se deriva una oportunidad para conversar el tema sin pasiones. Es decir, el Gobierno no desea promover la huelga, sino ir a nuevas fórmulas de conciliación que eliminen los elementos de conflictividad en las relaciones laborales. En opinión de Solari, asuntos como el reemplazo en la huelga tiene más que ver con la "vieja economía".

Otros contenidos de las reformas, dados a conocer por el ministro Solari son los relativos a la creación de nuevas jornadas de trabajo. Al respecto, el Gobierno estimaba que las reformas deben sancionar jornadas parciales, que ayuden a las diversas situaciones que enfrentan las personas y las empresas. En esta línea se propicia la ya anunciada "**flexibilización pactada**", que se venía discutiendo, impuesta por las condiciones de la economía moderna. Precisamente, al respecto el ministro Solari hacía ver que ése es el modelo con que las economías modernas están enfrentado los desafíos de la equidad y la adaptabilidad que impone el desarrollo actual.

Siempre en este empeño por destacar los **critérios básicos** que animan el proyecto de reformas laborales, se destaca el planteamiento del Gobierno, en orden al **reforzamiento de la organización sindical**, facilitando los procesos de constitución de sindicatos y evitando los trámites que lo dificultan. En esta línea se anunció que el proyecto de reforma laboral que se pretendía enviar en septiembre al Congreso incorporaría la reducción del quorum para constituir sindicatos. Igualmente incluiría la eliminación de ciertos requisitos y condiciones para formar estas asociaciones en las empresas.

Paralelamente, se pretende impulsar la **capacitación e instrucción** de los trabajadores, desarrollando diversos convenios como los que se habían firmado con el Sence y la Universidad de Chile.

Por otra parte, la situación de las **elecciones de la CUT**, con su interrogante respecto a quiénes serían los nuevos encargados de dirigirla, entre los que serán elegidos a fines de agosto, llevó al Gobierno a congelar temporalmente el debate sobre las reformas laborales al interior del CDS, mientras no quedara definida la composición de esta nueva directiva. Por su parte, los dirigentes sindicales que habían sido invitados a las sesiones del CDS, habían decidido no asistir, dado que restaba poco menos de una semana para sus elecciones nacionales.

A estas alturas, el Gobierno anunció que antes del 18 de septiembre se enviaría al Congreso el proyecto de reforma de la legislación laboral. Por ello, se intentará apurar el proceso de discusión y de obtención de consensos. En esa perspectiva se realizó el ciclo de los 3 seminarios anunciados con anterioridad, los que incorporarán a la discusión visiones comparadas, del plano internacional, respecto a las reformas laborales. Estos seminarios, en los que participarán especialistas de la OIT, se inscriben, como vimos, en la labor del Consejo de Diálogo Social, previa a la entrega al Presidente Lagos de los resultados de su discusión sobre las reformas laborales.

2.4. ENTREGA DE CONTENIDOS DE LAS REFORMAS

A mediados de septiembre del año 2000, luego de lo ya avanzado en las discusiones previas, el Gobierno dio a **conocer el contenido del proyecto de reforma laboral** que sería enviado al Congreso. Su demora se atribuye expresamente a las resistencias encontradas en el ámbito empresarial. Estos criterios serán completados un poco más adelante, en los meses de **octubre y noviembre**. Entregaremos una síntesis del conjunto de estas propuestas.

En los anuncios se incluyen los siguientes criterios y contenidos básicos:

- Medidas **pro empleo**, como los contratos de reemplazo, contrato de tiempo parcial, contrato de trabajo-formación, y jornada laboral alternativa reduciendo de 192 a 180 el total de horas mensuales. Igualmente contiene:

-
- Respecto a los trabajadores **agrícolas de temporada** se explicita la norma actual que obliga al empleador a pagar los gastos de alimentación, alojamiento y traslado de estos trabajadores cuando el trabajo esté lejos de su residencia.
 - La nueva normativa busca garantizar el derecho de los trabajadores a **afiliarse a un sindicato**, sancionando en forma drástica al empleador que **atente contra** esa libertad de asociación.
 - El proyecto considera igualmente la **flexibilización** de la **jornada** de trabajo y los **contratos** entre las partes. Ello con el fin de **garantizar la cobertura previsional** a aquellas personas que cumplen labores por **media jornada, jornadas parciales, trabajos a domicilio o por horas**.
 - La idea de la actual administración es **incorporar masivamente a mujeres y jóvenes** al mundo laboral, según explicó el ministro del Trabajo, R. Solari.
 - Se incluyen los temas sobre la **libertad** sindical, la protección contra las **prácticas antisindicales**, la protección de **derechos fundamentales**, la **modernización de las normas de amparo** a los derechos laborales.
 - Medidas de **fortalecimiento sindical**, como la protección contra prácticas antisindicales (facultando a la Dirección del Trabajo para investigarlas), y promoción de organizaciones sindicales.
 - Igualmente, las nuevas modalidades de **contratación** y formas promocionales de empleo, la adaptabilidad de la **jornada** de trabajo, la **modernización** de la capacitación laboral y un ítem de los trabajadores **dé temporada**.
 - Se estima que las ideas bases del proyecto cumplen con los acuerdos alcanzados en la **OIT**, de manera de tener una legislación acorde con la que existe en el resto del mundo.

Un criterio orientador del Gobierno respecto a estas materias, fue la constatación que las huelgas han ido disminuyendo y que el cuadro general de las relaciones laborales ha cambiado significativamente. En efecto, y como prueba de lo anterior, el Gobierno reconoce que las **empresas en las que se constata una mayor satisfacción laboral, en remuneración y productividad**, son precisamente aquellas en las que hay tasas **altas de sindicalización** y donde podría haber huelgas porque los sindicatos son fuertes y no hay posibilidad de reemplazo. Es decir, el fortalecimiento sindical redundo no en confrontación sino en mejoramiento de las relaciones laborales; y por ende, en mejoramiento de la satisfacción en el trabajo y en la productividad. Allí radica el círculo virtuoso que orienta la acción normativa de las autoridades del Trabajo.

Más adelante se irán concretando y complementando los criterios precedentes, perfeccionando las normas y estableciendo sus mutuas interacciones. Como se ha anotado, los temas de la **negociación colectiva** más allá de la empresa y la imposibilidad de **reemplazar** trabajadores durante la huelga (los denominados "temas duros"), la autoridad había decidido **dejarlos para un segundo proyecto**. Sin embargo, se asumía que **si se alcanzaban amplios acuerdos** durante el trámite legislativo del proyecto de reformas laborales, se **podrían incorporar** estos temas pendientes a través de indicaciones.

2.5. LOS TEMAS “DUROS” DE LAS REFORMAS

En el mes de diciembre, luego de diversas presiones de los partidos de la Concertación, y en particular del movimiento sindical - como más adelante veremos -, el Gobierno, en un giro respecto a su posición anterior decidió **reintroducir en el proyecto de reformas el tema de la negociación colectiva interempresas y el no reemplazo de los trabajadores en huelga**, es decir, lo denominados “temas duros” que habían sido postergados. En efecto, luego de la reciente reunión de la Concertación, denominada “Santiago I”, se anunció esta nueva decisión. Las autoridades de Gobierno reconocieron que ello podía producir tensiones en el empresariado, pero así fue la decisión de las bancadas concertacionistas.

Esta decisión no contó con la unanimidad de los sectores de la Concertación, y producirá un ambiente de dificultades y de falta de consenso que, a su vez, incrementará las críticas y el rechazo de la oposición al proyecto. A ello se sumaron las críticas de los economistas, políticos y dirigentes empresariales por esta reciente inclusión de los puntos más conflictivos de la reforma laboral. Toda esta situación llevó al Gobierno a darse un nuevo plazo, hasta el mes de marzo del 2001, para llegar a un acuerdo con la Concertación sobre la forma de incluir la ampliación de la negociación colectiva y la prohibición del reemplazo de trabajadores en caso de huelga, en el proyecto de reformas laborales. Sobre esta base consensual el Gobierno estaba dispuesto a avanzar en la aprobación del proyecto de reformas, utilizando su mayoría en el Parlamento.

Finalmente, los parlamentarios de la Concertación y el ministro del Trabajo, R. Solari, acordaron darse el mes de enero del 2001 como plazo para buscar el máximo de acuerdo, que permitiera incorporar en el proyecto de reformas laborales la ampliación de la negociación colectiva y la eliminación de los reemplazos en las huelgas legales. Así, si se cumplían los plazos acordados con la comisión de reforma laboral de la Concertación, en marzo el Gobierno enviaría las indicaciones al proyecto sobre enmiendas al Código del Trabajo. El Congreso sería el lugar principal de la búsqueda de acuerdos. Ello significaba claramente, que no había una discusión en paralelo - sobre estos temas - en la mesa de diálogo social.

En estos términos, por las diversas alternativas que tuvo este proceso, y por las razones señaladas, el proyecto de reformas no logró ser presentado al Congreso en ese año, aplazándose para el año siguiente.

2.6. TRÁMITE DE LAS PRINCIPALES INDICACIONES DURANTE EL AÑO 2001

Desde los inicios del año 2001 se fueron presentando diversas indicaciones al proyecto, fundamentalmente las referidas a la mujer temporera, como aquellas destinadas a fortalecer los procesos de negociación colectiva.

También en los primeros días del año, el Gobierno inició una serie de sondeos en el oficialismo para consensuar el contenido de las llamadas reformas “duras” (negociación interempresa, no reemplazo de trabajadores en huelga) que enviará como indicaciones al proyecto

de reformas laborales que se tramita en el Congreso. En esta misma línea, el ministro del Trabajo, R. Solari, adelantó que el Gobierno presentaría en las próximas semanas al Congreso indicaciones relacionadas con la negociación colectiva y el no reemplazo de trabajadores durante una huelga. Un poco más adelante, el ministro Solari, informó que el Gobierno ingresaría en marzo al Parlamento, con o sin acuerdo, las indicaciones recién reseñadas.

Para estos objetivos, se formó una comisión integrada por varios ministros, entre ellos los de Economía y Hacienda, con el objetivo de enfrentar coordinadamente las iniciativas legales mencionadas. El Gobierno se encontraba consciente que estas reformas conciten reparos, tanto por parte de los empresarios, como de los trabajadores. El Gobierno manifestó, igualmente, su disposición a acoger las observaciones de algunos empresarios para perfeccionar el proyecto. Esto se haría en el Parlamento, esperándose recoger allí todos los puntos de vista en una discusión que debería zanjarse rápidamente.

Ya a fines del mes de enero, el Gobierno decidió **no promover la negociación colectiva interempresas**, de acuerdo a lo informado por el ministro R. Solari, en relación a las indicaciones que el Ejecutivo presentará en marzo próximo. El ministro precisó que toda negociación supra o inter empresas seguirá siendo voluntaria, como lo estipula el actual Código del Trabajo. Agregó que el Gobierno fortalecería el proceso al interior de las empresas, y que aún no había una decisión tomada en materia de reemplazo de trabajadores en huelga. Sin embargo, sostuvo que se consideraría encarecer el reemplazo en vez de prohibirlo. El Gobierno zanjó así la discusión sobre el contenido y los criterios de las llamadas “reformas duras”.

Respecto a la segunda gran reforma dura, Ljubetic afirmó que la Concertación optó por encarecer el **reemplazo durante la huelga** en vez de eliminar aquello. “Si encarecemos el uso de esa facultad por parte del empleador, aseguraremos que ése produzca sólo y excepcionalmente en casos en que efectivamente lo que está en cuestión sea la sobrevivencia de la empresa, porque allí el empleador no va a dudar en pagar lo que sean necesario para poder ejercer esta facultad”, (Diario “La Tercera”, 25 de enero de 2001).

Adicionalmente, según Ljubetic, el Ejecutivo evaluaba enviar - previo consenso entre las partes involucradas - una tercera indicación relacionada con la posibilidad de pactar más **flexibilidad laboral** entre empleador y trabajadores, lo que ya se insinúa en el actual proyecto en trámite. En este sentido, se podría pactar las jornadas de trabajo y bonificaciones salariales, que están reguladas por ley y que ahora sería posible reemplazar por un acuerdo de las partes. No obstante, estos cambios pasan también por dismantelar la visión “añeja y premoderna” de muchos empresarios y también de los sindicatos. Este tema de la flexibilidad se seguirá discutiendo a lo largo de toda esta etapa, sin que se resuelva incluso en el 2002.

En el interim, un total de 22 indicaciones había presentado el Gobierno al **proyecto de ley de seguro de desempleo**. A estas alturas del año se habían introducido cambios en los siguientes temas: incorporación de mayores beneficios e incentivos para que los cesantes busquen empleo; reducción del llamado riesgo moral del seguro; sistema de administración; normas sobre contratos colectivos y otros aspectos.

En relación al tema de los trabajadores temporeros, al cual ya aludiéramos, se anunció que el Gobierno enviaría en marzo una indicación al proyecto de reforma laboral que se discute en el Senado para crear un registro de “enganchadores de temporeros”, (los contratistas intermediarios en el agro). Así, como lo aprecia Y. Ljubetic, con un catastro de los mismos registrados en la Dirección del Trabajo en cada región, los fiscalizadores podrán comprobar la cantidad de trabajadores que se contratan, las condiciones del contrato, etc., y evitar así que los empleadores vulneren la ley. También se legislaría para hacer más rigurosas las condiciones que deben reunir los vehículos para trasladar trabajadores (reglamentando y precisando el artículo 95 del Código del Trabajo).

Respecto a las reformas laborales, seguían manifestándose discrepancias en el seno de la coalición de Gobierno. Así por ejemplo, el senador designado E. Boeninger, insistía en su rechazo a la redefinición del **concepto de empresa**, sustituyéndolo por el de empleador, así como a la propuesta que permite la afiliación a un sindicato a trabajadores que se desempeñan en un mismo lugar, al igual que frente a la eliminación de **reemplazantes** en caso de huelga, etc.

Por su parte, el Presidente Lagos insistía en que las reformas buscan establecer condiciones sociales mínimas para los trabajadores. Los proyectos legislativos contra la evasión tributaria y la reforma laboral serán las principales iniciativas económicas que debatirá el Congreso durante el mes siguiente.

Ya en el mes de marzo, **el Gobierno envió las indicaciones sustitutivas al proyecto de reforma laboral**, las que junto con incorporar algunos temas conflictivos, fueron sin embargo suavizadas en vistas a su pronta aprobación. Respecto a las facultades de la Dirección del Trabajo, - su acción fiscalizadora, negociadora, reguladora y previsoras - enfatizadas por su directora, como vimos recientemente, en las indicaciones sustitutivas al proyecto de reforma laboral, enviadas por el Gobierno, se suprimieron sus facultades de calificar la relación laboral y la de reintegrar a dirigentes sindicales a las empresas.

A pesar que la indicación sustitutiva del proyecto de reformas laborales eliminó las facultades de la Dirección del Trabajo de calificar la relación laboral y la de reintegrar a dirigentes sindicales a las empresas, el Gobierno entregó **19 nuevas atribuciones** que tendrían impacto tanto en su gestión como en el sector privado, aunque no todas fueron aprobadas. Entre estas facultades se destaca: llevar el Registro Especial de las **Empresas de Servicios Transitorios** (REST, en estudio). Autorizar el establecimiento de sistemas especiales de distribución de la **jornada de trabajo** y de los descansos, con diversas exigencias. Llevar el registro especial de los pactos de **flexibilidad** de la jornada laboral, con las organizaciones sindicales (en discusión). Llevar un registro especial de los **intermediarios** de trabajadores agrícolas. **Denunciar** al juez del trabajo los hechos que el inspector del trabajo estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales. Y la elevación de los montos de diversas multas.

A inicios de marzo el ministro Solari, señaló que durante la primera quincena de marzo se incorporaría a la discusión en el Congreso, las indicaciones pendientes respecto a la **negociación colectiva y el reemplazo por huelga**, precisando que, en materia de negociación colectiva, las nuevas indicaciones buscarán reforzar las relaciones entre las empresas. También aclaraba que en el tema del reemplazo por huelga, lo que se propondrá es el **encarecimiento** del reemplazo de los trabajadores. Asimismo, se eliminaba el concepto legal de “empresa” en la indicación sustitutiva del Proyecto en trámite.

Según Y. Ljubetic, subsecretario del Trabajo, se había suprimido el **concepto de empresa** por dos razones. En primer lugar, porque la estructura de nuestro sistema de relaciones laborales y de nuestro Código del Trabajo se basa en el concepto de empleador y trabajador, y no en el de empresa. Y en segundo lugar, la definición de empresa es un concepto ajeno a lo que ha sido la historia de la legislación laboral del país. Ello, porque desde 1931, cuando comienza la legislación laboral, hasta 1987, cuando se introdujo este concepto, nunca existió la definición de empresa. Por lo tanto, como señala el subsecretario, no tiene sentido ni es consistente con nuestra legislación definir el concepto de empresa. Por otra parte, hay innumerables situaciones en que los empleadores amparados en este concepto erróneo eluden sus obligaciones laborales y previsionales con los trabajadores.

Por su parte, el ministro Solari admitió que la decisión de introducir cambios a la reforma laboral se tomó para despejar incertidumbres y lograr consensos rápidos. También pesó la consideración de aspectos económicos como el deprimido entorno internacional y el aumento del desempleo. **Otro pilar** de las reformas laborales que el Gobierno está promoviendo es dar **plena autonomía** a los trabajadores para formar sindicatos. Y bajo esta premisa, en las indicaciones sustitutivas **se redujo el quorum** mínimo que se requiere para formar organizaciones sindicales. En este sentido, si antes, las empresas con 50 trabajadores requerían 25 empleados para formar sindicatos, con el nuevo proyecto se requerirán sólo 8 trabajadores. Si antes, en las empresas con 50 o más trabajadores se requerían 25 trabajadores que representaran el 10% para formar sindicatos, ahora se requerirán 20 empleados que representen el 10%. Del mismo modo, si antes, en los establecimientos se requería un mínimo de 25 trabajadores que representaran el 40% para constituir un sindicato, con el nuevo proyecto se requerirá un mínimo de 25 empleados que representen el 30%. Para los restantes sindicatos las disposiciones se mantienen igual.

Luego, ya a fines de marzo de ese año 2001, la Comisión de Trabajo del Senado aprobó la idea de legislar en torno a las reformas laborales y para ello contó con los tres votos de los senadores oficialistas. Los dos senadores de la oposición, en cambio, se abstuvieron.

Ya en la segunda semana de abril, el día 11, finalmente **el Senado aprobó la idea de legislar en torno al proyecto de reformas laborales** por 24 votos a favor, 15 abstenciones y ninguno en contra.

En el mes de mayo –que estuvo caracterizado por una serie de eventos y decisiones novedosas y de especial significación –, el Mensaje Presidencial del 21 de mayo, influyó en la generación de un clima de colaboración conjunta, con su llamado a superar el pesimismo, pensar en positivo, y aunar esfuerzos para hacer progresar al país. Reforzaron esta tónica positiva, los 50 mil nuevos empleos anunciados, –que se agregan a los 100 mil en curso– y la participación en este esfuerzo de diversos ministerios y organismos del Estado. Se destaca también, como otro factor de optimismo, el informe de la Sofofá sobre el repunte en los proyectos de inversión, así como el indicador del INE que revelaba un aumento del empleo en el sector industrial.

En este contexto, continuó en el Parlamento, en ese mes, la discusión sobre las reformas laborales, presentándose **numerosas indicaciones**. El Gobierno intentaba al respecto recomponer las confianzas con el empresariado y abrir un margen de negociación con la oposición para acelerar la tramitación de la iniciativa. Sin embargo, todavía, en el ámbito de los dirigentes empresariales, se manifestaba una fuerte oposición a las reformas laborales, que fue persistente en esta etapa.

Como expresión de la intensidad que ha estado asumiendo el debate sobre las reformas laborales, se habían formulado, en los primeros días de mayo un total de **493 indicaciones al proyecto**. Alrededor de un **centenar** de ellas correspondía a la **oposición** y las restantes a senadores de la Concertación. Estas indicaciones reflejan con claridad las críticas que había recibido el proyecto por parte los distintos sectores. Recordemos que el proyecto fue presentado por el Ejecutivo en **octubre del año 2000** y reemplazado íntegramente con posterioridad, aprobándose finalmente la idea de legislar en el Senado con los votos a favor del oficialismo y la abstención de la oposición.

2.7. APROXIMACIONES DE ACUERDO

En junio, se mantenía un relativo optimismo respecto a la votación de la reforma laboral en la Sala de la Cámara Alta, esperando que fuese despachada a los diputados, con el objeto de iniciar su segundo trámite. Para ello, la comisión de Trabajo programó sesiones adicionales a las ordinarias, con el objetivo de despachar lo más pronto posible el texto a la Sala.

También se aprobó que **sólo los sindicatos puedan llevar a cabo una negociación colectiva** no reglada, desestimando la posibilidad de que se conformara un grupo de trabajadores para tal efecto, como se había estipulado en indicaciones anteriores. En el caso de los **temporeros** se abrió la posibilidad de que estos sindicatos puedan **negociar**, antes de la temporada agrícola, remuneraciones, modalidades de faenas y futuras contrataciones. También el proyecto agregó un nuevo capítulo al Código para regular las **empresas de trabajo temporal (ETT)**, definiendo específicamente los deberes de la empresa matriz y de la empresa intermediaria y evitando que sean coligadas, relacionadas, o que pudieran tener un interés directo o indirecto con las usuarias.

Se mantuvieron, como era de prever, posiciones y criterios adversos, pero también pesaba el hecho de la proximidad de las **elecciones parlamentarias de diciembre**, que podía hacer fracasar el propósito de legislar pronto. Sin embargo, esto último ayudó finalmente a superar las contradicciones, lográndose el acuerdo. Existía nerviosismo y deseos de despejar a la brevedad el tema laboral y despachar lo antes posible la reforma.

A mediados del mes de junio, la **Comisión de Trabajo del Senado despachó la Reforma Laboral**, cuyo texto que quedó listo para ser votado en la sala para la semana siguiente. La Comisión acordó en forma unánime, entre otros aspectos, la **reducción de la jornada**.

En síntesis, los principales temas **aprobados** por la Comisión de Trabajo del Senado fueron:

- **Concepto de Empresa.** Se pone fin al concepto de individualidad legal del empleador, que establece que la persona natural o jurídica es la frontera de la empresa.
- **Trabajadores en huelga.** Se permite su reemplazo, pero éste se encarece con un bono de 4 UF por reemplazante, destinado a los empleados en huelga.
- **Jornada Laboral.** Se redujo a 45 horas a contar de enero 2005.
- **Despidos por necesidad de la empresa.** Si un juez considera que un trabajador fue **despedido indebidamente** puede ordenar su reincorporación.
- La mejor **tipificación de las prácticas antisindicales** y el aumento de las multas.
- **Negociación Interempresa.** Se declaran inadmisibles las indicaciones destinadas a establecer su obligatoriedad. Pero, se aprobó que en la negociación de una empresa esté presente un representante del sindicato interempresas.
- **Fueros.** Se aumentan tanto para la constitución de los sindicatos, desde 10 días antes de su formación hasta 30 días después, como para la negociación colectiva, así como para los sindicatos interempresa.
- **Quorum.** Se reduce el quorum para la constitución de sindicatos de 25 a 8 trabajadores contratados.
- **Temporeros.** Se establece un procedimiento de negociación para trabajadores agrícolas de temporada, antes de la cosecha.
- **Multas.** Su rango estará en relación directa con el número de trabajadores que tenga la empresa.
- **Convenios colectivos.** Se establece que sólo podrán ser realizados al interior del **sindicato**.
- El **contrato de formación** para jóvenes entre 18 y 24 años.
- La modificación de la norma que establecía que el trabajo fuera de la empresa no hacía presumir un contrato, favoreciendo así los trabajos a domicilio.

La sala del Senado acordó votar el proyecto de reformas laborales entre el 3 y 4 de julio, debido a que había otros proyecto en tabla, como la iniciativa que reformaba al mercado de capitales. De esta forma, la iniciativa que ingresó a trámite legislativo inicialmente el 17 de noviembre del 2000 y que posteriormente fue sustituida el 2 de marzo quedó pendiente hasta julio.

Mientras tanto, el Presidente Lagos se mostraba satisfecho por los acuerdos encontrados con los dirigentes de la CPC respecto a la necesidad de la reforma laboral y la disminución de impuesto a las personas. En el **segundo diálogo social** efectuado en el mes, se revisó la situación económica del país y los temas referentes a la coyuntura internacional. Se insistió, como fue habitual en esa etapa, generar más actividad, y confianza en los consumidores, se trató igualmente la rebaja al impuesto a las personas, planteando los empresarios su predisposición a cooperar y solucionar este tema a la brevedad. El otro punto tratado fue el de las reformas laborales, acordando el comité ejecutivo de la CPC apoyar la iniciativa de bajar la jornada laboral de 48 horas laborales a 45, desde el 1 de enero del 2005 ó 2006.

Por otra parte, el Gobierno no tenía considerado agregar cambios al proyecto de reformas laborales que se encontraba en primer trámite en el Congreso. Con ello, se **descartaba la posibilidad de que la CUT incluyera en la iniciativa legal los denominados “temas duros”** (la negociación colectiva interempresa y el no reemplazo de trabajadores en periodos de huelga). Es interesante, al respecto, destacar la afirmación del ministro Solari, quien señaló que esta reforma laboral que ha demorado tantos años “no resiste otro proceso de politización intenso”. Si bien en un comienzo la CUT era partidaria de incorporar los temas “duros”, tras una reunión con el Presidente Lagos cobró fuerza la teoría del consenso para despejar a la brevedad este tema. Martínez, como veremos más adelante, rechazará la posibilidad de utilizar reemplazantes durante la huelga, si bien, aceptará que el Presidente decida al respecto y asuma su responsabilidad (“tendrá que reflexionar y él verá qué es lo que hace”). A su vez, el Presidente Lagos, desde otro flanco, rechazaba con fuerza, los planteamientos de algunos dirigentes empresariales que sostenían que estas iniciativas laborales afectarían la inversión privada y la creación de empleos.

En este contexto, la CUT y la CPC decidieron que la **comisión bipartita de reformas laborales** - gestada en los primeros días del mes de junio - iniciara un análisis en profundidad del Código del Trabajo, de manera que en el plazo de unas dos semanas, pudieran entregar sus conclusiones y propuestas de enmienda a las leyes laborales. La **comisión de reforma laboral** surgió con el propósito de entregar al Parlamento y al Gobierno el punto de vista coincidente o discrepante de los empresarios y trabajadores. Las materias que abordaron los trabajadores y empresarios fueron las referidas al empleo, remuneraciones, productividad, formalización del trabajo, seguridad social y reformas laborales.

Las reformas laborales, luego del impulso registrado en el mes de junio, siguieron un ritmo lento, no exento de dificultades, tanto por parte de la oposición como desde el interior de la Concertación, en un clima de contradicciones y recriminaciones. El Presidente Lagos esperaba que las reformas fuesen despachadas antes del 18 de septiembre, y reponer algunos de los temas rechazados en el Senado.

Por otra parte, la **mesa de diálogo laboral** que habían instalado la CPC y la CUT, tampoco avanzaba como se esperaba. Si bien debe destacarse el esfuerzo de reiniciar el diálogo, tras ocho años de distanciamiento entre empresarios y trabajadores, lo álgido de los temas en debate con ocasión de las reformas laborales, no logró superar las diferencias que separaban

las posiciones de ambos actores. Ello llevó finalmente a un **virtual congelamiento de las conversaciones** a la espera de lo que ocurriera con la tramitación del proyecto en el Congreso.

En ese mes de julio **comenzaron a revisarse las indicaciones**, muchas veces, en contra de las posiciones defendidas por el Gobierno, pero también algunas veces apoyándolas. En efecto, tal como se esperaba, **el Senado revirtió parte de los acuerdos** adoptados por su comisión de trabajo. Entre los aspectos más relevantes, 27 senadores **rechazaron que se modificara la actual definición de empresa** que contempla el Código del Trabajo. Este acuerdo de la comisión fue revertido en la sala, por parlamentarios del sector más liberal de la Democracia Cristiana encabezados por el senador institucional E. Boeninger, y por los integrantes de la Alianza por Chile quienes justificaron su rechazo, señalando que la modificación podría dar pie a la negociación interempresa. Por el contrario, **la reducción de la jornada laboral de 48 horas semanales a 45, fue respaldada por toda la Cámara Alta**, con el único voto en contra del senador institucional J. Martínez Busch, quien propuso 42 horas semanales.

Con modificaciones importantes al texto propuesto por el Gobierno y que ya había aprobado la Comisión de Trabajo, **¡el Senado terminó por aprobar y despachar las reformas laborales, el día 5 de julio!**. Sólo restaba entonces, el **segundo trámite** en la Cámara de Diputados, donde el oficialismo -dada su mayoría- se aprestaba a reponer varias de las normas que habían sido rechazadas por los senadores de oposición y la DC, más algunos parlamentarios de la izquierda que se sumaron en algunas materias.

Los **senadores más “duros”**, que quedaron en franca minoría en la sala (sólo ocho en los temas más conflictivos) comprobaron con satisfacción que se aprobó todo el capítulo destinado a **fortalecer las organizaciones sindicales**. Sin embargo, debieron lamentar que se rechazaran las normas destinadas a proteger en mejor forma a los trabajadores frente a las prácticas antisindicales. Los dirigentes sindicales, presentes en las tribunas, reaccionaron con gritos e insultos en contra de los senadores, encabezados por el presidente de la Central, A. Martínez, debiendo ser desalojados.

Hubo muchas recriminaciones, incluso entre el oficialismo, en particular contra aquellos senadores que se pronunciaron en contra de la indicación que proponía el reintegro de los trabajadores despedidos por prácticas antisindicales. A su vez, el ministro del Trabajo, R. Solarí, señaló que **el Gobierno repondría un 30% de las indicaciones** que fueron rechazadas por la sala del Senado cuando el tema se empezara a discutir en la Cámara de Diputados. Uno de los puntos que se esperaba reponer era el que recién indicábamos respecto a los **despidos por prácticas antisindicales**. El ministro Solarí fue muy enfático al respecto, señalando que ello “forma parte de todas las sociedades modernas y civilizadas”, puesto que son prácticas muy condenables en otros países, mientras que en Chile, afirmaba, queremos ser parte de un mundo globalizado, no sólo haciendo exitosos tratados comerciales, (como el reciente tratado con la Unión Europea, calificado como “el más avanzado”), sino teniendo un tipo de relaciones laborales equitativas, sin prácticas antisindicales.

Ya en la segunda semana de julio, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados se preparaba para iniciar el estudio de las reformas laborales, para lo cual haría una audiencia pública con el objeto de conocer los planteamientos del ministro del Trabajo, y las opiniones de los representantes de las organizaciones gremiales empresariales y sindicales y de los abogados laboristas, para votar de inmediato la idea de legislar. El proyecto de ley aprobado por el **Senado ingresó el 11 de ese mes de julio a trámite en la Cámara de Diputados, con urgencia simple**, de manera que los diputados tendrían 30 días hábiles para despacharlo. El Gobierno continuaba esperando la aprobación final del proyecto, antes del 18 de septiembre, insistiendo en la necesidad un mayor grado de cohesión social.

Los puntos más álgidos que **restaba por aprobar** eran:

- La reincorporación de trabajadores despedidos por prácticas antisindicales.
- La extensión de los beneficios de la negociación colectiva a personas que no están regidas por un instrumento colectivo y que se incorporan tardamente al sindicato.
- La flexibilidad laboral.
- El concepto de empresa.
- Aumentar las indemnizaciones por despidos injustificados.
- Jornada laboral de 20 días de trabajo, con 12 horas diarias.
- El Ejecutivo presentaría unas indicaciones que comprometió con la Oposición en torno a perfeccionar las horas extraordinarias.

La presentación de las indicaciones fue postergada para **agosto próximo**. El Gobierno resolvió tramitar la iniciativa con **urgencia simple, es decir, dando un plazo de 30 días** por cada cámara para el análisis del proyecto.

Luego, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados **aprobó por 7 votos a favor y 3 abstenciones la idea de legislar en el proyecto de las reformas laborales**. Con ello se aprobó en general el proyecto y quedó abierta la posibilidad de hacerle indicaciones. Paralelamente, la Cámara de Diputados **aprobó la reforma tributaria**. La norma rebajó los impuestos a las personas y elevó en dos puntos el impuesto a las empresas. Se incrementó el rango salarial que quedó exento de pagar impuestos desde los \$281.100 mensuales a \$380.000, y también se redujo la tasa superior de 45 a 40%. Junto con ello, se establecieron una serie de mecanismos que estimulan la devolución de intereses por créditos hipotecarios.

El Ejecutivo, por su parte, ya había fijado la suma urgencia a las reformas laborales con el propósito de despachar lo más rápido posible esta propuesta y zanjar esta larga discusión que sólo generaba controversias en distintos sectores. Ello significaba que los diputados tendrían diez días de plazo para sacar adelante el proyecto. Luego, con la presentación de indicaciones por parte del Gobierno y de parlamentarios, el proyecto de reformas laborales entró en su etapa final, sin que se contemplaran los llamados cambios “duros”.

En las discusiones siguientes en el Parlamento, se aprobó por unanimidad la rebaja de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, tal como la había incorporado el Senado. También se mantuvo el concepto de empresa en los mismos términos en que está actualmente en el Código del Trabajo. Pero también se aprobó una indicación del ejecutivo que sustituye el artículo 478 de dicho cuerpo legal, para establecer drásticas sanciones en caso que dicho concepto sea utilizado para eludir responsabilidades laborales y previsionales del empleador. Las multas pueden llegar hasta 150 UTM (4.219.000 pesos). En el caso de contratación de trabajadores a través de terceros, se dispone que el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales de los trabajadores. Las demás indicaciones presentadas en la Comisión de Trabajo fueron aquellas referidas a:

- Flexibilidad de jornada.
- Prácticas antisindicales.
- Despido injustificado.
- Pago de indemnizaciones al momento del despido.
- Registro sindical de socios que deben llevar las organizaciones sindicales.
- Extensión de beneficios en la negociación colectiva.
- Derecho a huelga y buenos oficios dentro del proceso de negociación colectiva reglada.

A su vez, los diputados de oposición presentaron 50 indicaciones, pero más bien destinadas a mejorar y a precisar algunas normas, por cuanto eran partidarios de mantener lo aprobado por el Senado. Poco más adelante, habiéndose acordado una agilización del proceso, el Gobierno retiró el carácter de suma urgencia al proyecto de reforma laboral. Con ello acogió también la petición de los diputados socialistas en ese sentido, así como la demanda de la CUT.

Poco a poco se fue logrando un cierto consenso, en la medida en que las indicaciones van asumiendo una postura intermedia entre las reformas "duras" que promovían los diputados de la DC y del PS, y el proyecto más liberal que despachó el Senado, con el respaldo del ala liberal de la DC.

Lo que le interesaba al Gobierno, en esta etapa, era consensuar el proyecto y evitar que éste pasara a comisión mixta, de allí el interés por disminuir las discrepancias, y la intención de reforzar las posturas unitarias en el seno de la Concertación. Incluso, el propio timonel de la DC, P. Aylwin, decidió participar en las negociaciones en el interior de su colectividad sobre la reforma laboral. En esta línea, el ministro Solarí buscaba la fórmula para evitar que algunas indicaciones aprobadas en la Cámara de Diputados, volvieran a entorpecer los acuerdos, como era el caso, por ejemplo, de la judicialización de las causales de despido recientemente aprobada. Todo ello con el afán que no se contagiara este proceso con el clima electoral previo a las elecciones parlamentarias de diciembre. Quedaban sí, una serie de temas pendientes por discutir, como: la reducción de la jornada laboral, el encarecimiento del reemplazo de trabajadores en huelga, el concepto de empresa, el reintegro de trabajadores por prácticas

antisindicales, la flexibilidad laboral pactada entre empresarios y trabajadores, el despido injustificado, indebido o improcedente, la negociación interempresa que permanece voluntaria, la extensión de los beneficios, la extensión de plazo para inicio de huelga, etc.

En todo este proceso, le interesaba especialmente al Gobierno avanzar respecto al término de las restricciones a las libertades y sacar adelante las medidas que generaran una reactivación económica y un mayor empleo. Todo ello en un tiempo bastante acotado, pues luego durante septiembre, los parlamentarios deberían abocarse al estudio de la Ley de Presupuestos para el año 2002 y al proyecto de reajuste para el sector público, que presentará el Ejecutivo.

A todo esto, se mantenían con fuerza los reparos del sector empresarial contra el rumbo que había tomado el controvertido proyecto de reforma laboral. Como precisaremos más adelante, la CPC llamaba a postergar la discusión de las reformas laborales hasta que éstas fuesen completamente consensuadas con el mundo empresarial, ello a sólo cuatro días que la reforma fuese votada en la Cámara de Diputados en su segundo trámite constitucional. A su vez, su presidente, R. Ariztia, pedía - como ya era habitual - no utilizar el proyecto con objetivos electoralistas.

2.8. APROBACIÓN DEL PROYECTO DE REFORMAS

Finalmente, luego de este largo y difícil proceso, el día 11 de septiembre se aprobó la Ley de Reforma Laboral, por 18 votos a favor y 14 en contra. El Gobierno señaló en la oportunidad que estas reformas incidirán en mayores libertades y derechos, generando relaciones laborales más armoniosas, de mayor cooperación y de mayor equilibrio, castigándose sólo a los infractores. En el ámbito empresarial, como fue la tónica a lo largo de este proceso, se mantuvo el persistente rechazo a estas nuevas normas, en tanto que la CUT, si bien apreció el mejoramiento que ellas implicaban, encontró que la nueva legislación no satisfacía sus expectativas, ni representaba sus aspiraciones. Por ello, la Central como tal no se hizo presente en la ceremonia de promulgación de la Ley de la Reforma Laboral. Ésta fue promulgada el 27 de ese mes, día del segundo aniversario del fallecimiento del líder sindical Manuel Bustos, y publicada el 5 de octubre, para entrar en vigencia el 1º de diciembre de ese mismo año.

La aprobación de las reformas marca una nueva etapa en el marco de las relaciones laborales, abriendo nuevas perspectivas, mejorando el clima laboral, incidiendo por tanto en nuestro crecimiento y desarrollo en un contexto de mayor cooperación, pero también trayendo importantes exigencias, tanto para las autoridades del Trabajo, como para empresarios y trabajadores.

A modo de ilustración, y **en el nivel empresarial**, diversos analistas hicieron ver que luego de aprobadas estas reformas, las empresas deberían revisar sus políticas de administración de recursos humanos, para modernizar lo obsoleto y darle al área un rol relevante en la

organización, desarrollando las mejores relaciones laborales con sus colaboradores, de manera de reforzar la cooperación y el trabajo conjunto. Al respecto se ponía como ejemplo la experiencia holandesa de relaciones laborales cooperativas, por sus efectos beneficiosos, tanto en el clima laboral prevaleciente, como en orden al crecimiento y al mejoramiento del empleo. Al éxito de este modelo, conocido como el Acuerdo de Wassenaar, - tal como lo señalaba H. Vega, subsecretario de Mideplan-, ayudó el efectivo funcionamiento del Consejo Económico y Social (SER), formado por el gobierno holandés en la década de los '50.

En referencia a la **Dirección del Trabajo**, fue aprobada la autorización para la incorporación de 300 fiscalizadores y 143 funcionarios en este servicio para fortalecer su labor dirigida a tutelar el cumplimiento de las normas laborales, función que comenzará a ser especialmente requerida luego de la aprobación de estas reformas. Esta dotación se completará de allí al 31 de diciembre del 2004. Así, la Dirección deberá dar una especial atención al **trabajo de difusión de la nueva normativa laboral** recientemente aprobada, que refuerza su accionar y atribuciones, así como sus nuevos procesos de fiscalización. Por esto mismo, su labor irá siendo cada vez más requerida, no sólo por el amplio volumen de denuncias registradas, sino porque estas reformas introducen cambios en las normas que deberán ser evaluados y revisados.

En estos términos, con la idea que sin información los cambios introducidos por la nueva Ley de Reforma Laboral no tendrían operatividad, las autoridades del Trabajo, tanto el ministro R. Solari, el subsecretario del Trabajo, Y. Ljubetic y la directora del Trabajo M. E. Feres, viajaron a todas las regiones del país, a reunirse con los Seremis del ramo, difundiendo las nuevas normas, para que ellos replicaran este tipo de información y análisis en todas las comunas de cada región. En esta perspectiva se inició un importante trabajo de reuniones, encuentros y seminarios, a lo largo de todo el país. El Consejo de Diálogo social sería también una importante instancia de difusión y análisis de la nueva normativa.

En orden a los avances que determinó la aprobación de estas reformas, a los que aludimos más arriba, los empresarios y los trabajadores se dispusieron a analizar nuevamente, la formalización del empleo y la **instauración del diálogo social**, en el marco de un soporte técnico propiciado por la OIT. Esto significó superar las desconfianzas empresariales (de hecho, el presidente de la CPC, R. Ariztía había manifestado recién que se encontraban rotas "las confianzas entre empresarios y el Gobierno", a poco de ser aprobada las iniciativas en el Parlamento). Pero los dirigentes sindicales estaban confiados en que el diálogo se podía llevar adelante, especialmente luego del trabajo conjunto realizado en las dos comisiones técnicas que laboraban en el marco de la OIT. En estos términos, el proyecto que institucionaliza el Consejo de Diálogo Social, estaría siendo enviado al Parlamento antes de fines de ese mes. Del mismo modo, y en relación a las reformas, se esperaba que en las reuniones que se estaban llevando a cabo entre empresarios y trabajadores, (que eran una vez al mes), las autoridades de la Dirección del Trabajo se hicieran presente para explicar las nuevas formas de fiscalización y para entregar una idea de cómo irían a funcionar las inspecciones y los controles con los nuevos inspectores.

Finalmente, se agregaron las últimas indicaciones del Gobierno, buscando como lo hizo ver expresamente, mantener relaciones más amónicas al interior de las empresas, y enfatizando que lejos de los temores empresariales las reformas aprobadas favorecerán un mayor equilibrio al interior de las unidades productivas, y consecuentemente, una mayor armonía entre empleadores y trabajadores.

Con la presentación de estas 15 indicaciones del Ejecutivo, aumentó la preocupación de los privados. Ello, porque no sólo no se tocaron los temas de fondo, como la flexibilidad, que ellos esperaban ver aprobadas, sino por que a su juicio los cambios reforzaban las atribuciones de las autoridades en las relaciones laborales. El Gobierno respondió estos cuestionamientos asegurando que las modificaciones introducidas contribuirían a mantener relaciones más armónicas al interior de las empresas, enfatizando que lejos de los temores empresariales las reformas aprobadas favorecerían un mayor equilibrio al interior de las unidades productivas y, consecuentemente, una mayor armonía entre empleadores y trabajadores.

Respecto a la **Flexibilidad laboral** pactada entre empresarios y trabajadores, aprobada en el Senado **fue eliminada del proyecto**, postergándose un tratamiento más en profundidad del tema.

Del mismo modo, respecto a la **negociación Interempresa**, si bien se establece que el sindicato interempresa podrá presentar proyecto de contrato colectivo conjuntamente a varias empresas, sin embargo, cada empresa podrá resolver **voluntariamente** si desea negociar o no. Estas dos disposiciones fueron las “dos grandes pérdidas” sufridas por el proyecto, como lo señalara el subsecretario del Trabajo, Y. Ljubetic.

A modo de síntesis, organizaremos las reformas aprobadas en función de los tres grandes capítulos contemplados: Negociación Colectiva, Contrato Individual y Organizaciones Sindicales

* **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- Se otorgó fuero para los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto y hasta treinta días después de la suscripción del mismo. Este fuero se extiende por treinta días adicionales desde la terminación de la negociación, a los integrantes de la comisión negociadora que no gocen de fuero sindical.
- Se establece el encarecimiento del reemplazo de trabajadores en huelga, fijando un bono de 4 UF por reemplazante a repartir entre huelguistas.
- Extensión de beneficios a los trabajadores que habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten tales beneficios.
- Luego de votada la huelga existe la posibilidad de hacer uso - con 48 horas de plazo - de los buenos oficios del Inspector del Trabajo para que las propias partes puedan encontrar soluciones sin tener que llegar a la huelga. Desde dicha solicitud el mediador tiene 5 días hábiles para llevarla a cabo.

-
- Del mismo modo se aprobaron disposiciones relativas a la información que tendrán derecho a solicitar los trabajadores en la negociación colectiva. Información de la empresa, los sindicatos o grupos negociadores pueden requerir información financiera oficial de la empresa a fin de preparar el proyecto de contrato colectivo, tres meses antes de su presentación. El empleador deberá entregar los balances y proyecciones de mercado de los últimos dos años.
 - Mayores exigencias a la negociación colectiva de los grupos negociadores.

* **CONTRATO INDIVIDUAL**

- Se aprobaron las indicaciones del Gobierno que buscan precisar el concepto de subterfugio respecto de las sanciones que pueden recibir los empleadores que evadan derechos laborales alterando la naturaleza jurídica de la empresa.
- Se regula la facultad de la Dirección de Trabajo para autorizar jornadas especiales para empresas en funcionamiento y para las que inicien sus operaciones, requiriendo el acuerdo previo de los trabajadores en caso que los hubiere.
- Se rebajó de 48 a 45 horas la jornada ordinaria de trabajo a contar del 1 de enero de 2005.
- Las reformas contemplan cuatro modificaciones en el área de las jornadas de trabajo y el descanso dominical. Una de las más importantes, se refiere a que los trabajadores exceptuados del descanso dominical tendrán derecho a dos domingos al mes. A ello se suma que las jornadas de los trabajadores del transporte se rebajarán de 192 a 180 horas mensuales (para equipararlas con la disminución general de 48 a 45 horas), mientras que la de empleados gastronómicos será desde 72 a 60 horas semanales. Además, los empleados de transporte interurbano de carga sumarán los tiempos de espera a sus horas trabajadas. Se establecen nuevos requisitos para trabajar horas extraordinarias.
- Respecto al concepto de Empresa, se mantiene el mismo concepto anterior.
- En materia de multas, se aprobó su aumento cuando haya infracciones laborales y previsionales, cuyo rango estará en directa relación con el número de trabajadores que tiene la empresa, y según la materia sancionada.
- Frente al despido injustificado o improcedente, se fijan incrementos significativos en las indemnizaciones cuando el Tribunal del Trabajo establece la existencia de despido injustificado, indebido o improcedente. Cuando la causal invocada injustificadamente es de necesidades de la empresa (artículo 161) la indemnización aumentará a un 30%, si se aplica injustificadamente la conclusión del trabajo o servicio, caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159) aumentará en un 50%, si se aduce indebidamente vías de hecho y en general incumplimiento grave de las obligaciones del contrato (artículo 160), aumenta un 80%, y el aumento de la indemnización será del 100% si el juez determina que el empleador carecía de motivo plausible para despedir al trabajador.
- Otra de las indicaciones elimina como causal de despido las injurias entre trabajadores.
- Pago de indemnizaciones, se mantiene la obligatoriedad del pago íntegro de estos dineros pero, se establece que las partes pueden pactar ante el inspector del Trabajo su cancelación en cuotas.

-
- Trabajadores agrícolas de temporada, se explicitó la obligación del empleador de costear los gastos de alimentación, alojamiento y traslado de los trabajadores temporeros, cuando proceda su pago.
 - Controles y revisiones, deben ser aleatorios, generales e impersonales a fin de resguardar la dignidad del trabajador, evitando persecuciones personales.
 - Nuevos Contratos, el nuevo contrato de trabajo - formación incentiva el acceso al empleo de jóvenes entre 18 y 24 años. El contrato por jornadas parciales hace compatible el trabajo con el estudio o el cuidado de los hijos.
 - Posibilidad de recurrir a la Inspección del Trabajo en caso de ofertas de trabajo discriminatorias. La invalidez no es justa causa para poner término al contrato.
 - Presunción a favor del trabajador a domicilio.
 - Posibilidad de pactar de más de una función en el contrato de trabajo (polifuncionalidad).
 - Además, se incorporaron al Código del Trabajo los trabajadores de las notarias, archivos y conservadores.

* **ORGANIZACIONES SINDICALES**

- Se establece, el fuero para la constitución del sindicato, desde los 10 días anteriores a la asamblea constitutiva del sindicato y hasta los 30 días posteriores a su constitución, con un máximo de 40 días.
- Se facultó a la Dirección de Trabajo para que registre los fallos por prácticas antisindicales o desleales y publique semestralmente la nómina de infractores.
- Sindicalización y fueros, se reduce la cantidad de trabajadores para formar sindicatos y se otorga un fuero a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, de 30 días después de concluida la negociación.
- Se establece el reintegro de trabajadores por prácticas antisindicales, teniendo el trabajador no aforado la opción de escoger entre reintegrarse o recibir una indemnización mayor.
- Se simplifican los mecanismos de constitución, afiliación y reforma de estatutos de las organizaciones de grado superior, eliminando la presencia de un ministro de fe.
- Cambio de las causales para la disolución de una organización sindical, no pudiendo ahora la empresa demandar dicha disolución.

El Gobierno decidió promulgar el día 25 de septiembre las más de cien modificaciones aprobadas, las que fueron publicadas el 5 de octubre, para **entrar en vigencia el 1º de diciembre del año 2001**.

Como observamos, se inició este proceso de reforma con una muy buena disposición de los actores, privilegiando el Gobierno la búsqueda del consenso como condición previa para el envío del proyecto de reformas al Parlamento.

Ello surge de la experiencia acumulada en estos años, y expresa un espíritu de búsqueda del diálogo y no de imposición política. Una de las metas de estas reformas es favorecer el empleo y superar el desempleo, que se reconoce como uno de los principales obstáculos de la reactivación. Ello es aceptado por todos los actores.

En efecto, las reformas pretenden, precisamente, crear condiciones favorables para un incremento de la empleabilidad. En esta misma línea, el Gobierno buscaba establecer una mayor equidad en los intercambios, es decir, que los actores de la relación laboral estén en condiciones más igualitarias en cuanto a sus derechos y garantías. Evidentemente, una relación en la que uno de los actores esté en una clara situación de debilidad jurídica, de desmedro en sus derechos y libertades, no podrá funcionar armónica ni colaborativamente, sino que dará pie a confrontaciones y resentimientos. Estos criterios se vinculan directamente a las nuevas exigencias de la economía moderna e internacionalizada, a los requerimientos de los procesos de apertura y de modernización tecnológica. Ello exige modernizar la legislación y dar cabida a las nuevas realidades que surgen en este nuevo contexto.

Por ello, el Gobierno insistirá en que los actores, en especial el trabajador, acceda a lo que denomina la ciudadanía laboral. Es decir, a una condición de plena vigencia de sus derechos y libertades como sujeto, como persona, con su dignidad de tal. En esta línea, como otro de los criterios básicos, se busca ampliar la negociación colectiva a vastos sectores que se encuentran marginados de estas instancias institucionalizadas de resolución de conflictos, y de distribución de los aportes logrados en común. Por ello, y en esta misma perspectiva, las reformas buscan consolidar la organización sindical, facilitando la agrupación y la constitución de sindicatos. No se trata de privilegiar un actor sobre otro, sino de buscar precisamente los equilibrios que garanticen relaciones de equidad y de justicia.

También se intenta delegar a los propios actores la gestión de sus relaciones, intentando combatir la heteronomía tan propia de nuestra legislación laboral, y favorecer la autonomía de las partes en la resolución de sus propios conflictos. Finalmente, este conjunto de normas, por su misma importancia y por su trascendencia y proyecciones exige la tuición y la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, progresivamente el empresariado y la oposición, fueron endureciendo sus posiciones, dejando un espacio muy acotado para la implementación de las reformas. Ante ello, el Gobierno, dado su privilegio del consenso previo, como condición para el envío de las reformas al Parlamento, fue eliminando progresivamente las temáticas que más rechazo concitaban en el empresariado. Ello permitió avances importantes, pero a la vez, la presión de los trabajadores y de diversos sectores de la Concertación, llevó al Gobierno a reintroducir los temas más decididamente reivindicado por los trabajadores. Esta decisión suscitó tensiones y contradicciones en el seno de la concertación, lo que reforzó las posiciones de la oposición, incidiendo en el aplazamiento del envío de las reformas.

Del mismo modo, la proximidad del proceso electoral influyó tanto en atribuirle un carácter electoral a algunas de las medidas propuestas por el Gobierno, lo que fue desmentido por las autoridades, como en acelerar la búsqueda del consenso. A ello se sumaba la pronta discusión de la Ley de Presupuesto que debía concentrar el trabajo siguiente del Parlamento. Finalmente se logró el acuerdo, tras este largo proceso de debates, con avances y retrocesos, maximizándose los esfuerzos de la cooperación y del consenso por sobre la legítima contraposición de intereses.

Con este marco seguiremos analizando las orientaciones y reacciones de los restantes actores sociales.

IV. LOS CRITERIOS DE LOS ACTORES SOCIALES

1. CRITERIOS DE LOS EMPRESARIOS

En nuestro análisis iremos considerando, en primer término, los criterios positivos que animan las orientaciones de los empresarios ante este proceso de reformas, lo que nos permitirá adentrarnos en sus visiones respecto a las relaciones laborales y los desafíos actuales del empresariado frente a los requerimientos de la economía moderna. Otro punto importante que nos interesa analizar, muy ligado al anterior, es la evaluación que hacen los empresarios de las incidencias económicas de estas reformas. Examinaremos igualmente, sus principales objeciones y desacuerdos, en general, para luego a continuación, ver sus planteamientos más concretos frente a cada uno de los principales temas de las reformas: contrato individual, negociación colectiva y organizaciones sindicales, que recién examinamos.

1.1. CRITERIOS POSITIVOS

Los empresarios inicialmente, en los primeros meses de 2000, muestran una disposición abierta a trabajar en conjunto las propuestas de reformas laborales. Ello no obstante plantearán, desde el comienzo, ciertas cautelas y postulados básicos que iremos rescatando.

Algunos empresarios, entre ellos, M. Agliati, vicepresidente de la Cámara Nacional de Comercio, se mostraron de acuerdo en discutir la reforma al Código del Trabajo en los primeros meses del Gobierno de R. Lagos. Ponían sí, como condición - que ya se venía planteando desde mediados del año pasado, y que se mantendrá inamovible - que estas reformas favorezcan una flexibilidad del mercado, y que **permitan la reactivación económica** esperada para este año. Debe entenderse que a inicios de este año que examinamos, los empresarios y sus técnicos, estaban a la espera de conocer las grandes líneas y orientaciones que el recién electo Presidente Lagos iría a asumir en el terreno económico.

Otros empresarios, llamaban a que las reformas fuesen consensuadas, buscando **producir un equilibrio** entre las mejores condiciones laborales de los trabajadores y el adecuado desarrollo económico del país. Con ello se apuntaba, precisamente, a garantizar que las reformas no obstaculizaran “el adecuado desarrollo económico”. También pesaba en el empresariado el fracaso que tuvo todo este proceso en el año anterior, fracaso que era mostrado como una prueba palpable de que se trataba de un proyecto erróneo.

Como expresión de este ánimo positivo, el 7 de marzo del 2000, se realizó un primer encuentro de trabajo entre las bancadas de la Concertación, la oposición y la mesa de la Cámara de Diputados, en el Palacio Ariztia, para concordar una agenda conjunta de iniciativas legales en las que existiese consenso. Hubo buen espíritu y disposición de la oposición respecto al tema de las reformas laborales. En efecto, en ese mismo mes, W. Riesco, presidente de la

CPC, hizo ver que el empresariado estaba dispuesto a iniciar una conversación en la mesa de diálogo para analizar el seguro de cesantía y las reformas laborales. Incluso se mostraba dispuesto a que en los aspectos en que no hubiese consenso, “el Presidente decide”, como lo expresó públicamente este dirigente empresarial.

Como lo manifestarán diversos empresarios, su intención era llevar adelante un análisis crítico de las normas del Código del Trabajo, a la luz de las grandes transformaciones en el ámbito de las relaciones laborales que se han producido en este último tiempo, producto de la globalización de la economía y del acentuado cambio tecnológico.

En este contexto, comenzaron algunos personeros del empresariado a presionar para una **postergación de las reformas laborales**. Así lo solicitó F. **Lamarca**, presidente de la Sofopa y diversos dirigentes empresariales.

Su temor era, como adelantábamos, que las elecciones municipales de octubre podrían politizar la discusión de las reformas, cuyo proyecto el Gobierno espera enviar al Congreso durante septiembre. Pero todavía a mediados de mayo, para el presidente de la CPC, G. **Riesco**, lo importante era que las reformas tendieran a **modernizar la legislación laboral**, enfatizando que los ajustes realizados en la década pasada “han operado satisfactoriamente”. Es decir, aún existía una adecuación verbal en los planteamientos en torno a las reformas, entre la oposición y el Gobierno. Sin embargo, como iremos viendo a lo largo de este análisis, esta adecuación se irán transformando en abierta contradicción en sus contenidos, los cuales serán interpretados en forma diametralmente opuesta. Las contradicciones irán empezando a aflorar y a manifestarse gradualmente.

Frente a esta proximidad de las reformas muchos de los empresarios propiciaban una **legislación laboral estable** que no implicara cambios en las normas. El presidente de la CPC, W. **Riesco**, opinaba, a fines de septiembre, que se despejara lo antes posible este tema de las reformas. Igualmente, poco más adelante, en octubre, la Cámara de Comercio de Santiago era enfática en señalar que las regulaciones laborales deberían tener un plazo mínimo de permanencia de cinco años para asegurar **la estabilidad normativa** que los agentes económicos requieren a la hora de impulsar un proyecto de inversión.

Los empresarios, durante este mes de septiembre y ante la decisión del Gobierno de retirar los temas más conflictivos del proyecto de reformas, manifestaron su aprobación. Indicaron que este cambio constituía un paso adelante, **favoreciendo la lenta reactivación económica y el empleo**. Igualmente reivindican un plazo amplio para el envío del proyecto, para poder discutir al interior del Consejo de Diálogo Social. Ello con el fin de acercar al máximo las posiciones entre empresarios y trabajadores. Con esta decisión manifiestan haber quedado “menos preocupados”.

Así por ejemplo, W. **Riesco**, a mediados de noviembre, junto con señalar que el próximo debate parlamentario terminaría con la incertidumbre en su sector, se mostró favorable a los

eventuales aumentos del empleo que las reformas generaría, si bien insistía en la necesaria estabilidad de las normas laborales y tributarias, para permitir a los agentes económicos invertir en nuevos proyectos.

En esta misma línea, y partiendo de la exigencia de crear cerca de 200 mil empleos al año, las **propuestas** que presentaron a fin de año fueron las siguientes:

- Una suerte de mecanismo de “fast track” en la discusión del proyecto para que éste esté aprobado antes del 30 de abril del 2001 (presentado particularmente por la Cámara de Comercio de Santiago).
- Las reformas deben responder y adecuarse a las grandes transformaciones en el ámbito de las relaciones laborales que se han producido en este último tiempo, producto de la globalización de la economía y del acentuado cambio tecnológico.
- Que sean favorecedoras de la reactivación y del incremento del empleo.
- Se requiere una legislación estable, más permanente, que de seguridad al empresariado, y no favorezca la incertidumbre.
- Que responda fundamentalmente a las exigencias del mercado moderno. Por ello, la reforma laboral debe ser compatible con el crecimiento económico y la inversión. Cualquier modificación que se quiera impulsar debe asumir la modernidad, en términos de flexibilidad laboral y libertad de trabajo, y darle una mayor flexibilización a las relaciones laborales,
- De allí que se proponga una legislación laboral flexible y no sobreprotectora, con una negociación colectiva radicada a nivel de empresa. Es decir, se debe proteger los derechos de los trabajadores, pero sin monopolizar en los sindicatos cualquier tipo de negociación.
- Todo ello requiere de una mayor flexibilidad de la jornada laboral, incentivando la jornada parcial y el llamado teletrabajo.
- Y por ende, una mayor autonomía de los trabajadores para acordar flexibilizaciones con el empleador.
- Una iniciativa de reformas debe velar por un empleo digno y estable, pero por sobre todo debe buscar la “armonía laboral” Para lo cual es necesario cuidarse de aumentar la conflictividad en las empresas. Que otorgue derechos a los trabajadores pero que no aumente su poder sindical o su capacidad de monopolio
- Lo anterior exige mecanismos más eficaces para defender los derechos de los trabajadores y, en este sentido, distinguir el rol de los tribunales de trabajo y la Dirección del Trabajo.

Más adelante, comenzando el año 2001, se acentúa la presión del empresariado por la desregulación, enfatizando dicha orientación como la más inherente al sistema de relaciones laborales modernas, y asumiendo las demás normas que buscan un equilibrio en las relaciones laborales, como retardatorias y atentatorias contra la autonomía empresarial, la libre competencia, etc. Del mismo modo sus planteamientos destacaban las necesidades de **pequeña**

y **mediana empresa**, donde reside más del 80% del empleo en Chile. El argumento es el mismo: la nueva normativa no debiera inhibir la creación de empleos y permitir acceso a mejores remuneraciones.

Igualmente, aumentará la oposición a la inclusión en el proyecto de reforma, de los **“temas conflictivos”**. Precisamente, luego de ser retirados estos temas, por las autoridades de Gobierno, y vueltos a introducir más tarde, diversos dirigentes empresariales sostuvieron que la incorporación de los temas de negociación colectiva y del reemplazo de trabajadores en caso de huelga, en la agenda de discusión del proyecto de reformas laborales, en el fondo demostraba que todo el trabajo de la mesa de diálogo entre empresarios, trabajadores y Gobierno **“fue sólo una pérdida de tiempo”**, y demuestran **“la inutilidad de las mesas de concertación”**.

1.2. PRINCIPALES REPAROS O CRITERIOS NEGATIVOS

La gran mayoría de estos reparos, son la contrapartida de los puntos positivos recién destacados. Adelantándonos a nuestras conclusiones, podemos observar que la principal discrepancia de los dirigentes empresariales con los planteamientos de las autoridades de Gobierno, es el carácter más absolutista de sus planteamientos. Es decir, si se plantea la flexibilidad de la norma, ella se concibe en forma prácticamente unilateral, rechazando por ende cualquier norma que frene o disminuya su total autonomía. Existe aquí, en nuestra interpretación, el predominio de las posiciones en sí mismas, más allá que el de los intereses sustantivos. Luego, volveremos sobre esto.

Entre los principales reparos de empresariado, se encuentra una valoración del proyecto de reformas laborales del Gobierno como propiciador de una **visión confrontacional** entre trabajadores y empleadores. El proyecto, tiende en consecuencia a incentivar el conflicto al interior de las empresas. En este sentido, las reformas propuestas serían **“antiguas recetas estatistas”**, **“materias de hace 40 años, cuando hoy día estamos en un mundo globalizado”**.

A fines de mayo, el empresariado, particularmente la CPC, reconocía en el proyecto que preparaba el Gobierno una propuesta **“positiva y tranquilizadora”**. Pero, lo que causaba más aprensión a estos sectores eran los temas **que obstaculizan la gestión y productividad de las empresas**, buscando siempre la autonomía de los agentes económicos. En esta perspectiva, se apreciaba muy positivamente la introducción de la **“flexibilidad pactada”**, favorecedora de dicha autonomía.

A estas alturas las posiciones del empresariado por las reformas se va endureciendo y muestran su preocupación por ciertos temas álgidos que son los más resistidos. Al respecto, ya en el mes de agosto, el secretario de la Sofofa, A. Concha, hacía ver que establecer una prohibición del **reemplazo durante la huelga, constituía un retroceso**. Si bien ello significaba un **fortalecimiento del poder de negociación de los sindicatos**, les entrega también una poderosa arma para conseguir incrementos salariales por sobre el aumento de la productividad.

En tanto, otros empresarios se mostraban partidarios de postergar el debate de las reformas. Otro de los temores manifestados, como lo hacía ver G. Dastres, presidente de CONUPIA, era la posibilidad **que se redujera el quorum exigido para que los trabajadores formen sindicatos**. Argumentaba que ello **significaría elevar los costos de producción**. En general, los pequeños y medianos empresarios veían con preocupación el proceso de reformas, sintiéndose ya bastante golpeados por la coyuntura económica recesiva. Ellos ven las reformas como un claro **obstáculo a la generación de empleos**.

Otro de los argumentos señalados, como lo planteaba P. Lizana, director gerente de Impol Ltda., durante el II Congreso de Recursos Humanos, era que las reformas **laborales no consideraban a la pequeña y mediana empresa**, donde reside más del 80% del empleo en Chile. El argumento es el mismo: la nueva normativa no debiera inhibir la creación de empleos y permitir acceso a mejores remuneraciones.

Aumentaba, en cambio, la presión del empresariado por la desregulación, mostrándola como lo más necesario para el sistema de relaciones laborales modernas, y asumiendo las demás normas que buscan un equilibrio en las relaciones laborales, como **retardatorias y atentatorias contra la autonomía empresarial, la libre competencia, etc.**

Paralelamente comenzará a generalizarse el rechazo a las reformas laborales en el seno de importantes sectores del empresariado. Así por ejemplo lo comprueba el sondeo realizado por Icare en su VI Encuentro Financiero, realizado a fines de septiembre, donde el **91.4%** de los consultados consideró que eventuales cambios en el campo laboral constituyen la **principal incertidumbre** a la hora de hacer negocios en Chile. En cambio, sólo un **3.5%** estimaba que las reformas laborales contribuyen a generar confianza.

En los primeros meses de 2001, existía un ánimo relativamente positivo en el empresariado, frente a las reformas. Ya había funcionado, una comisión tripartita. Los temas claves que se acordaron revisar fueron: la definición de mecanismos idóneos de **regulación, relaciones colectivas** de trabajo, adaptabilidad a los **procesos de cambio**, el mejoramiento de las **condiciones laborales** y el **cumplimiento de la** legislación y los asuntos relativos al **empleo**. Como ya adelantemos en el acápite anterior, el Presidente Lagos le daría prioridad al consenso previo entre empresarios y trabajadores, así como a aquellos aspectos coincidentes presentados en las campañas electorales de ambos candidatos. El empresariado mantendrá en estos primeros meses una relativa apertura frente a la legislación laboral, especialmente en orden a la **ampliación de la negociación colectiva para la pequeña empresa**, aunque pretenden que se den mayores incentivos al **convenio colectivo**, etc.

Sin embargo, **la reintroducción de los temas «duros»**, cambiará el panorama, incrementándose las dimensiones del conflicto y el disenso por sobre el anterior clima de

colaboración y de búsqueda de acuerdos. Esta misma situación complicaba la asunción del nuevo presidente de la CPC, R. Ariztia, quien intentó reactivar la mesa de diálogo social. Esta disposición llevó al Gobierno, en un intento por consensuar el controvertido proyecto de reforma laboral, a pensar en la reinstalación del Consejo de Diálogo Social. Incluso se anunció para fines de mes la reinstalación de dicho Consejo.

Incluso, dirigentes de tres sectores de la Pyme (el vicepresidente de ASEXMA, H. Venegas, el secretario general de Conupia, Ch. Sufán, y fuentes de la Confederación del Comercio Detallista), habían aceptado la propuesta de senadores de la Concertación, de ampliar la discusión de la reforma laboral y debatir todo su contenido. Sin embargo, mantenían su **oposición a ampliar la negociación colectiva**, a fortalecer el poder negociador de los sindicatos interempresa y a eliminar los **reemplazos durante las huelgas legales**.

- La mantención de la **incertidumbre** respecto al proyecto es una crítica constante, considerando que las señales enviadas por el Gobierno han sido confusas en momentos en que el empresariado pide claridad. Después de una crisis económica profunda, lo peor es mantener una situación de duda, una cierta amenaza para restablecer la confianza, etc.
- Las reformas no son buenas para el país, particularmente para la reactivación de la economía, y para incentivar el **empleo**. Las reformas aumentarán el desempleo fundamentalmente por el incremento en los costos de distinta naturaleza que introducirá. La reforma laboral que se tramita en el Congreso amenaza con transformar el desempleo en estructural. Como consecuencia de lo anterior, esta ley estimulará la mecanización de las faenas en todos aquellos procesos en los que sea posible, aun cuando esto resulte ser más oneroso para la empresa. Ello es considerado grave, pues desde hace algunos años es evidente la menor intensidad de trabajo que incorporan las nuevas inversiones que se realizan en el país, así como también aquellas más antiguas que se han ido modernizando. La legislación laboral atenta contra la creación de empleo para las personas menos capacitadas; esta reforma impulsará el reemplazo de los trabajadores menos capacitados por máquinas.
- Las nuevas regulaciones tenderán a **rigidizar** la administración del personal al interior de las empresas, lo que generará mayores conflictos, multas y litigios en los tribunales. Originará una rigidización de las relaciones laborales, una excesiva intervención de la autoridad administrativa en éstas, un aumento de la conflictividad en el trabajo, y una proliferación de juicios en esta materia.
- Además, como ya se ha reiterado, eliminar la posibilidad de **reemplazo** de los huelguistas constituiría un "mecanismo expropiatorio".
- Y como un argumento más coyuntural, se indica que estas iniciativas responden a fines **electorales** y su discusión debería postergarse hasta después de los comicios electorales de diciembre próximo.

1.3. COSTOS ECONÓMICOS

Otro de los temas centrales para los dirigentes empresariales es el de los costos económicos de las reformas, ya planteado en general, pero que se remiten a un enfoque o perspectiva más global. De allí nuestro interés por considerarlo más en particular.

Se considera, en general, que los temas propuestos en la reforma no favorecían una economía moderna y globalizada, sino más bien eran precedidos por criterios “añejos”. Incluso se planteaba que estas modificaciones **“pueden destruir gradualmente, pero con fuerza los fundamentos del sistema económico”**. Ello, porque la mantención de tasas de cesantía altas va a significar muchas presiones sobre el gasto social, y porque mientras el desempleo permanezca, es probable que surjan demandas de los sectores políticos y sindicales para rigidizar aún más la legislación laboral y hacer que el despido sea más caro. Así se indica que no es cuestión de transar un poco y ceder con tal de tener paz social, porque lo que va a ocurrir es que se **“abre el apetito por reformas peores**. Es tan grave el efecto «porque abre cada vez más el camino de **reformas más nefastas**». Con la reforma laboral que está promoviendo el Gobierno, en resumidas cuentas, **“se está generando una hipoteca sobre el desarrollo del país”**.

Por ejemplo, para algunos empresarios, especialmente de los **sectores no transables** (bienes no exportables ni importables) de la economía, lo que causaba más aprensión era que las reformas podían “obstaculicen la gestión y productividad de las empresas”, buscando siempre, por ello, la autonomía de los agentes económicos.

Esta preocupación también alcanza a los **pequeños y medianos empresarios** quienes ven con preocupación el proceso de reformas, sintiéndose ya bastante golpeados por la coyuntura económica recesiva. Ellos ven las reformas como un claro obstáculo a la generación de empleos. Por tratarse de unidades pequeñas y de carácter heterogéneo, **las pymes se verían complicadas con la falta de flexibilidad laboral**. Entre otros aspectos, se señaló la jornada a plazo fijo, los contratos por obra o faena.

Por su parte, el **gremio agrícola**, como lo plantea L. Quiroga, secretario general de la SNA, rechaza la reforma pues no recogen las características que imponen al trabajo de la tierra factores tan diversos como el clima, la situación geográfica, aptitudes del suelo, modalidades de trabajo o de aislamiento. Rechazan que el proyecto considere como **una sola empresa** los predios que estén explotados por un mismo empleador, aun cuando se encuentren ubicados a muchos kilómetros de distancia. Rechazan igualmente que se restrinja a los trabajadores de temporada la posibilidad de que los empleadores agrícolas puedan unir sus esfuerzos en la habilitación y mantención de **salas cunas comunes**, lo cual perjudicaría considerablemente la contratación de mujeres durante el período. Otra preocupación para dicho sector, es la normativa legal que obliga a los empleadores a correr con los **gastos de alojamiento y traslado de los trabajadores** a las distintas faenas. Otra disposición cuestionada es la posibilidad que establece el nuevo Código de **implementar salas cunas de predios colindantes**, con la dificultad para que los empleadores de distintas empresas se puedan poner

de acuerdo en los costos y la mantención. Igualmente se destaca la normativa que establece los convenios colectivos para trabajadores temporales, lo cual **puede generar que los temporeros establezcan tarifas para las laborales que actualmente se rigen por el mercado.** No obstante se reconoce que la negociación dependerá de la voluntad del empresario para participar en el proceso.

En el **sector de la pesca**, se señaló que el mayor impacto para las empresas radica en la norma que amplía los descansos a bordo de las naves de 10 a 12 horas, ello obligaría a contratar más trabajadores para suplir ese aumento, lo cual significa importantes recursos adicionales por la vía de nuevas contrataciones.

Para el **empresariado en su conjunto**, como lo comprueba el sondeo realizado por Icare en su VI Encuentro Financiero, realizado a fines de septiembre del 2000, el 91,4% de los consultados consideró que eventuales cambios en el campo laboral constituyen la **principal incertidumbre** a la hora de hacer negocios en Chile. En cambio, sólo un 3,5% estimaba que las reformas laborales contribuyen a generar confianza. Igualmente, una encuesta realizada por Libertad y Desarrollo acerca del impacto del desempleo en Chile, reveló que 59% de los entrevistados cree que la reforma laboral ha contribuido a fomentar el desempleo en nuestro país.

El presidente del comité laboral y director de la **Cámara Nacional de Comercio**, D. **Fuenzalida**, advirtió que la nueva ley laboral **tendrá consecuencias negativas para las exportaciones chilenas.** La ley le restaría eficiencia en términos competitivos con otras naciones que no tienen estas restricciones que se están incorporando. Chile va a perder competitividad y eso significa perder espacios de mercados, volumen de exportaciones y en consecuencia significará menos empleo y menor crecimiento.

El presidente del **Comité Laboral de la Cámara Nacional de Comercio**, D. **Fuenzalida**, señaló que los mayores efectos de las nuevas normas están en los incrementos en los costos que significan normas como los dos domingos libres al mes, la poca flexibilidad de la jornada parcial y la rebaja de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales que entrará a regir el 2005. Ello incidirá en mayor costos de remuneración y de capacitación para los trabajadores reemplazantes.

Para el presidente de la **Confederación de Dueños de Camiones**, M. **Cordaro**, su sector será fuertemente impactado por la modificación del artículo 25 del Código del trabajo, el cual establece que los tiempos de espera de los choferes de camiones se contabilizarán dentro de la jornada laboral de 192 horas máximas. Ello, a juicio del dirigente, generará que el tiempo de conducción se acorte sustancialmente, ya que por lo general, se demoran más en la descarga fuera de un supermercado o en los puertos donde incluso exceden a las 10 horas.

Los **empresarios del comercio y del turismo** señalan que ellos serán los más afectados por las disposiciones de la ley laboral que modifican las jornadas de trabajo y rebajan las jornadas de los trabajadores del transporte y gastronómicos.

1.4. TEMÁTICAS BÁSICAS

Para completar este análisis, entregaremos una breve reseña de los planteamientos empresariales de tipo más concreto, frente a cada uno de los principales temas de las reformas: contrato individual, negociación colectiva y organizaciones sindicales, que recién examinamos.

* NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Se rechaza el establecimiento de una serie de **formalidades para efectuar un convenio colectivo**.
- Del mismo modo, y con mayor fuerza, se considera la **negociación interempresa** como totalmente contradictoria con el espíritu general del libre mercado, que apunta a no generar monopolios.
- No se está de acuerdo con que ésta se **condicione a la existencia de un sindicato** en una compañía. Sobre todo si se considera que, en muchos sectores, la mayoría de las empresas tienen menos de ocho trabajadores.
- Es preciso tener cuidado con la negociación por rama, porque perjudica a las empresas medianas y pequeñas.
- Ya en agosto 2000, empresarios hacían ver que establecer una prohibición del reemplazo durante la huelga, constituía un retroceso. "Si bien ello significaba un fortalecimiento del poder de negociación de los sindicatos, les entrega también una poderosa arma para conseguir incrementos salariales por sobre el aumento de la productividad".
- Se rechaza el encarecimiento de los costos de contratar trabajadores en período de huelga estableciendo un bono de reemplazo que ascenderá a 4 UF. En esta misma línea, el senador B. **Urenda** presentó una reserva de constitucionalidad en contra de la reforma laboral, que se tramita en la Cámara Alta, por estimar que una de sus normas vulnera los preceptos de la Carta Fundamental: la disposición de dicho bono de 4 UF, con el objetivo de encarecer a las empresas el reemplazo de trabajadores en huelga. Se argumentó que se trata de un impuesto destinado a un fin específico (monto que se reparte entre los trabajadores en huelga), pese a que ellos deben ir a las arcas fiscales.

* CONTRATO INDIVIDUAL

Sus principales preocupaciones al respecto, eran las siguientes:

- El Contrato de trabajo - I formación (el hecho que la capacitación fuera de las horas de trabajo sea cancelada como hora extraordinaria desalentaría esta iniciativa).
- Otro elemento que afectaría la contratación es que los beneficios que se concreten con un sindicato se extienden a todos aquellos trabajadores que se incorporen al conglomerado después de la negociación.

-
- La extensión de los beneficios de la negociación colectiva a nuevos trabajadores, también incentiva la no contratación. Pues si una empresa acordó en 1998 determinados beneficios que podía pagar, y hoy no puede hacerlo, no contratará a un nuevo trabajador hasta que recupere su situación, ya que éste podría exigir estos beneficios, ejemplificó.
 - Para el trabajo en el domicilio, los empresarios pedían mantener la situación actual. La jornada de 12 horas en 5 días implicaría reducir la jornada a 60 horas semanales, y se mantendría un sinnúmero de restricciones para ajustar las horas de trabajo semanales y mensuales de los trabajadores a las necesidades fluctuantes de las empresas. El actual texto pone fin a la jornada laboral de ocho horas, en el punto de la flexibilidad horaria, lo que “está borrando décadas de lucha de los trabajadores del mundo entero al permitir anular las horas”.
 - La jornada parcial no se justifica limitarla a no más de 30 horas semanales. También se manifiesta el desacuerdo con la reducción de las horas de trabajo a 2.000 horas anuales, pues implica un costo muy alto para las empresas, las que puede preferir no ocupar la fórmula, pudiendo quedar ésta como letra muerta.
 - Con la adaptabilidad de la jornada de trabajo, se deja al margen a la gran mayoría de los trabajadores al radicarse en el sindicato la prerrogativa de llegar a acuerdos en ese sentido.
 - Se estaría suprimiendo el descanso dominical al autorizar el trabajo por diez días seguidos.
 - Los artículos 38 y 39 de la reforma laboral que buscan quitar la rigidez al mercado de trabajo no calzan con las necesidades del comercio y encarecen sus costos, plantean varios dirigentes del sector. El proyecto establece un máximo de trabajo de 11 horas diarias más 60 minutos de colación. Eso llevará a establecer un sistema de turnos que gatillará los contratos de tiempo parcial, como indican las autoridades del Trabajo. Sin embargo los dirigentes empresariales del comercio estiman que ello encarecerá el costo de la mano de obra. A su vez, la Cámara Nacional de Comercio (CNC) expresó que la normativa que aumenta obligatoriamente a dos los domingos de descanso al mes para los trabajadores del comercio, fue una iniciativa aprobada por los diputados con “irresponsabilidad, liviandad y desatendiendo los planteamientos del sector”.
 - Otro problema destacado, y relacionado con este tema de las jornadas, es que muchas compañías salvaban la rigidez laboral diaria con horas extraordinarias permanentemente, pero ello ya no sería posible, reclaman los empresarios y sus expertos. La reforma establece esas horas extraordinarias son sólo para un período excepcional y para una necesidad temporal. No pueden ser más de dos horas extras diarias, deben pactarse por escrito y por un período máximo de tres meses, y justificarlo. Lo malo, se estima, es que las empresas están resolviendo este problema a través de “pactos negros” (al margen de la ley) con sus empleados que no quieren perder ingresos.
-

-
- También existía preocupación en el sector de los empresarios mineros por la forma en que la autoridad aplicará el nuevo Código del Trabajo. Los empresarios consideran que con la reforma laboral se podrían presentar algunos problemas para el desarrollo de las faenas ante los cambios que presentan las jornadas excepcionales, horas extraordinarias y el aumento a dos domingos de descanso al mes.

* **ORGANIZACIONES SINDICALES**

- Los empresarios criticaban que el Gobierno proponga reducir los requisitos para ser dirigente sindical, vaticinando que así aumentará la falta de profesionalismo y habrá un empeoramiento de la situación de la contraparte en una negociación colectiva.
- Otro de los temores manifestados, era la posibilidad de que se redujera el quorum exigido para que los trabajadores formen sindicatos. Argumentaban al respecto, que ello significaría elevar los costos de producción. Además, el proyecto de reformas incentiva artificialmente la sindicalización.
- Se rechaza el incremento de los tipos de sindicatos, al reducir el número de trabajadores necesarios para constituirlos y el quórum de los mismos, así como la obligación de comunicar al empleador las fechas de constitución de sindicatos o de elección de sus dirigentes.
- Se rechaza la mayor autonomía sindical, como la supresión de muchos requisitos para ser dirigente.
- También los dirigentes empresariales se oponen a la eventual inamovilidad laboral que tendrán los dirigentes al gozar de un fuero que los protege ante “conductas antisindicales”.
- Aparte de los mayores costos que traería implícita la normativa, también obligaría a los empresarios a entregar información financiera de la empresa a los sindicatos. El reformado Código del Trabajo permite que cualquier sindicato pueda requerir a su empleador el estado financiero de la firma, balance de los dos últimos años, costo global de la mano de obra y política futura de inversiones. La obligatoriedad que interpone la norma a los empresarios se considera bastante peligrosa, ya que dependerá de la “buena fe” de los sindicatos manejar de forma adecuada la información y en caso de que el empleador se niegue, deberá enfrentar fuertes multas.
- Los empresarios se oponen a que se aumenta el fuero para constitución de sindicatos a 45 días, pero también pasan a ser considerados candidatos a directores y con derecho a fuero, todos los trabajadores del sindicato.

-
- El proyecto agrega la obligación de reincorporar a trabajadores con fuero y también a los despedidos por prácticas antisindicales, con lo cual se crea la inamovilidad de estos funcionarios.
 - La iniciativa impone nuevos y mayores costos a las empresas, al incluir planteamientos como las multas, que son más altas mientras mayor sea el número de trabajadores.
 - La obligatoriedad de reincorporar a un trabajador despedido por prácticas antisindicales es “altamente conflictiva, por la ambigüedad de la situación”. Según los dirigentes empresariales, en la práctica, la norma generaría inamovilidad. Como plantean algunos empresarios, si una empresa tiene la amenaza de no poder despedir a un trabajador cuando tiene mal desempeño, limitará sus contrataciones al máximo y preferirá aumentar su productividad mediante nueva tecnología.
 - Como puntos particulares, resalta la oposición de los empresarios a modificar el concepto de empresa, lo que incidió en el retiro de dicha indicación. Sus argumentos eran, muy en síntesis, los siguientes:
 - La idea de modificar la **definición de empresa**, borra las fronteras entre empresas diferentes, y amplía la responsabilidad empresarial hacia las empresas proveedoras.
 - Al eliminar de la definición de empresa la expresión “una individualidad legal determinada”, como lo plantea el proyecto de reforma laboral, la persona del empleador (natural o jurídica) deja de ser la frontera, y se crea el escenario para la negociación interempresa. Cualquiera podría sostener, en consecuencia, que como ya no existe una frontera legal, la empresa la constituye toda la gente que está trabajando en un establecimiento concreto, y por ejemplo, las gratificaciones habría que repartirlas a todos en función de las utilidades de la empresa.
 - Al modificarse el concepto de empresa el empleador pasa a ser responsable directamente, y ya no sólo solidariamente de los trabajadores que prestan los proveedores para algunos servicios especializados que ocupan la mayoría de las empresas. Ello significaría que los trabajadores de una compañías formarían parte también del sindicato de la otra (en este caso de los proveedores), con lo cual se produciría una extensión de la negociación en el sentido interempresas. Ello llevaría a complicaciones a nivel de los holdings empresariales. En otras palabras, al homologar el concepto de empresa con el de empleador, es factible que un holding se vea obligado a negociar colectivamente con los trabajadores de sus distintas filiales, pese a que cada una de ellas pueden ser de muy distintos rubros, tamaños o rentabilidades.
 - Al eliminar la definición de empresa contenida en el Código del Trabajo para efectos laborales y de seguridad social, se deja un vacío importante que pasará a ser interpretado por la Dirección del Trabajo y los tribunales.
-

Otro punto de especial importancia fue el de la flexibilidad laboral, ampliamente reivindicado por el empresariado, en su perspectiva de propiciar la máxima desregulación posible. De allí sus críticas al enfoque del Gobierno al respecto, considerando que el concepto de flexibilización de la jornada que contiene el proyecto de reforma laboral es absolutamente insuficiente. Los pocos avances que se observan estarían rápidamente contrarrestados con nuevas y más restricciones, desincentivándose así la contratación de nuevos trabajadores y estimulando el uso de tecnología. Estos argumentos, como hemos visto han sido ampliamente reiterados en relación con distintas y variadas normas.

Como vemos, la dirigencia empresarial, así como los partidos políticos opositores y sus analistas y especialistas en temas económicos y laborales, han ido incrementando su oposición frente a las reformas, en forma directamente proporcional al carácter sustantivo y a la profundidad de las mismas.

Inicialmente existió buen ánimo, en el empresariado, ante las reformas, pesando las expectativas y el compás de espera frente a las decisiones y orientaciones del nuevo Gobierno. Pesaron también, positivamente, los criterios de las autoridades en orden a maximizar el consenso previo. Contribuyó, además, a este clima, una cierta unanimidad entre las autoridades del Gobierno y las dirigencias empresariales en cuanto a las necesidades de adecuar las reformas a las exigencias del crecimiento, de la globalización e internacionalización de los mercados, y de los cambios tecnológicos. Ello no obstante, en la medida en que se van dando a conocer los criterios básicos que las animan, sus proyecciones y sus contenidos más sustantivos, y en la medida en que se acorta el plazo para su aprobación final, en esa misma medida las resistencias empresariales se van incrementando y mostrando con mayor claridad la disparidad de criterios, más allá de las palabras.

En efecto, si para las autoridades de Gobierno las orientaciones que presiden las reformas son la eficacia y la equidad, para la dirigencia empresarial y sus representantes, éstas son fundamentalmente la eficacia. En este sentido, y en orden a la regulación de los intercambios, la base del aporte del trabajador, que para el Gobierno se sustenta, junto con la eficacia, también en el aporte creativo y la implicación, para la dirigencia empresarial, radica en la eficiencia y la eficacia, medida en términos racionales y cuantitativos, como base de la retribución económica. Así, mientras para las autoridades del Trabajo y del Gobierno, la regulación normativa tiene su base en la ciudadanía laboral y en la autonomía de las partes, y surge como resultado del acuerdo entre empresa y trabajador, la dirigencia empresarial pretende que la norma consagre la desregulación prácticamente total, quedando garantizada su libertad de acción. En consecuencia, la resolución del conflicto, para unos estará remitida a los propios actores, como fruto de la concertación y la búsqueda de los intereses sustantivos, para otros estará reducida al criterio hegemónico de la empresa que verá el conflicto como eminentemente negativo.

El siguiente esquema grafica estos énfasis diferenciales.

BASES DEL CRECIMIENTO Y DESARROLLO MODERNO

Orientación	Énfasis en la Eficacia y la Equidad (Gobierno)	Énfasis sobre todo en la Eficacia (Empresarios)
Regulación del Intercambio		
Base de la Retribución	Aporte Creativo, Implicancia y la Eficacia	Eficiencia y eficacia, Racionalidad y Cálculo Económico
Regulación Normativa	Ciudadanía laboral (respeto derechos y libertades), Acuerdo Bilateral Empresa/Trabajador	Autonomía y Protagonismo exclusivo de la Empresa, Desregulación como Ideal.
Resolución del conflicto	Diálogo en base a Intereses Sustantivos Mediación	Resistencia al Conflicto, Jerarquía y Disciplina

Estas discrepancias se irán haciendo cada vez más manifiestas y alcanzarán su mayor grado luego que se reintrodujeron los temas más conflictivos de la negociación interempresa y la supresión de los reemplazantes durante la huelga.

Por su parte, las orientaciones y dinámicas del actor laboral serán tributarias de este cuadro, y a la vez influirán en su desarrollo.

2. ORIENTACIONES DE LOS TRABAJADORES

Entregaremos una breve síntesis de las orientaciones de los trabajadores organizados ante los proyectos de reformas laborales, en los mismos términos que hemos examinado los planteamientos de los dirigentes empresariales. Destacaremos los aspectos positivos rescatados, sus principales críticas, así como sus reacciones frente a las temáticas principales ya reseñadas: negociación colectiva, contrato individual y organizaciones sindicales, considerando igualmente algunos puntos particulares.

2.1. ASPECTOS POSITIVOS DESTACADOS

La CUT, aunque no estuvo de acuerdo con el contenido de las reformas laborales propuestas entonces, las calificaba como un avance. Manifestaba, sin embargo, una cierta desconfianza en que el proyecto presentando a fines de ese año en la Cámara de Diputados,

pudiese ser aprobado luego en el Senado, como efectivamente sucedió. A la Central le interesaba en forma prioritaria las normas relativas a la negociación colectiva, la libertad sindical, la prohibición del trabajo infantil, el tema de los accidentes del trabajo y las iniciativas a favor de los profesores.

Ya a inicios del año 2000, la línea seguida por la CUT fue la de insistir, como marco previo de las reformas, en la vigencia de los **convenios 87 y 97** suscritos por la OIT, sobre libertad sindical y negociación colectiva, y poder negociar - como lo establece el convenio 98- bajo la modalidad interempresas, estimando incluso que la CUT pudiese negociar. Con ello, se presionaba en términos de apurar la entrada en vigencia de estos convenios que entrarían a regir a partir del 1 de febrero.

Inicialmente, sin embargo, la CUT mantendrá una actitud de pesimismo y desencanto ante la posibilidad de obtener las reformas laborales esperadas que garantizaran sus derechos. Por ello, ratificando la línea inicial, intentará presionar por la derogación de todas aquellas leyes que contradijeran con las normas de la OIT, considerando, como decíamos, que entrarían a regir los Convenios reseñados. A su vez, su presidente, E. **Moraga** ratificó la decisión entregada anteriormente, de no aceptar las reformas y planteando que el Gobierno incorporara en el actual Código del Trabajo los convenios indicados.

Como vimos precedentemente, en estos primeros meses ya había acuerdo entra la oposición y el Gobierno en orden a incluir en las reformas los derechos constitucionales al interior de la empresa, así como los temas referidos a la negociación colectiva, libertad sindical, la subcontratación, etc.

Para los trabajadores, la preocupación principal en este plano, y manifestada en el seno del Consejo de Diálogo Social, era las nuevas relaciones que deben existir entre el empresariado, trabajadores y Gobierno. Para la CUT, la continuación del diálogo con el Gobierno y los empresarios, que se inició con el seguro de cesantía, era absolutamente necesario para abordar la futura modificación. Como vemos, los trabajadores sitúan como un requisito previo, la necesidad de un diálogo entre los actores sociales. En esta línea, los dirigentes sindicales participaban de los mismos intereses que tenía el Gobierno respecto a la necesidad de un diagnóstico compartido en el seno del Consejo de Diálogo Social. Ya a mediados de año, como también vimos, el empresariado había mostrado cuáles eran sus reticencias ante el proyecto de reformas.

Para la CUT los principales aspectos positivos de las reformas están resumidos en sus propuestas presentadas **a mediados de mayo del 2000**, las que enfatizaban 7 puntos principales:

- El mejoramiento de la judicatura laboral, y la necesidad de crear más tribunales del trabajo en provincia con jueces especializados en las normas laborales.
- La libertad sindical.
- Revisión de la ley que regula los accidentes laborales y enfermedades profesiones, y de las normas del despido.

-
- La igualdad laboral para los minusválidos.
 - Bajar los quorum para constituir organizaciones sindicales, dando fuero antes y después de la creación del sindicato y entregando el tiempo necesario para que los empleados y los dirigentes definan su funcionamiento y se plantea igualmente, potenciar el rol de los sindicatos interempresas.

Estas propuestas fueron analizadas y discutidas en la Comisión N°2 del Consejo de Diálogo Social.

Un poco más adelante, como vimos, el Gobierno dio a conocer - a mediados de junio - los aspectos más centrales de su nueva propuesta de reforma laboral, insistiendo fundamentalmente en el fortalecimiento y extensión de la negociación colectiva, la incorporación de la flexibilidad pactada y la consagración de un efectivo derecho a huelga, así como sus principales líneas de acción para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, la regulación de la contratación, cumplimiento de la normativa laboral, etc.

La CUT estuvo de acuerdo enfatizando que la ampliación de la negociación colectiva para un mayor número de trabajadores es un aspecto central que debe abordar la reforma laboral, en tanto mecanismo de distribución de la riqueza. Al igual que lo hicieron los empresarios, los trabajadores aceptaban los planteamientos del Gobierno sobre la flexibilidad pactada. Al respecto, es interesante considerar la relación que establece el Secretario General de la CUT, A. Martínez, entre **flexibilidad pactada**, y **distribución**, relación que estará a la base de sus demandas: “No más flexibilidad sin distribución”. Por ello insistirá en que hay que repartir mejor la riqueza lograda en función de la flexibilidad, repartición que hasta ahora no ha ocurrido. Es decir, contrariamente al empresariado, la multisindical de los trabajadores busca una relación equilibrada entre los actores, en términos de su poder y representatividad, concibiendo la negociación a partir de una de sus dimensiones fundamentales, cual es la distribución de la riqueza.

Por todo lo anterior, estimaron insuficiente la propuesta de reforma laboral presentada recientemente por el Gobierno ante el Consejo de Diálogo Social (CDS). Ello por considerarla muy general, como una declaración de buenas intenciones, quedando pendiente una discusión sobre los temas de fondo. Para la CUT, estos temas de fondo eran precisamente:

- El establecimiento de la negociación interempresa.
- El no reemplazo de los empleados durante la huelga.
- El restablecimiento de la ley del piso; y el cumplimiento de los convenios 87 y 98 de la OIT, que fueron ratificados por Chile.

Ya a inicios de julio del 2000, como resultado de las resistencias empresariales a las reformas, que ya tuvimos oportunidad de considerar, la CUT comenzó a cuestionar su participación en el CDS, debido a “la ambigua posición de algunos dirigentes empresariales, que piden postergar la discusión de las reformas laborales”, mientras otros piden acelerar las

enmiendas “para eliminar una supuesta incertidumbre”. Esta ambigüedad llevará a la CUT, no a abandonar el diálogo, pero sí a volver a insistir en su recurso a la OIT como instancia mediadora. Este intento de cambio del terreno del diálogo, refleja por una parte la desconfianza de lograr acuerdos en la interacción directa con los empresarios, y por otra, el intento de presionar por esta vía internacional.

La CUT, como ha sido habitual, estaba preocupada por las prácticas antisindicales y las irregularidades que se daban en diversas empresas, temas que estaban tratando en el CDS. Al respecto, los dirigentes de la Central estimaban que debía darse una relación distinta, **una nueva actitud** por parte del empresariado. Esta apreciación nos parece de especial interés, pues los representantes de los trabajadores tocan un punto central, una dimensión básica de las relaciones laborales, es decir, apuntan a la predisposición real de **respeto mutuo y de trabajo conjunto**. Por ello, su presidente, E. Moraga planteaba que más allá de la mesa de diálogo, debe existir esta nueva disposición. Y es ella la que dará eficacia al establecimiento de los otros mecanismos para elevar la capacidad productiva y económica que pedía el propio empresariado.

Sin embargo, el hecho que el Gobierno, a través del subsecretario del Trabajo, Y. Ljubetic, hubiese señalado que se priorizaría el acuerdo, y se postergaría para septiembre la discusión sobre los “temas duros” (negociación interempresa, reemplazo de trabajadores durante la huelga), produjo un fuerte rechazo en la CUT. Interpretaron esta decisión como haber sido “dejados al margen” por el Gobierno y los empresarios, quienes serían los “actores principales en el debate económico”; como lo sostuvo el presidente de la multigremial, E. Moraga. Ello, además, fue visto como una forma de sobrepasar la mesa de diálogo, como “señal contradictoria”, como un privilegio de la búsqueda de acuerdos unilaterales, con sólo una de las partes, el empresariado.

Sin embargo, finalmente se resignaron a esta decisión, lo que revela una cierta debilidad y falta de fuerzas y de capacidad de presión como para revertirla. En cambio, la CUT centrará su acción estratégica en la mesa del CDS. Así, sin abandonar el recurso a la OIT y su insistencia en la inclusión de los convenios 87 y 98, harán ver que también existen otros temas de “vital interés” para el mundo laboral, como la reforma a la Seguridad Social y la institucionalización del CDS. Rectificando su posición anterior, centrarán allí sus esfuerzos, reconociendo esta instancia como el ámbito central del diálogo social. A partir de ello, la CUT comenzó a actuar en consecuencia y exigió tener allí una alta representación. Asimismo, le otorgaba a dicho Consejo un rol consultivo y con facultades, exigiendo que ninguna iniciativa legal, laboral o social o de seguridad social, pasara al Parlamento antes que el propio Consejo la conociera y fuera discutida por ellos.

Así, a fines de septiembre, ya con A. Martínez en la dirección de la multisindical, habiendo reemplazado a E. Moraga, la CUT endurecerá su posición, e insistirá en lo que estimaba eran los temas más importantes y de fondo.

Como un reflejo de estas alternativas, la CUT hacía un positivo balance al evaluar la discusión que habían tenido con el Gobierno en ese mes. Reconocían avances importantes, aunque admitían la falta de un punto relevante en el que se mantenían fuertes diferencias: la flexibilidad laboral, que la central rechazaba. Martínez valoraba que la discusión de la reforma laboral también hubiera servido para unificar a la CUT, ya que en el debate habían participado integrantes de otras sensibilidades y reconocía que en ese aspecto la multisindical había sido unitaria, pues no habían existido contradicciones.

Por otra parte, la CUT mantuvo su decisión de no aceptar que se excluyan los temas conflictivos como la negociación interempresa y el no reemplazo de trabajadores en caso de huelga.

En el mes de noviembre, a pocos días de ser enviado el proyecto al Congreso, la CUT hizo un llamado a las autoridades de Gobierno para impulsar todas las reformas laborales de una sola vez, oponiéndose a su envío parcelado como se había venido planteando y como ella misma lo había propuesto. Ello, después que el ministro del Interior, J. M. **Insulza**, se mostrara partidario de un solo proyecto. En el ámbito de las autoridades del Trabajo, aún no había unanimidad al respecto, diferencias que molestaban a la central, demandando su presidente que tuvieran “una sola voz”.

Ante el pronto ingreso del proyecto de reformas laborales al Congreso, entre los dirigentes sindicales había coincidencias en que esta iniciativa estaba incompleta. Algunos estimaban que no habría durante la presente administración, una nueva oportunidad de discutir otras reformas laborales. Ello por las dificultades que la iniciativa había tenido. Así, se resignaban a reiterar su decepción especialmente por la no inclusión de la negociación colectiva, de libertad sindical y del eventual reemplazo de trabajadores en huelga, dado que el Gobierno así se había comprometido ante los organismos internacionales. Esperaban, en cambio, que el Gobierno se jugara por una carta más clara, como el cambio completo del Código Laboral.

En el mes de enero del año 2001, la CUT continuará insistiendo en las reformas laborales. En ese mes hizo entrega de nuevas proposiciones, destacando -entre sus aspectos positivos- la preocupación de la Central por la contraparte empresarial, particularmente por los pequeños y medianos empresarios, aspecto bastante destacable en este tema de las reformas, en el que cada sector tendía a encerrarse en sus propios intereses.

En esta línea la CUT propuso: limitar la inversión de **Fondos de Previsión en el extranjero**, para que fuesen invertidos en la creación de puestos de trabajo y otras medidas relativamente habituales, tales como:

- La mejora de salarios.
- Un subsidio de cesantía del 75% del sueldo.
- El aumento de los fondos municipales.
- La potenciación del sector de la construcción.

Pero, junto a ello, demandaba además, la **entrega sistemática de ayuda a los pequeños y medianos empresarios**, así como el ingreso de inversionistas que crearan más empleo en el sector eléctrico y en los servicios de agua y teléfono por la vía de la concesión. Por ello la CUT mostrará su satisfacción con la reprogramación de deudas de las pymes, que se anunció en el mes de marzo.

También se hizo un llamado a los parlamentarios a que se incorporara, en la reforma laboral, la posibilidad de que todos los **trabajadores de temporada** pudieran formar sindicatos y negociar. Ello, para evitar situaciones como las que quedaron al desnudo después del accidente que sufrieran más de 70 temporeros de la VI Región (9 de febrero del 2001, en Doñihue, VI Región).

En el mes de junio, habiéndose repuesto la línea de diálogo entre la CUT y el Gobierno y los empresarios, y habiéndose aprobado diversas indicaciones en la Cámara de Diputados, la Central calificó como un gran avance la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, iniciativa que a su juicio debiera disminuir aún más, hasta las 40 horas semanales. Se destacó la importancia de la propuesta que implica para las empresas aumentar su productividad sin incrementar los costos ni disminuir el salario de los trabajadores. En este sentido se planteó la necesidad que los ajustes de horario de la jornada laboral fuesen llevados a cabo con la participación de los sindicatos y los trabajadores.

En los primeros días de agosto, el Gobierno pensaba enviar al Parlamento un **proyecto para crear el Consejo de Diálogo Social**, en la perspectiva de “fortalecer la unidad entre empresarios y trabajadores, lo que constituye un desafío indispensable”. Esta iniciativa contó con la aprobación de la CUT, estimándose que un ley al respecto da más fuerzas para trabajar. En esta perspectiva se hicieron algunos seminarios para examinar la experiencia holandesa de diálogo social bipartito. También existían algunos reparos, en orden a reconocer que en Chile nos encontramos en condiciones y culturas distintas. Precisándose, como lo hizo A. **Martínez**, que en nuestro país las relaciones “han sido históricamente confrontacionales y las leyes laborales no se cumplen”, aunque reconociendo que tal proyecto de ley es una iniciativa positiva.

Luego de aprobadas las reformas, el 11 de septiembre, y promulgadas el 27 de ese mes, día del aniversario del fallecimiento de Manuel Bustos, la CUT participó en las diversas actividades con que las autoridades del Trabajo fueron explicando los nuevos cambios y los criterios que se tendrá para su implementación práctica. En esa línea, el 26 de septiembre, los dirigentes de la CUT, en el marco de las labores del Consejo de Diálogo Social, asistieron a la exposición de la directora del Trabajo, M. E. **Feres**, para explicar las nuevas formas de fiscalización y para entregar una idea de cómo van a funcionar las inspecciones y de cómo serán los controles con los nuevos inspectores.

Más adelante, en el mes de octubre, la directora del Trabajo, M. E. **Feres**, explicó que existiría una cierta gradualidad en la aplicación de la normativa que comenzaría a regir el 1º de diciembre, especialmente para aquellas disposiciones que resultan más complejas, ya sea en términos de comprensión, o porque requieren cambios de políticas o procedimiento. Tal es

el caso, como se señaló, de las nuevas disposiciones relativas a las horas extraordinarias o las denuncias por prácticas antisindicales. Advirtió que en una primera etapa se actuaría con criterio pedagógico mediante sanciones de cortesía, para posteriormente usar criterios más exigentes, descartándose de plano que las complejidades que pudiera contener la nueva norma, al igual que el adverso panorama económico, fuesen factores que llevaran a postergar su entrada en vigencia.

Es interesante recordar, que a estas alturas del proceso, la Dirección del Trabajo se encontraba estableciendo su Consejo Técnico Consultivo, cuyo objetivo es poder analizar los distintos casos de la empresa con respecto al nuevo Código y que también la Dirección pudiera dar a conocer sus criterios de acción como ente fiscalizador. Entre las labores de este servicio figuran los esfuerzos por mantener constante un clima de cordialidad en las negociaciones. Se esperaba que contribuyera a ello una amplia difusión del nuevo Código del Trabajo. Se trataría de acciones concretas con las cuales el ministerio del ramo estaba colaborando para establecer reglas claras que promuevan la competencia y eviten las sobrerregulaciones. Ésta era una aspiración declarada por los empresarios. Se estableció que dicho Consejo fuese un organismo asesor de la Dirección del Trabajo. Estaría conformado tanto por representantes empresariales como de los trabajadores.

En el último mes del año, en los primeros días, se firmó un protocolo de acuerdo entre la Conapyme y la Dirección del Trabajo en el que se establecieron diversas medidas destinadas a coordinar acciones para evaluar el impacto de las reformas laborales en las pymes, implementar los “Comités de Usuarios” de la Dirección del Trabajo en regiones, y evaluar los procedimientos de fiscalización, etc.

Finalmente, el día 1º de diciembre, fue la fecha de **la entrada en vigencia de las nuevas normas laborales**. Para las autoridades de Gobierno, constituyó un “día histórico” que beneficiará a millones de trabajadores, abriéndose una nueva etapa de difusión de las normas y de relevamiento de las nuevas situaciones que se generan y de aplicación de las normas con carácter pedagógico.

Entre los aspectos positivos destacados por la CUT respecto a este proceso de reformas, incluidas sus diversas acciones de denuncia, y en relación a su situación interna, se discierne un ánimo optimista frente a lo que sus dirigentes califican como un **mayor protagonismo de la Central**, tanto por sus acciones de denuncia por los despidos masivos, o ante las violaciones a la legislación laboral, como por sus planteamientos críticos ante las reformas laborales, etc.

Es interesante destacar que este protagonismo es recalcado, mostrando que toda su actitud de lucha y defensa de sus intereses, fue lo que consolidó su unidad más allá de las diferencias y contradicciones internas que se manifestaron frente a este largo proceso de las reformas laborales. Como lo indicaron sus dirigentes, “la unidad se ha consolidado, más allá de sus diferencias internas, lo que puede reforzar el rol de la CUT como vocero de los trabajadores y de interlocutor ante el Parlamento y el Gobierno”.

La CUT aceptó el modelo de fiscalización transitoria para la reforma y planteó al Presidente Lagos, en una reunión en La Moneda, la necesidad de incluir en la agenda social del 2002 temas como la seguridad social y la salud. Martínez demandó igualmente que se enviara un proyecto de ley de reforma a la judicatura laboral para terminar con los juicios largos y la falta de juzgados del trabajo. Del mismo modo, siempre como aspecto positivo, el presidente de la CUT, pidió a la Dirección del Trabajo que se hiciera parte en algunos juicios que están próximos a entablarse como consecuencia de algunos incumplimientos de parte de diversas empresas, tales como despidos sin pago de finiquitos ni de otros beneficios, además de imposiciones previsionales atrasadas, etc.

2.2. SUS PRINCIPALES CRÍTICAS AL PROYECTO DE REFORMAS

Como producto de su decisión de que las reformas laborales se ciñan y adecuen a los convenios de la OIT, ya en el **mes de julio del 2000**, la CUT **pedirá a la OIT una comisión de expertos** que analice las causas de la no incorporación de los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva al Código laboral, encontrándose a más de un año de haber sido ratificados por el Estado chileno. Con ello la CUT comienza a presionar por llevar el debate “al área chica”. Incluso, A. Martínez, entonces secretario general de la entidad, señalará que mientras no esté clarificada la situación de los convenios OIT, no estarán dadas las condiciones para seguir debatiendo con los empresarios acerca de las reformas laborales.

Del mismo modo, A. Martínez, a inicios de septiembre de ese año, recién entonces en funciones como nuevo presidente de la CUT, inició su gestión mostrando una actitud cautelosa frente al retiro de los temas conflictivos, o “duros”. Incluso, señalaba que dada la ausencia de discusión sobre estos aspectos en el Consejo de Diálogo Social, no era el momento de mandar un proyecto de reforma que incluyera la negociación colectiva y el derecho a huelga. Según el dirigente, por ahora el proyecto sólo debería limitarse a normar sobre la organización sindical y las prácticas antisindicales. Luego, en una segunda etapa, podría incluir la ampliación del derecho a la negociación colectiva. Luego, Martínez asumiría una actitud más firme, siendo enfático en señalar que el Gobierno pretendía con la nueva minuta “acallar las voces de los empresarios”, cediendo todo lo que es contratación flexible, el despido flexible y llevando a una desprotección total de la mano de obra.

A inicios del año 2001, la CUT mantendrá su fuerte crítica y oposición a la no inclusión de los temas “duros” de las reformas, puntos que ha venido reivindicando con fuerza a lo largo de todo el año precedente.

Del mismo modo, en el mes de febrero de ese año 2001, la CUT denunció el problema de los trabajadores de temporada, otro de los puntos álgidos, que se había puesto de especial actualidad dada la profusión de accidentes registrados en este estamento. Incluso, la Central se había hecho parte en varias de las querrelas presentadas.

Otro punto de bastante interés en esta temática es la voluntad de la CUT en orden a que se eliminara la posibilidad que tenían los empleadores en el sistema de AFP de declarar y no pagar las cotizaciones. A ello se agregaba, más adelante, su llamado al Gobierno a fiscalizar los despidos registrados en los municipios controlados por la derecha.

La reiterada crítica a la no introducción de los temas “duros” (negociación interempresa, no reemplazo de trabajadores en huelga) se va haciendo más fuerte a medida en que se iban entregando las últimas indicaciones del Gobierno que no las contemplaban. Así, en el mes de abril de 2001, los dirigentes de la CUT enfatizarán su oposición al proyecto del Gobierno, señalando que estas reformas, al contrario de lo que se planteó en un momento, “están intentando terminar con el movimiento sindical”. Incluso A. Martínez anunció que su descontento se materializaría en una movilización nacional de repudio para el 1º de Mayo, resolución acordada con los consejos regionales.

Igualmente, respecto a la flexibilización laboral, la CUT por intermedio de su presidente, manifestó que ésta no hace más que esclavizar a los trabajadores a jornadas horarias inhumanas de doce horas por doce días seguidos.

Frente a la urgencia puesta al proyecto de reformas, la CUT manifestó su descontento, señalando que el actual proyecto no es la reforma que los trabajadores esperaban.

- Es inaceptable la utilización que ha hecho la derecha, los empresarios y algunos sectores de la Concertación, respecto del tema del desempleo para dismantelar las reformas laborales.
- Se lamenta que el Gobierno haya puesto especial atención en las demandas de los empresarios, dejando de lado la de los trabajadores.
- Se indica que el Parlamento “tiene el poder político para realizar un debate en conciencia, aprovechando la oportunidad de democratizar las relaciones laborales” (Diario “La Nación”, 25 de marzo de 2001).
- Se informó además que estaban estudiando la presentación de una denuncia ante la OIT en la que plantearían que en Chile no se respetan los convenios suscritos (no respeto de la jornada de 48 horas semanales, dado que el proyecto establece hasta 12 días seguidos con jornadas de 12 horas).
- Se insiste en la necesidad de que se legisle sobre el artículo 161 del Código del Trabajo, que permite el despido por necesidades de la empresa sin especificar cuáles son esas necesidades.

En el mes de mayo, la CUT hará un llamado a establecer un **proceso de diálogo** que permita acercar posiciones entre trabajadores y empresarios y dar “una señal distinta al país”. Este perfil distinto de las relaciones y disponibilidades de los actores sociales, se revela de especial significación frente a los importantes desafíos y obstáculos que aún resta resolver para paliar y superar las dificultades de la lenta reactivación económica. Igualmente, ante las

carencias que ven en el proyecto de reformas, la CUT decidirá como estrategia **combinar el diálogo con la movilización**, y a privilegiar más el **diálogo con el empresariado**. A su vez, entregó un categórico rechazo a la decisión del Gobierno de **poner suma urgencia** al proyecto de reformas laborales y buscar su promulgación como ley antes del 18 de septiembre. A juicio de A. Martínez, no era bueno fijar plazos, y que es difícil en un plazo tan corto introducir cambios al proyecto que consideran “malo”.

En este mes de mayo, la CUT irá endureciendo sus críticas al proyecto, ello en medio de una situación interna en la que se hacen patente diversas contradicciones entre sus tendencias, unas más inclinadas al diálogo, y otras más inclinadas a la movilización, postura esta última que comienza a prevalecer, ante la constatación de que el proyecto de reforma no considera los planteamientos fundamentales de la Central.

Poco más adelante estas orientaciones varían un tanto, a partir del encuentro **del Presidente Lagos con los dirigentes empresariales y con los dirigentes de la CUT**, en los que se trataron temas de la coyuntura internacional, de la reactivación y las reformas laborales. Ello dio un impulso a la línea del diálogo conjunto, lo que se expresó en las **conversaciones establecidas entre la CPC y la CUT**, para valorar los puntos que los **unían** y buscar solucionar las **divergencias**, comprometiéndose a establecer un **plan de trabajo conjunto** relacionado con la situación económica y social del país.

La CUT, en esta línea, aceptó la idea de hacer prevalecer el **consenso** a fin de agilizar la aprobación del proyecto de reformas. En esta forma se restableció el diálogo entre la CUT y los empresarios, que había estado suspendido casi por ocho largos años.

Por otra parte, en la **80ª Conferencia Mundial de la OIT**, a través de su presidente, A. Martínez, la CUT entregó sus planteamientos frente al proyecto de reformas, y sus principales críticas. En dicha Conferencia, Martínez, pidió que una comisión de expertos de ese organismo viajara a Chile a supervigilar que la reforma laboral cumpliera con los convenios internacionales firmados por nuestro país. Al respecto denunció que la legislación laboral chilena permite que los trabajadores en huelga sean reemplazados mientras dure la huelga “Esto da pie a que las empresas mantengan las huelgas durante largo tiempo hasta quebrarlas”, así, los trabajadores no tienen otra alternativa que evitar el ingreso de rompehuelgas a sus lugares de trabajo”... “y entonces la empresa recurre a la policía para su resguardo”. A su vez, se quejó que Chile se sumó al grupo de naciones que ratifican los convenios básicos de la OIT, pero sin embargo, “después no lo reglamentan y por lo tanto no se cumplen”. Igualmente mantuvo su posición de que el Gobierno envíe las indicaciones denominadas “duras”.

A fines del mes de junio del 2001, la CUT, que fue constantemente partidaria de incorporar en las indicaciones del Gobierno la **negociación interempresa y el no reemplazo de trabajadores en huelga**, sin embargo, tras la reunión con el Presidente Lagos, aceptó la idea de favorecer el consenso, a fin de agilizar la aprobación de las reformas. Ello no obstante,

dando a conocer sus anhelos, A. Martínez, destacó que “nunca vamos a compartir que en Chile haya reemplazo durante huelgas”, reconoció que el Presidente “tendrá que reflexionar y él verá qué es lo que hace”. Con ello se dio un importante paso en la búsqueda de disminuir los obstáculos para la aprobación de las reformas.

Siempre en relación a los aspectos negativos evaluados por la CUT, la ratificación del Senado en orden a no considerar el reintegro del empleado despedido por prácticas antisindicales, motivó duras críticas de la CUT a los senadores de la Concertación que apoyaron esa idea. A ello se unió la decisión de la Central de comenzar sus movilizaciones de protesta a partir de ese mes de agosto, con el fin de reponer aspectos cruciales para los trabajadores en el proyecto de reformas.

En el mes de agosto, los dirigentes de la CUT tenían puestas sus esperanzas de que en la Cámara de Diputados, se lograra la inclusión de sus principales propuestas básicas, reintroduciendo las indicaciones rechazadas por el Senado.

Respecto a las reformas laborales, a inicios de ese mismo mes de agosto, la CUT pidió retirar la urgencia del proyecto de reformas para que los parlamentarios tuvieran los espacios y el tiempo para acoger los planteamientos de la Central. Igualmente planteó sus demandas permanentes referidas a la modificación del artículo 161 que permite despidos por necesidad de la empresa, el establecimiento de la negociación colectiva interempresa y la eliminación del reemplazo de trabajadores en caso de huelga.

Otro aspecto negativamente evaluado por la CUT en el proyecto de reformas, es el relativo a la modificación del **concepto de empresa**. Como lo señalaba su presidente, A. Martínez, el Gobierno tendría un mal enfoque al tratar de evitar conflictos con el empresariado, sabiendo que respecto al tema, existen muchos subterfugios para ocultar la verdadera identidad de la empresa. (Entrevista en “El Diario”, 13 de agosto de 2001).

Por otra parte, en la marcha realizada el **16 de agosto**, la CUT hizo presente su malestar frente a la persistencia de las **altas tasas de desempleo** y el **retraso en el despacho de reformas laborales**.

La CUT decidió afinar su estrategia para enfrentar el debate del proyecto de reformas laborales en la Cámara de Diputados y posteriormente, en la comisión mixta del Congreso. Esta fue una de las principales conclusiones del reciente Confasin realizado por la multisindical.

2.3. FRENTE A LA APROBACIÓN DE LAS REFORMAS

Una vez **aprobado, finalmente, el proyecto de reformas, el 11 de septiembre**, la CUT, como era de esperar, si bien aprecia con ellas un mejoramiento de la normativa, encuentra que la nueva legislación no satisface sus expectativas, ni representa sus aspiraciones, debiendo

continuar insistiendo en sus planteamientos. Es una reacción ambivalente, que refleja lo que la Central ha venido planteando a lo largo de todo este proceso. En efecto, el tema de las reformas y su aprobación, ha sido el principal factor de interés y preocupación de la Central y de los principales actores sociales del país. Su aprobación fue recibida con alegría, y valorado como un gran avance y un paso importante en la democratización de las relaciones laborales, sin embargo se estima que quedaron importantes cuestiones sin resolver, como la negociación interempresa y el no reemplazo de trabajadores durante la huelga. Varias organizaciones sindicales mostraron su disconformidad con la nueva ley laboral.

Pocos días antes, Martínez había expresado que su gremio, frente a las reformas laborales, “no quedó totalmente satisfecho”, no obstante, “la lucha no ha sido en vano. Se logró avanzar muchísimo y el 75% de nuestras aspiraciones fueron cumplida. Nos hubiera gustado cerrar aquí el capítulo de las reformas pero seguiremos insistiendo” (diario “La Tercera” 5 de septiembre de 2001). Con ello aludió a la negociación colectiva interempresa y el no reemplazo de trabajadores en periodo de huelga.

Luego, tras la aprobación de la reforma, en el Parlamento, las tribunas se encontraban casi llenas de representantes de la CUT, los que según las informaciones de prensa “estallaron en aplausos y gritos”. Martínez señaló en esa oportunidad: “Ha sido un gran avance ya que los trabajadores tendrán acceso a mecanismos para defenderse cuando sean atropellados sus derechos... ha sido un paso importante en la democratización de las relaciones laborales, aunque quedan temas importantes que resolver, como la negociación colectiva interempresa”, (diario “La Tercera”, 12 de septiembre de 2001).

Estas apreciaciones determinaron que la CUT como tal no se hiciera presente en la ceremonia de promulgación de la Ley de la Reforma Laboral, si bien se recordó el segundo aniversario del fallecimiento de Manuel Bustos, resaltando su valentía, su condición de guía sindical, su forma de ser, lealtad y franqueza, así como su constante lucha por las reformas laborales y la reconquista de la democracia.

En el mes de octubre, se agudizaron las contradicciones entre la CUT y la CPC por las denuncias de Martínez ante el incremento de los despidos, denunciándolos como una maniobra del empresariado para mostrar los efectos negativos en el empleo de las reformas laborales, asegurándoles el triunfo en las elecciones parlamentarias. La polémica suscitada por estas declaraciones pondrá en jaque la viabilidad de dicho Consejo cuyo proyecto de ley que da origen a su institucionalidad debía ingresar al Congreso a mediados de noviembre. Efectivamente, en el mes de noviembre, convencido que la Mesa de Diálogo Social estaba seriamente fracturada, el Gobierno resolvió congelar dicha instancia. Lo que se pretende hacer en cambio sería establecer canales paralelos de comunicación con las organizaciones sindicales y con el empresariado. De esta manera, a la mesa instalada con la Sofofa y que abordaba la denominada agenda pro crecimiento, se sumará una instancia similar con las organizaciones sindicales. Ambas estarán coordinadas por la Secretaría General de la Presidencia.

En la reunión con las autoridades del Gobierno, a la cual asistieron los presidentes de la CUT, de la ANEF, y de la Confusam, se consideró la necesidad de que las organizaciones sociales plantearan, a través de una mesa de trabajo permanente, los problemas sociales que deben ser solucionados, en el mediano plazo. A. Martínez, valoró la invitación y expresó su voluntad de participar en la iniciativa. Señaló que le parecía bien que el Gobierno entienda que los dirigentes sociales pueden dar su opinión y ser tomados en cuenta para esos temas.

En estos términos, la iniciativa que institucionalizara el Consejo de Diálogo Social se canceló, enfatizándose el trabajo con estas nuevas mesas bipartitas.

A fines de año, luego de las diversas denuncias de la CUT frente a los despidos de trabajadores que motivaron la salida de la CPC de la mesa de diálogo, la Dirección del Trabajo, ratificó el aumento de los despidos, señalando su directora, M. E. Feres, que el incremento anotado no se puede atribuir a la vigencia de las reformas laborales, pero que sí pudo producirse debido al discurso de algunos sectores empresariales y de algunos políticos que las han planteado en términos catastróficos y han inducido a confusión y a temores, que se van a demostrar infundados. Argumentó que la causal de despido por "necesidades de la empresa" aumentó en 3.3% sobre el total global en el periodo señalado.

La directora del Trabajo, M. E. Feres, dijo que el incremento anotado no se puede atribuir a la vigencia de las reformas laborales, pero que pudo producirse debido al discurso de algunos sectores empresariales y de algunos políticos que las han planteado en términos catastróficos y han inducido a confusión y a temores, que se van a demostrar infundados. Argumentó que la causal de despido por "necesidades de la empresa" aumentó en 3.3% sobre el total global en el período señalado. Del mismo modo, respecto a los empresarios, la Central reforzó su decisión de entablar quejas ante la OIT por el no respeto de los convenios 97 y 98, en diversas empresas, así como su propósito de presentar querrelas por violaciones a los derechos sindicales.

Veremos a continuación, más en particular, aquellas principales temáticas referidas a la negociación colectiva, los contratos individuales y las organizaciones sindicales, que ya hemos tocado en parte.

* NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Respecto a esta temática, la CUT propuso la eliminación del exceso de disposiciones requeridas para presentar los proyectos de negociación y las huelgas. Según los dirigentes sindicales, para los trabajadores, resulta prioritario trasladar la negociación colectiva desde la empresa hacia todas las organizaciones sindicales junto con la eliminación de los convenios colectivos donde haya sindicatos.
- El restablecimiento de la negociación interempresa, como ya hemos visto, constituye una de las reivindicaciones más permanentes de la CUT y enfáticamente reiterada,

junto a su rechazo al no reemplazo de los trabajadores durante la huelga. Éstas, las denominadas "reformas duras", han sido los principales caballos de batalla de la Central, la fuente y materia de sus principales denuncias, así como uno de los principales argumentos para rechazar el proyecto y para desconfiar de la constitución de las mesas de diálogo, tanto bipartitas como tripartitas. Respecto a estas materias, la CUT reivindicará con fuerza la vigencia de los **convenios 87 y 97** suscritos por la OIT, sobre libertad sindical y negociación colectiva, a fin de poder negociar -como lo establece el convenio 98- bajo la modalidad interempresas; estimando incluso que la CUT pudiese negociar.

- La negociación de las pymes, ha sido del mismo modo, ampliamente reivindicada, estableciéndose importantes puentes y puntos de contactos con los dirigentes empresariales de dicho sector.
- Otro aspecto, muy ligado a los anteriores, es la sustitución o supresión de los convenios colectivos donde la existencia de sindicatos permita una negociación. Ésta es otra de sus principales demandas especialmente vinculada a la necesidad de fortalecer al sindicato y su poder de negociación, evitando los paralelismos, así como las prácticas antisindicales que tienden a dividir a los trabajadores de una empresa, favoreciendo a los que negocian al margen del sindicato.
- De ello se desprende la necesidad de consagrar la titularidad de los sindicatos para negociación de empresa quedando expresamente prohibidos los grupos negociadores excepto en aquellas empresas donde no hay sindicatos.
- Vimos, igualmente, aquella particular dimensión que le asigna a la negociación colectiva, considerándola no como un mero expediente de reajustes, sino como un instrumento de distribución de la riqueza, que por ende exige equilibrio de poderes y de representatividad entre las partes que negocian.
- Propone consagrar la titularidad de los sindicatos para negociación de empresa quedando expresamente prohibidos los grupos negociadores excepto en aquellas empresas donde no hay sindicatos.
- Se propicia también el encarecimiento del reemplazo de trabajadores en huelga, fijando un bono de 4 UF por reemplazante a repartir entre huelguistas y la extensión del plazo para inicio de huelga, de tres a siete días entre la votación y el inicio de la huelga.
- Al igual que las disposiciones relativas a la información que tendrán derecho a solicitar los trabajadores en la negociación colectiva: los sindicatos o grupos negociadores pueden requerir información financiera oficial de la empresa a fin de preparar el proyecto de contrato colectivo, tres meses antes de su presentación. El empleador deberá entregar los balances y proyecciones de mercado de los últimos dos años.

* **CONTRATO INDIVIDUAL**

Los dirigentes de la CUT consideraron necesario que se otorgara a la **Dirección del Trabajo la facultad de interpretar los contratos laborales**, ya que los inspectores sólo pueden conocer de las infracciones “visibles”, obligando al trabajador a recurrir a los tribunales laborales. Es a partir de su experiencia con los problemas presentados por sus bases que insisten en estas facultades para la Dirección del Trabajo. Del mismo modo, los trabajadores aspiran a que haya beneficios adicionales al fortalecimiento de la actividad sindical, protección de los trabajadores, así como sanción a las prácticas antisindicales, tal como plantea la propuesta del Ejecutivo.

Entre las principales propuestas de la CUT, sobre este tema y que ya hemos venido analizando a lo largo de esta presentación, pueden destacarse como las más importantes, las siguientes:

- La extensión de la negociación colectiva.
- El fin de los reemplazos durante la huelga.
- La incorporación de los convenios 87 y 98 de la OIT.
- La modificación del artículo 161 que permite despidos por necesidad de la empresa
- La sustitución de los convenios colectivos donde la existencia de sindicatos permita una negociación -con un piso y por interempresas.
- La necesidad de avanzar en la reforma de la judicatura laboral.
- Regular toda la amplia temática de las prácticas antisindicales.
- La no discriminación, como sería el pago de sueldos distintos, promociones arbitrarias, contrataciones discriminatorias, etc.
- Regular los procesos de descentralización, subcontratación o finalización del contrato con las empresas.

* **ORGANIZACIÓN SINDICAL.**

- Se propone el establecimiento de un fuero que permita realmente fundar organizaciones sindicales.
- Penalizar las conductas antisindicales estableciendo previo fallo judicial el reintegro del trabajador víctima de tales prácticas.
- Ampliar la existencia de organizaciones sindicales donde están prohibidas.
- Consagrar la titularidad de los sindicatos para negociación de empresa quedando expresamente prohibidos los grupos negociadores excepto en aquellas empresas donde no hay sindicatos.
- Se demanda igualmente la negociación colectiva para las organizaciones sindicales de los empleados públicos, en conformidad con el Convenio de la OIT N°151, ratificado por nuestro país en abril del 2000. Dicha norma establece el derecho a negociar colectivamente y protege los derechos de los trabajadores del sector público, y entraría en vigencia a partir de julio del 2001.

-
- Otra reivindicación central en este nivel ha sido su presión para lograr la vigencia plena de los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva, los números 87 y 98. En esta demanda, la libertad sindical, el mejoramiento de su ejercicio, la eliminación de las numerosas trabas que lo coartan, tan presentes en nuestra legislación, han ocupado un lugar de primera importancia, siendo constantemente reiterada.
 - Se destaca igualmente en este tema, su preocupación por que se modifique y legisle sobre el concepto de empresa. La actual legislación, a juicio de la CUT, permite “la existencia de subterfugios para ocultar la verdadera identidad de la empresa”, con ello se abre todo un campo para dividir empresas (procesos de filialización) en forma ficticia, debilitando al sindicato, o como es más habitual, impidiendo la constitución de los nuevos, por falta de quorum.
 - Caben aquí también el apoyo de la CUT al aumento de la dotación y de las atribuciones de la Dirección del Trabajo, justamente en la perspectiva de que así puedan cautelarse de mejor manera los derechos, tanto de los individuos como de las propias organizaciones sindicales.
 - A ello se liga su continua demanda por la defensa de las organizaciones y sus socios, frente a las prácticas antisindicales, que es otra de sus reivindicaciones constantemente presentadas.

Inicialmente, la CUT demandará la plena vigencia de los convenios de la OIT, especialmente el N° 87 y el N° 97 sobre libertad sindical y negociación colectiva, apuntando fundamentalmente a la negociación interempresa, que como hemos visto, será una de las piedras de toque en este lento y largo proceso. La dirigencia sindical oscilará entre aquella reivindicación, por así decir externa, y su participación plena en la discusión de las reformas laborales, fundamentalmente por su desconfianza frente a la disponibilidad del empresariado para asumir los cambios propuestos.

En este itinerario es interesante destacar la aceptación de la CUT frente a las instancias del diálogo social, más allá de su experiencia y conocimiento del empresariado y de sus formas de comportamiento. En efecto, la persistencia de las prácticas antisindicales y las irregularidades que se constatan en el ámbito de las empresas son elementos que la hacen dudar de la voluntad de cambios de los dirigentes empresariales, por lo que demandarán su superación como paso previo para entrar a discutir los proyectos de reforma laboral. Pero, a pesar de ello, confían en las instancias de diálogo social. Otro aspecto destacable, es la forma en que ligan su aceptación de la flexibilidad pactada, a la necesaria redistribución de la riqueza. Éste nos parece un criterio bastante destacable, pues muestra la perspectiva más madura de la Central, que sitúa en su justo lugar las reformas, no como aspectos aislables y puntuales, sino como haciendo parte de un modelo, de una filosofía integral de relaciones laborales, en la que van unidos las normas y las exigencias de un equilibrio entre los actores sociales. Es también destacable la amplia gama cubierta por las demandas que entrega la CUT a las autoridades de Gobierno, tanto aquellas referidas sus propios temas más fundamentales, como el término de los despidos por

necesidad de la empresa, la supresión de los convenios colectivos sin sindicato, la negociación interempresa, el no reemplazo de los trabajadores durante la huelga, los accidentes laborales, ampliaciones del quórum, la sanción de las prácticas antisindicales, etc., así como aquellos temas referidos a otros sectores sociales, como la negociación en la pyme, y la igualdad laboral para los minusválidos.

No todas estas aspiraciones se verán satisfechas, por lo que existirá un cierto desánimo en los dirigentes sindicales, a lo que se suma lo que consideran una falta de decisión del Gobierno para proponer reformas más fundamentales, las resistencias y ambigüedades de los empresarios, y las propias contradicciones internas en el seno de la Concertación.

Otro elemento que interviene en este proceso, es la falta de fuerza del sindicalismo, su escasa capacidad de presión, dadas sus divisiones internas, y el proceso eleccionario que enfrenta en el mes de agosto, el que junto con centrar sus preocupaciones, será una de las razones que esgrimirá el Gobierno para suspender la discusión de las reformas en la mesa del diálogo social, e intentar trasladarla al ámbito del Parlamento.

En este cuadro, la decisión del Gobierno de retirar los “temas duros”, será un fuerte golpe para la Central, pero no tan decisivo como para retirarse de la mesa de diálogo. Allí plantearán otros temas como la reforma de la seguridad social y la institucionalización del diálogo social. Las elecciones nacionales de agosto de ese año darán la presidencia a Arturo Martínez. El nuevo presidente, luego de una cierta cautela inicial, rechazará la propuesta del Gobierno sobre las reformas, particularmente porque éstas establecerían, a su juicio, la desprotección de los trabajadores y el empleo precario. Igualmente planteará que se envíe un solo proyecto, y que no se contemplen dos etapas (una para los temas consensuados y otra para los temas más conflictivos), lo que considera poco factible y más bien una disculpa.

Pero, fundamentalmente, lo que se aprecia, como resultado final ante la esterilidad de los esfuerzos por lograr una reforma laboral que los satisfaga, es un sentimiento de decepción. Lamentablemente, las propias debilidades del sindicalismo han pesado en este resultado, lo que contribuirá a mantenerlos, todavía por un tiempo, más centrados en su dinámica interna.

V. CONCLUSIONES

El proceso de reforma laboral asumió una especial importancia, particularmente en relación a los posibles efectos que tendría en la reactivación de la economía y del empleo. De allí la importante gravitación que dicho proceso fue adquiriendo a lo largo de su desarrollo, estando siempre presente en las críticas, diagnósticos y proyecciones de los actores. Es precisamente la incidencia de estas reformas, no sólo en nuestro desarrollo económico y en los niveles de empleo, sino también en el funcionamiento orgánico de las organizaciones labores y en su representatividad, - factores determinantes en el perfil de las relaciones laborales -, lo que nos llevó a centrar nuestro análisis en sus alternativas. Y en esta perspectiva fuimos recogiendo las orientaciones de los distintos actores sociales al respecto, sus estrategias y sus diversas posiciones, lo que nos da a conocer la particular perspectiva con que visualizan y enfrentan esta importante dimensión de las relaciones laborales, mucho mejor y mucho más claramente que cualquier discurso o actitud puntual.

1. ORIENTACIONES DE LOS ACTORES SOCIALES

En esta perspectiva pudimos comprobar, con bastante detalle, la visión y perspectiva del Gobierno sobre esta temática, así como sus diagnósticos sobre el estado de estas relaciones, los obstáculos que discernen, y las metas hacia las cuales apuntan las medidas transformadoras propuestas.

En particular, destacamos una principal preocupación y convencimiento en orden a que estas reformas pretenden, precisamente, **mejorar la empleabilidad**, junto establecer una mayor **equidad en los intercambios**, condiciones de mayor justicia e igualdad entre el actor empresarial y el laboral. Esta equiparidad, representa un factor clave en la perspectiva del Gobierno y preside el articulado de las reformas, dado que si uno de los actores se encuentra en condiciones de debilidad jurídica, en última instancia no podrá existir un funcionamiento armónico ni colaborativo en la empresa, ni habrá pie para una resolución adecuada del conflicto, aspecto inherente en todo sistema de relaciones laborales. Junto con ello, y muy ligado a lo anterior, existe una clara opción en las autoridades del Trabajo y del Gobierno, por adaptar nuestra juricidad laboral a las nuevas y concretas exigencias de la economía moderna, a las crecientes exigencias de **apertura y modernización tecnológica**, aspectos claves para competir en estos mercados cada vez más globalizados. Ello, no sólo para modernizar la legislación y dar cabida a los nuevos fenómenos y realidades en este ámbito, sino a partir del convencimiento que el desarrollo es una tarea compartida de empresarios y trabajadores. Si los problemas del empleo no podrán ser superados sin pasar a una segunda fase de industrialización, que requiere inversiones más costosas, mayores riesgos de competir, tecnologías de punta, etc., todo ello queda muy limitado y sin mayores alcances, si no existe la disposición compartida del trabajo conjunto, con respeto mutuo entre trabajadores y empresarios, sintiéndose parte de una obra común, y en términos de respeto y de igualdad.

Estrechamente vinculado a esta preocupación por incentivar el empleo, destacamos aquel otro eje de las reformas relativo a incentivar **nuevas modalidades de contratación**. Con ello se pretende que las nuevas normas permitan nuevos tipos de vinculación anteriormente no contemplados, aunque siempre salvaguardando la justicia de los intercambios. Así se trata de responder a las crecientes realidades del trabajo a domicilio, del teletrabajo, el trabajo part time y la situación que generan las empresas suministradoras de trabajadores. Pero, enfatizando - como decíamos - el respeto y el equilibrio de los intercambios.

De allí los esfuerzos del Gobierno por consolidar lo que ha llamado la **“ciudadanía laboral”**, como sujeto pleno de derechos y libertades, a partir de su dignidad de tal, aspecto muy ligado a la supresión de los diversos tipos de discriminación que existen al interior de las empresas que ya tuvimos oportunidad de reseñar, a fin de proteger el derecho a la propia imagen, el derecho a la vida privada, etc.

Todo este conjunto de nuevos criterios se ordenan a **extender y mejorar los procesos de negociación colectiva**. Las disposiciones de las reformas laborales, como hemos visto, apuntan a facilitar estos procesos, a despejar los obstáculos, a lograr que este derecho puede extenderse y ampliarse en el ámbito laboral. De allí, igualmente, ese importante criterio que tuvimos la oportunidad de resaltar, en orden a trasladar los aspectos regulatorios desde la norma hacia el acuerdo entre las partes. Es decir, terminar con la tradicional heteronomía de la norma y **traspasar la autonomía a las partes**, con un rol estatal cada vez menos paternalista, más eficaz, menos policial y más relacional. Esta orientación no parece un aporte de especial interés pues apunta a despejar la legislación, a traspasar las responsabilidades de la esfera del Estado hacia la esfera de la sociedad civil, partiendo del supuesto que esta última está integrada por adultos, capaces de resolver sus diferencias por ellos mismos, sin la omnipresencia del Estado.

Destacamos este criterio y volvemos a insistir en él, pues hace confianza en que los sujetos de la relación laboral han alcanzado un desarrollo y una madurez suficiente como para enfrentar ellos mismos las formas de trabajar en conjunto, de solucionar los conflictos y de aportar al desarrollo nacional, única y mejor forma de combinar las dimensiones del conflicto y de la cooperación, dimensiones que son inherentes a toda acción social. Tales criterios presidirán igualmente la preocupación por desrigidizar los requisitos para organizarse en sindicatos, e impulsar la autorregulación vía estatutaria, manteniendo una presencia del Estado en aquellos aspectos en donde claramente se requiera. Como vimos, lo que se busca es dejar en libertad a los trabajadores para que se planteen sus propias formas de organización.

A ello se une, igualmente, también como criterio central de este proyecto, la idea de **propiciar e impulsar la figura de la mediación entre las partes**, como alternativa que complementa esta decisión de traspasar la autonomía a los actores. Se trata de promover la capacidad de las propias partes para regular sus conflictos sobre la base de la autonomía colectiva. Ello como base que contribuya al desarrollo de relaciones laborales colaborativas y

participativas, basadas en la equidad, la autonomía y el respeto mutuo. Son las partes mismas involucradas en un conflicto, las que estarán encargadas de colaborar y estimular la búsqueda de soluciones y la prevención de los conflictos colectivos, a través del diálogo. Proceso que, como vimos, estará asistido por un mediador, que las partes hayan voluntariamente escogido, y al que se atribuyen funciones específicas para facilitar la solución de un conflicto.

Un área igualmente prioritaria en este proyecto ha sido el reforzamiento del **control y la sanción de las prácticas antisindicales**, aspecto en el que se ha buscado asignarle un papel mucho más activo a la Dirección del Trabajo. Ello lo destacamos como un correlato y contrapartida de los intentos por propiciar el equilibrio, el entendimiento de las partes, el reforzamiento de su propio protagonismo autónomo para regular y resolver los conflictos. De allí que si estos esfuerzos son estériles y se mantienen las relaciones autoritarias, que vulneran los derechos, entonces se hará necesario reforzar los controles y las sanciones.

Ligado a lo anterior, otro punto particular que interesa destacar es **el rol que asume la Dirección del Trabajo** como instancia que incentiva, cautela, supervisa y promueve estas normas. Aquí se inscribe la ampliación de su planta, su rol difusor y educador de las nuevas normas, sus nuevas atribuciones, al igual que la modernización de sus funciones que incorporan junto a sus atribuciones tradicionales, las figuras de la mediación, los Comités de Usuarios, su Consejo Técnico Consultivo, etc. Con ello se trata de socializar el nuevo Código del Trabajo, conocer la opinión y sugerencias de los usuarios, favorecer la autonomía de los actores, facilitar instancias de mediación para los conflictos, y sobre todo, promover y difundir un sistema de relaciones laborales modernas y cooperativas.

Pero hay un aspecto muy sustantivo que preside estas reformas y que nos permite valorarlas en una dimensión más comprensiva, amplia e integral. Y es **el significado que tiene este proyecto en la perspectiva y en la concepción de las autoridades de Gobierno**. Se trata de la deuda social contraída por los gobiernos de la Concertación, con el país y en particular con los sectores populares. Ya lo precisamos al iniciar este análisis: con el Plan Laboral de los años '80 y el DL. 2.200, se genera una nueva Institucionalidad laboral, cuya característica esencial, a los ojos de las autoridades del Gobierno, ha sido el ser generadora de un enorme y brutal desequilibrio en las relaciones laborales, que favorecía directamente a los empresarios. Este desequilibrio se ha alzado como un obstáculo muy relevante para lograr relaciones laborales participativas y cooperativas, así como un clima laboral favorable. Así, se había generado, al igual que con el tema de los derechos humanos y las tareas de democratización política, una deuda pendiente con el mundo laboral. Pero no se trata no de cualquier deuda, sino de una deuda inextricablemente unida a la recuperación de la democracia. Así, sin responder a ella, como ya se había logrado en el importante plano de los derechos humanos, la transición todavía permanecería pendiente, y la deuda impaga. Por ello, la Concertación, a partir de aquellos años, hizo del restablecimiento de ese equilibrio perdido, una de sus banderas de lucha, como otra expresión y manifestación de la vigencia de los derechos políticos y sociales.

En esta perspectiva, como ya lo enfatizamos inicialmente, visualizar las reformas laborales, sin esta dimensión valórica, política, sociológica, es un profundo error, que nos impide aproximarnos a estos procesos de manera adecuada. Del mismo modo, esta óptica nos permite entender que lograr saldar esta deuda histórica sin afectar la economía, no es una tarea fácil. Ya lo hacíamos ver, el punto de equilibrio podrá estar corrido a la derecha o a la izquierda, posiblemente, pero eso será marginal. Determinadas disposiciones podrán estar algo alejadas de dicho punto de equilibrio, pero ello será corregible y comprensible, dada la complejidad del tema, quedando a salvo el esfuerzo global por cumplir este compromiso de restablecer los equilibrios entre las partes, entre los principales actores del sistema de relaciones laborales.

Como es fácil de entender, frente a estas líneas y criterios orientadores, los principales actores sociales concernidos, empresarios y trabajadores, reaccionaron de distinta forma, dando a conocer sus diagnósticos y percepciones, al igual que sus temores y sus propias perspectivas acerca de las nuevas normas. Con ello fueron revelando las concepciones que subyacen a sus particulares visiones del sistema de relaciones laborales.

Respecto al empresariado, luego de mostrar una buena disposición frente a los proyectos de reformas, una cierta unanimidad en orden a la necesidad de adecuar las normas a las nuevas exigencias de la economía, y luego de un tiempo de espera frente a las decisiones que tomaría el nuevo Gobierno, fueron entregando sus particulares percepciones y evaluaciones respecto a estas reformas.

Destacamos los énfasis diferenciales del empresariado respecto a los criterios que animan las reformas laborales propuestas por el Gobierno. En ellos podemos rescatar profundas discrepancias, pero también, eventualmente algunos puntos de entendimiento y ciertas bases comunes de acuerdo. De allí nuestro interés por rescatar este énfasis.

Una de estas principales discrepancias, dice relación precisamente con aquella difícil compatibilización entre equilibrio o justicia, y desarrollo económico, que recién destacábamos. Al respecto, y tal como destacamos en nuestro desarrollo, el énfasis del Gobierno está puesto en la eficacia y la equidad, mientras los dirigentes del empresariado ponen el énfasis sobre todo en la eficacia. En este sentido, para el Gobierno, la base del aporte está situada en la ciudadanía laboral, vale decir, en el respeto de los derechos y libertades, en cambio en los empresarios se subraya y releva la eficiencia y la eficacia como base de la retribución económica. En esta perspectiva, para el Gobierno la regulación normativa es importante, aunque tiende a trasladarse hacia el acuerdo bilateral entre empresa y trabajador. En cambio, en el empresariado constatamos una persistente y creciente demanda por la desregulación como imperativo de las exigencias de la economía actual. Por último, aunque ligado a lo anterior, en el Gobierno prima la disposición a que la resolución del conflicto contemple una flexibilidad pactada y una mediación, en cambio en el empresariado la flexibilidad es reivindicada como un atributo del que la empresa pueda disponer a su arbitrio. Esto a modo de síntesis de aquel amplia abanico de discrepancias que ha manifestado el empresariado a lo largo de todo este

proceso de búsqueda de entendimientos. Volveremos luego sobre las bases de acuerdo que eventualmente pueden subyacer frente a estas discrepancias de criterios.

En el ámbito de los **dirigentes sindicales**, las reformas laborales no encontraron una adhesión inicial, prefiriendo éstos demandar la plena vigencia de los convenios de la OIT, como base de cualquier legislación laboral. De allí que su actitud oscile entre este recurso externo y su disposición a participar plenamente en estas discusiones. Ello no obstante se discierne, como lo hicimos notar, una disposición positiva de la CUT frente a las instancias de diálogo social, más allá de sus tradicionales reticencias y desconfianzas frente a la disponibilidad del empresariado para aceptar las reformas. Una de las bases de esta desconfianza es la persistencia de prácticas antisindicales de las que son objeto los trabajadores, así como las diferentes irregularidades y vulneración de las normas laborales que ocurren con frecuencia en diferentes empresas.

También destacamos en este ámbito laboral, la ligazón que los dirigentes sindicales establecen, entre la flexibilidad pactada y la redistribución de la riqueza, como base de aceptación de los intentos por flexibilizar las normas. Nos parece éste un punto bastante relevante pues hace referencia a una dimensión básica de las relaciones laborales modernas, y muestra a su vez la visión amplia del movimiento sindical al respecto. En efecto, las relaciones laborales participativas se verifican en la existencia de una participación en el esfuerzo común, en el reconocimiento, en la retribución mutua, que implica - por consiguiente- la participación de todos en los frutos del trabajo en la forma más equitativa posible. Esto se encuentra a la base de toda alianza estratégica, de todo proyecto de trabajo común. En relación a esta visión amplia, pusimos de relieve la diversidad de temáticas que cubren las demandas de la CUT frente al proyecto de reformas, las que no sólo buscan sus propios intereses sino también las necesidades de distintos segmentos y estratos del mundo laboral, como los trabajadores de temporada, pequeños y medianos empresarios, cesantes, mujer trabajadora, jóvenes, pobladores, etc.

Junto a estos rasgos destacables en este proceso, hay también aspectos no tan positivos, que se van relevando en las discusiones sobre las reformas. Uno de ellos es la falta de fuerza del sindicalismo, su baja capacidad de presión, que es el resultado de sus luchas internas, puestas especialmente de relieve en la coyuntura de las elecciones de la directiva nacional. Esta debilidad queda demostrada, por lo demás, en todo el acápite que presentamos en anexo y que nos entrega una síntesis de los niveles de afiliación de la CUT, y de los procesos de negociación colectiva. Aquí se enfrenta un particular círculo vicioso, una baja representatividad, bajos niveles de convocatoria, y la dificultad de lograr conquistas y reivindicaciones, aspectos que se refuerzan negativamente.

Esta breve síntesis de las principales reacciones y posiciones de los actores sociales nos permite entregar una visión de conjunto de los desafíos que representa la búsqueda de un sistema de relaciones laborales modernas y participativas en nuestras concretas circunstancias, y luego de la entrada en vigencia de esta nueva normativa, este proceso de reformas.

2. LAS LÓGICAS DE ACCIÓN QUE SE CONFRONTAN

En nuestras anteriores Crónicas Laborales (Nº2, Año 1999), presentamos como conclusión, un esquema de las diferentes lógicas y orientaciones de la acción de los principales actores sociales, así como del tipo de arreglo social al cual pueden conducir en caso de prevalecer una u otra orientación. En este informe, a propósito de las posiciones de los actores, presentamos otro esquema que intenta graficar las diferenciales orientaciones que pueden presidir las visiones sobre nuestro crecimiento y desarrollo. En esta oportunidad nos parece pertinente, combinar estos contenidos, a fin de detectar los principales desafíos que surgen de estos intercambios de criterios y posiciones frente a las reformas laborales.

	PROYECTO DE SOCIEDAD	
	LÓGICA INSTRUMENTAL	LÓGICA COMUNICATIVA
TRABAJO	Trabajo Recurso (Póesis)	Trabajo Realizador (Praxis)
EMPRESA	Empresa Negocio, Maximización Ganancias	Empresa Comunidad, Acción conjunta y cooperativa
BASE DE LA RETRIBUCIÓN	Eficiencia y Eficacia, Racionalidad y Cálculo Económico	Aporte Creativo, Implicancia, Involucramiento y Eficacia
NORMATIVA	Autonomía y Protagonismo exclusivo de la Empresa, Desregulación como Ideal.	Ciudadanía laboral (respeto derechos y libertades), Acuerdo Bilateral Empresa/Trabajador
RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO	Resistencia al Conflicto, Jerarquía y Disciplina	Diálogo en base a Intereses Sustantivos Mediación
TIPO DE DEMOCRACIA	DEMOCRACIA FUNCIONAL (Política, de Mercado, Social Proteccionista)	DEMOCRACIA PARTICIPATIVA (Diálogo Ciudadano, Participación de la Sociedad Civil).

A la luz de los contenidos reseñados, y cruzando los distintos actores sociales, podemos destacar dos grandes orientaciones o lógicas de acción, cuyo diferencial predominio incidirá en los contenidos y funciones que se le asignan al trabajo, la empresa y el desarrollo, la norma y el conflicto, favoreciendo uno u otro tipo de democracia como sistema global resultante.

La lógica instrumental, que vimos muchas reflejadas en los planteamientos de varios dirigentes empresariales, tiende a concebir el trabajo como un recurso económico, sujeto a los vaivenes del mercado, al cual le es inherente el esfuerzo, la constancia, muchas veces el sacrificio, como tarea propia del hombre. Ello, muy vinculado a la concepción de los griegos del trabajo como *poesis*. Otra perspectiva, también presente en muchos empresarios, pero evidentemente más presente en los niveles de las organizaciones de trabajadores, y de muchas autoridades del Gobierno, es considerar el trabajo, también como esfuerzo y sacrificio, pero también como una actividad realizadora del hombre que contribuye a su plenitud como tal, al desarrollo de sus potencialidades (la *praxis*, como contrapartida de la *poesis*).

Vinculado a estas concepciones básicas, la empresa misma puede ser concebida, bajo el predominio de una lógica instrumental, como una instancia de maximización de ganancias, que evidentemente lo es, pero enfatizando tal dimensión en forma prácticamente unilateral, haciéndola predominar sobre cualquier otra dimensión también inherente a ella. Ello tiende a oscurecer aquella otra lógica o concepción más moderna y actual en muchas empresas de punta, si bien poco difundida en nuestra realidad nacional, que la considera como una comunidad de trabajo, como una acción conjunta y cooperativa de empresarios y trabajadores, con una misión compartida, lo que permite muchas veces realizar importantes esfuerzos para lograr los niveles de competitividad exigidos por los mercados internacionales.

En este cuadro, en forma coherente con las orientaciones precedentes, la base de la retribución estará puesta, bajo el predominio de una lógica instrumental, en la eficiencia y la eficacia, así como en la racionalidad y el cálculo económico como criterio predominante y casi exclusivo. En cambio, en una lógica comunicativa, existirá la apertura suficiente como para valorar igualmente, junto a la eficacia y eficiencia, el aporte creativo, la implicancia y el involucramiento.

Consecuentemente, en el caso de un énfasis de la lógica instrumental, la regulación, la fuente de la interpretación y aplicación de la norma estará puesta en la autonomía y el protagonismo exclusivo de la empresa, como criterio decisivo, propiciando como consecuencia evidente, una total desregulación. En cambio, en el caso en que la acción está guiada por una lógica comunicativa, la norma estará de alguna manera referida a las personas, a los sujetos de la relación laboral, considerados como ciudadanos autónomos, capaces de adecuar las normas generales a sus propias circunstancias, con respeto a la justicia y la equidad. Ello será la base del acuerdo bilateral en estas materias.

Del mismo modo, la resolución del conflicto, dimensión inherente a toda comunidad humana y no sólo de trabajo, con el predominio de una lógica instrumental, su resolución tendrá un carácter autoritario, invocando la jerarquía y la disciplina, rechazando el conflicto por considerarlo sólo en su vertiente negativa, disruptiva, desconociéndolo como oportunidad de crecimiento y de intercambio creativo para mejorar el futuro.

3. PROYECCIONES HACIA LA SOCIEDAD

La articulación de estas dimensiones básicas de las relaciones laborales, como son el trabajo, la visión de la empresa, de la retribución, la norma, y el conflicto, según se concreten y se vivencien a partir de una lógica instrumental o comunicativa, tendrán como resultado final, en términos de arreglo social, una democracia funcional, o bien una democracia participativa.

Me explico, evidentemente, un trabajo concebido exclusivamente como factor económico, y una empresa vivida como mero negocio, basado en la maximización de ganancias, con autoritarismo y protagonismo exclusivo de las jerarquías y de la disciplina, con total desregulación, y sin instancias de resolución del conflicto, tenderá a favorecer una democracia meramente política, con separación entre dirigentes y dirigidos, en la que prime como preocupación fundamental la funcionalidad del sistema y del mercado. En tal arreglo social, las intervenciones del Gobierno serán intervenciones de compromiso, meramente reactivas a los disfuncionamientos del sistema. Tal tipo de democracia, a su vez favorecerá este particular tipo de empresa, como fiel y coherente reflejo de sí misma, en un adecuado círculo vicioso.

En cambio, existen muchas más probabilidades que en una situación en la que predominen empresas que valoran al trabajador como sujeto creativo, aportador de su riqueza, y que se vivan a sí mismas como comunidad de trabajo participativo, en la que prime el diálogo y el esfuerzo compartido, y todas aquellas dimensiones que recién destacamos como presididas por una lógica comunicativa, tienda a establecerse una democracia participativa, basada en el diálogo ciudadano. En ella, el Gobierno tenderá a propiciar un crecimiento sustentable y con equidad, la responsabilidad y participación ciudadana, etc. Y viceversa, tal tipo de democracia será más favorecedora de empresas con trabajo cooperativo y conjunto, de una legislación que dé especial protagonismo a los propios actores de las relaciones laborales, ello en un igualmente adecuado círculo virtuoso, autoreforzante y sinérgico.

4. DESAFÍOS PARA LOS ACTORES SOCIALES

Estas reflexiones que entregamos a modo de conclusiones, se ordenan a precisar y destacar la real dimensión y proyección que asume este proceso de reformas laborales que hemos venido analizando. Hemos querido destacar no sólo los contenidos normativos, sino también sus proyecciones económicas, sociales, política y culturales. Ya lo hemos reiterado, y lo pudimos mostrar al recabar las orientaciones del Gobierno, lo que está en juego en estas reformas es un compromiso ético, una opción por una sociedad democrática y participativa, una opción por el respeto y la autonomía de las partes, por la libertad de los actores para darse los arreglos y normas más adecuadas, velando siempre por la equidad y la justicia. Pueden existir insuficiencias, aspectos críticos, lagunas y carencias, nadie lo niega. Pero lo importante es el espíritu y la opción que las preside.

De aquí se desprende una serie de desafío para los actores, tanto para el Gobierno como para los empresarios y los trabajadores. No es nuestra intención, ni la oportunidad de entregar un análisis exhaustivo del tema, sino que nos limitamos a algunas breves observaciones.

Nos parece importante que el Gobierno mantenga esta orientación ética y valórica y actúe en consecuencia, velando por la difusión, aplicación, y respeto de esta nuevas normas, abriéndose a las adecuaciones y readecuaciones que vayan surgiendo y proponiéndose en las diversas instancias de evaluación y de diálogo que se están articulando en el país (Comités Técnicos, Consejos de Usuarios, Mesas de Concertación, instancias de Diálogo Social, etc.). La propia Dirección del Trabajo tiene un rol importantísimo que jugar en estas tareas, desafío que ya ha asumido al intentar modernizar y redefinir muchos aspectos de su gestión y de su acción en estos planos, asumiendo nuevas tareas y responsabilidades. Parece igualmente importante que el Gobierno maximice su interlocución con los actores, su apertura al diálogo social, a incentivarlo y a favorecer su institucionalización, al igual que su difusión y implementación en las instancias regionales y locales. Incentivar el aporte de los organismos del Trabajo, así como de las Universidades y de los Centros de Estudio, en este plano de las relaciones laborales tiene una importancia fundamental. Una mayor inversión en educación e investigación será siempre más rentable que el gasto de recursos en la solución de los conflictos y de sus secuelas.

Es igualmente importante el trabajo educativo y –de alguna manera- el autocontrol y la disposición a sancionar y aislar a las empresas que incurran en notorios abusos e incumplimiento de las normas laborales. Ello, en la medida en que constituyen una competencia desleal, al basar su producción y sus costos en el irrespeto a los derechos y libertades sindicales, en el abuso patronal, vulneración de pactos y de obligaciones salariales, previsionales, etc.

En el empresariado aparece como otro desafío prioritario el que se maximicen los esfuerzos por propiciar, socializar e incentivar las experiencias modernas y pioneras en la implementación de los nuevos estilos de management participativo, en las nuevas experiencias de alianzas estratégicas. Ello no puede ser sólo el atributo de las grandes y modernas empresas competitivas y con excelente imagen nacional e internacional. Debe haber un trabajo de difusión, de debate y de educación, que haga llegar estas nuevas orientaciones al conjunto del empresariado y de sus organizaciones. Sus universidades y centros de estudios, así como sus instancias asociativas tienen una gran responsabilidad al respecto. Del mismo modo, queda una amplio trecho para profundizar el diálogo social, para abrirse a su institucionalización, para superar los prejuicios y resistencias tradicionales al respecto, superando las naturales contradicciones y tensiones que se suscitaron en este largo proceso de discusión y debate en torno a las reformas laborales.

En relación a los trabajadores organizados, son varios los desafíos que se desprenden de su actuación en este proceso, así como a partir de las debilidades y carencias que pudimos detectar a lo largo del análisis. En primer lugar, como ya hemos reiterado, el anexo en el que consignamos los niveles de afiliación, de negociación y de conflicto, muestran importantes

debilidades. Es igualmente cierto que muchas de ellas también son debidas a las fallas de la legislación, a las malas circunstancias de la economía internacional y nacional, a las prácticas antisindicales, a las necesidades de reestructuración de las empresas, etc. En este sentido, es de esperar, -y el haber consignado estos niveles será un importante punto de referencia- que las reformas laborales incidan en mayores niveles de organización y de negociación, en un incremento de afiliación, en facilitar efectivamente los procesos de constitución de sindicatos, los procesos de negociación, los procesos de mediación, y el desincentivo de las prácticas antisindicales. Ello debería reflejarse en incrementos importantes en las cifras ya consignadas.

Por otra parte, y en relación a los aspectos más directamente referidos al ámbito de la responsabilidad sindical, se hace muy necesario un trabajo de fortalecimiento de la unidad sindical, del desarrollo de prácticas democráticas, de apertura a la participación, de mejoramiento de las relaciones dirigentes/dirigidos. Ello es un factor importante de la fuerza de la organización. La unidad sindical potencia la fuerza estratégica del actor sindical, su capacidad de presión, mientras que la dispersión y las luchas internas, inciden en su debilitamiento en el plano de las relaciones de fuerzas. Ello es una constante en la historia del sindicalismo, y que -a pesar de ello- es fácilmente olvidado por los dirigentes.

En este sentido, se hace imperativo un reforzamiento de la autonomía sindical, de tal manera que las luchas internas se den en función del debate y la confrontación de programas de trabajo, de propuestas sociales, de plataformas de lucha y no de contenidos o de protagonismos políticos. Una recta y fructífera relación partido/sindicato, debiera incentivar esa línea de trabajo volcada hacia la realidad sindical, a la realidad de la empresa, a la realidad de la rama y sector, a la coyuntura económica nacional e internacional, y no dirigida a los planos y estrategias propiamente partidarias.

La autonomía que propician las reformas laborales puede ayudar en este sentido, y contrario sensu, quedaría desprovista de sus potencialidades si se mantuviera una subordinación del sindicato en función de sus tendencias ideológicas, o de sus luchas internas. En este sentido se hace cada vez más apremiante un retorno hacia la empresa, un volcarse a la tarea sindical interna, al nucleamiento en función de afinidades de ramas y de desafíos, más que de afinidades políticas.

La capacidad de propuesta es un desafío especialmente relevante. Y esta capacidad de propuesta tiene su base en la discusión y el debate interno, en la capacitación y en la participación de base, en la democracia interna. Ello es lo que permite empoderar una organización sindical, nutrirse de la sinergia de aportes múltiples, de la agregación de demandas y aspiraciones. En función de una correcta relación dirigentes/dirigidos, del fortalecimiento orgánico, aprovechando las reformas laborales analizadas, de allí surge, el mejoramiento de la capacidad de interlocución del sindicalismo. De interlocución con su contraparte empresarial, de interlocución con las autoridades de Gobierno y de interlocución con las diversas comisiones del Parlamento, al igual que con sus contrapartes internacionales, agencias de apoyo, etc.

En este sentido, un aprovechamiento de los mejoramientos que introducen las reformas, puede propiciar una redefinición del campo de trabajo del sindicalismo, ligándolo más hacia el mundo de la empresa, como su lugar natural. Allí el sindicato, familiarizado, vinculado y conciente de la realidad de cada empresa, de sus desafíos económicos internos y externos, nacionales e internacionales, en el ámbito de las empresas afines, de la rama, de la región, el país y el mercado internacional, de allí el sindicato podrá reivindicar en mejores términos y agregar las demandas y canalizarlas. De allí podrá nutrir sus propuestas, sus programas y planes de trabajo, y luego proyectarlos hacia el diálogo social, hacia la concertación social, hacia la interlocución con el Gobierno, los empresarios y el Parlamento. Ello también en un círculo virtuoso. Con ello estará en mejores condiciones de romper ese círculo vicioso, de un sindicalismo débil, y por débil pasado a llevar, postergado sin capacidad de lograr conquistas sociales, económicas, educacionales, etc., y por ende con baja convocatoria, baja afiliación, debilitado, etc., y etc...

Este reforzamiento desde la base, podrá fortalecer a su vez a las organizaciones intermedias y nacionales, en especial a la CUT que ha sido la principal contraparte de empresarios y Gobierno en este debate de las reformas laborales, sin desconocer las distintas centrales nacionales que puedan lograr igual interlocución.

Del mismo modo, las distintas instancias que ha propiciado directa e indirectamente este proceso de reformas laborales, léase los Consejos Técnicos Consultivos y los Comités de Usuarios de la Dirección del Trabajo, así como las distintas Mesas de Concertación y de Diálogo Social, son una instancia en la que las organizaciones sindicales nacionales y regionales deben estar particularmente presentes, para volcar allí sus puntos de vista, sus propuestas, sus plataformas y reivindicaciones, siempre a partir de su ligazón a la realidad de la empresa, de la rama, de la región, y del conjunto de los sectores populares.

Es un hecho que el trabajo de las reformas laborales, ha intentado responder a las fallas y carencias que se viven en el ámbito de las relaciones laborales. También es un dato que la nueva normativa tiende a favorecer la libertad sindical, la autonomía, y el protagonismo de los actores sociales. Nos ha quedado claro, igualmente, que su fructífero aprovechamiento e implementación implican y dejan a la luz diversos desafíos que interpelan al Gobierno, a los empresarios y a las organizaciones sindicales. Es nuestro convencimiento que en la medida en que estos desafíos y muchos otros que no hemos alcanzado a tocar puedan ser respondidos por los actores sociales concernidos, en esa misma medida estas reformas podrán constituir un importante factor dinamizador del consenso y del trabajo común. En estos términos la deuda social que se ha intentado pagar, se transformará en una inversión, en un importante factor e instancia de reforzamiento, de concertación y de unidad de los actores sociales, permitiendo en mejores términos que antes, compatibilizar el conflicto y la cooperación, y lograr de su síntesis una modernización y un efectivo mejoramiento del sistema de las relaciones laborales en nuestro país.

ANEXOS

I. AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El desarrollo de la afiliación sindical y de la negociación colectiva son tributarios, y a la vez condicionantes, del contexto histórico, económico, político y social en el que se inscriben. En la oportunidad, dada la extensión de este informe, nos limitaremos a presentar algunos cuadros indicativos del panorama general de la representatividad sindical.

1. AFILIACIÓN SINDICAL EN LA ÚLTIMA DÉCADA

CUADRO N°11. DESARROLLO DE LA AFILIACIÓN SINDICAL, 1981-2000.

Año	Fza.tb. Ocupada (miles)	Sindicatos		N° Fed. Conf.	N° Sind. Feder.	N° Socios Feder.	Tasa Afil. %	% Crec. Ocup.	% Crec. Soc. Afil.	% Crec. Soc. Fed.	Tamaño Medio Sind.
		Socios	N°								
1983	3216,1	320903	4401	111	1059	124491	10,0	-	-	-	72,9
1984	3268,1	343329	4714	128	1371	149142	10,5	1,6	7,0	19,8	72,8
1985	3537,4	360963	4994	147	1597	173551	10,2	8,2	5,1	16,4	72,3
1986	3895,7	386987	5391	162	1914	189767	9,9	10,1	7,2	9,3	71,8
1987	4010,8	422302	5883	180	2308	221642	10,5	3,0	9,1	16,8	71,8
1988	4265,8	446194	6446	210	2537	239109	10,5	6,4	5,7	7,9	69,2
1989	4424,8	507616	7118	215	3096	277863	11,5	3,7	13,8	16,2	71,3
1990	4459,6	606812	8861	255	3438	321344	13,6	0,8	19,5	15,6	68,5
1991	4540,4	701355	9858	311	5000	487548	15,4	1,8	15,6	51,7	71,1
1992	4773,3	724065	10756	336	5357	478360	15,2	5,1	3,2	-1,9	67,3
1993	4985,7	684361	11389	359	5638	464398	13,7	4,4	-5,5	-2,9	60,1
1994	4988,3	661966	12109	388	5927	443970	13,3	0,1	-3,3	-4,4	54,7
1995	5025,8	637570	12715	419	6267	460426	12,7	0,8	-3,7	3,7	50,1
1996	5298,7	655597	13258	438	6254	512952	12,4	5,4	2,8	11,4	49,4
1997	5380,2	617761	13795	440	6107	401459	11,5	1,5	-5,8	21,7	44,8
1998	5432,4	611535	14276	479	6081	403292	11,3	1,0	-1,0	0,5	42,8
1999	5404,5	579996	14652	484	7193	379541	10,7	-0,5	-5,2	-5,9	39,6
2000	5381,5	595495	14724	491	7635	430314	11,4	-0,4			41,6
2001	5479,4	599610	15192	530	7439	433660	10,9	1,8			39,5
(1)	3,0	3,5	7,1	9,1	11,4	7,2	0,5				
(2)	1,9	-0,1	5,0	6,9	7,3	2,8	-2,0				
(3)	22,9	-1,2	71,4	107,8	116,4	35,0	-19,9				

Fuente: En base a datos elaborados por Roberto Núñez, Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo. Ocupación INE, Octubre - Diciembre. * Para 1998, INE, Sept - Nov.

(1) Tasa crecimiento anual: 1983-2000.

(2) Tasa crecimiento anual: 1990-2000.

(3) % crecimiento anual: 1990-2000.

Inciden en la tendencia a la baja de los niveles de afiliación, tanto los impactos de la crisis económica, así como la persistencia de las prácticas antisindicales, los procesos de externalización, de división de empresas (filializaciones), de subcontrataciones, que se van multiplicando, etc. A ello se suman también las propias **debilidades del sindicalismo**, que sufre divisiones y conflictos internos, lo que lo lleva a centrarse en su propia dinámica interna, descuidando el trabajo de base.

En este cuadro, cae la tasa de afiliación desde un **15.2%** en 1990, a un **10.9%** en 2001, pese a la recuperación de los niveles de afiliación que se constatan a partir de 1999, influyendo las elecciones nacionales de la CUT en el 2000. Más fuerte es este contraste si consideramos ahora la tasa de crecimiento anual a lo largo del periodo. En efecto, la tasa de crecimiento anual de los socios, entre 1983 y el 2000, es de **3.5%**, en cambio, esta misma tasa, entre 1990 y 2001, baja al **- 0.1%**.

Como aspecto positivo, en el **2001**, luego de una persistente caída en los últimos años, agravada por los efectos de la crisis asiática, sube la afiliación desde los **579.996** del año 1999, a **599.610**, el 2001 con un alza del **3.4%**.

En esta etapa, como otro fenómeno relevante, aumenta progresivamente el número de sindicatos. Ello, unido a la baja progresiva de la afiliación, incide en un **proceso de atomización** de las organizaciones sindicales, con sindicatos cada vez un menor tamaño promedio. En efecto, en **1983** el tamaño promedio de los sindicatos es de **73 socios**, y en **1992** ya baja a **67.3**, para caer a sólo **39.5 socios** en **2001**. En este plano, si bien se constata una consolidación positiva del proceso de afiliación a federaciones y confederaciones, sin embargo, crece significativamente menos la cantidad de socios federados entre 1990 y 2001 (**2.8%**), que la tendencia general entre 1983 y el 2001 (**7.2%**). A su vez, las federaciones y confederaciones, si bien aumentan, su tamaño también decrece, bajando de un promedio de **1.121 socios** en 1983, a **818** en el 2001.

1.1. EVOLUCIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE SINDICATOS

En el contexto reseñado, como se aprecia en el siguiente cuadro, se observa la tendencia progresiva a una baja de la afiliación en los **sindicatos de Empresa**. En efecto, entre 1990 y 2000, la tasa anual de caída de estos sindicatos es de **-1.6%**. Si en 1990 había **417.514** socios, en el 2001 hay sólo **350549**, cayendo un **16.0%**. Esta situación es preocupante pues es sólo este tipo de sindicatos el único que negocia colectivamente, en la práctica, aunque también formalmente puedan hacerlo los sindicatos interempresas y transitorios.

CUADRO N°12. AFLIACION POR TIPO DE SINDICATOS. 1981-2000.

S.EMPRESA		S.INTER-EMP.		S.INDEP.		S.TRANSIT.		TOTALES		
Años	N° Sind.N° Soc.	N° Sind.N° Soc.	N° Sind.N° Soc.	N°Sind.N°Soc.	N°Sind.N°Soc.	N°Sind.N°Soc.	N°Sind.N°Soc.	N°Sind.Soc.	N°Sind.Soc.	
1981	895	294475	440	50019	565	43497	77	7960	3977	395951
1982	2792	242851	462	48080	661	44061	133	12478	4048	347470
1983	2962	221564	476	42689	784	42525	179	14125	4401	320903
1984	3099	236730	489	42844	926	50139	200	13616	4714	343329
1985	3250	250900	511	45011	1017	51422	216	13630	4994	360963
1986	3499	270901	526	47481	1126	54840	240	13765	5391	386987
1987	3834	296914	550	50373	1248	61810	251	13205	5883	422302
1988	4191	311639	577	53048	1405	67444	273	14063	6446	446194
1989	4656	349677	624	62327	1557	74307	281	21305	7118	507616
1990	5822	417514	676	69651	2039	90987	324	28660	8861	606812
1991	6462	455871	746	92757	2314	114639	336	38088	9858	701355
1992	7037	473914	813	87323	2560	121630	346	41198	10756	724065
1993	7408	460219	861	75436	2762	115295	358	33411	11389	684361
1994	7760	448370	909	73561	3070	114104	370	25931	12109	661966
1995	8083	417796	949	71166	3307	119476	376	29132	12715	637570
1996	8401	426818	975	72246	3499	124402	383	32131	13258	655597
1997	8693	405440	1004	66143	3705	116375	393	27803	13795	617761
1998	8923	390462	1018	69515	3927	121578	408	29980	14276	611535
1999	9118	359368	1042	74560	4077	116925	415	29143	14652	579996
2000	9024	364441	1017	66515	4246	127660	437	35879	14724	595495
2001	9219	350549	1050	74431	4445	133472	478	41158	15192	599610
(1)		2.6		3.1		6.6		6.1		3.8
(2)		-1.6		0.6		3.5		3.3		0.3
(3)		-16.0		6.9		46.7		43.6		3.8

Fuente: Idem.

(1) Tasa crecimiento anual: 1983 - 2000.

(2) % crecimiento anual: 1983 - 2000.

(3) % crecimiento anual: 1990 - 2000.

Esta baja de los socios del sindicato de empresa es indicador de la debilidad sindical que ya constatamos, producto tanto de la crisis económica, como de las divisiones internas del movimiento sindical, y producto también de la presión de las prácticas antisindicales. En este contexto, el sindicato tiene pocas ventajas que ofrecer, pocos resultados que mostrar a sus socios, favoreciéndose -como luego veremos- las negociaciones de los grupos sindicales, o el individualismo.

En cambio, en este mismo lapso; los socios de **sindicatos independientes** presentan un crecimiento porcentual muy apreciable, de **46.7%**, así como los socios de los **sindicatos transitorios**, que crecen en un **43.6%**. Esto se explica precisamente por la falta de empuje de la economía, y por las dificultades de la reactivación, que condicionan un crecimiento y proliferación de las pequeñas y microempresas, con organizaciones de tipo **independiente**.

1.2. VISION GENERAL DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

CUADRO N°13. AFILIACION GLOBAL SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO ASALARIADA Y OCUPADA 1999.

Actividad Económica	Población Afiliada	Fuerza de Trabajo Asalariada	Tasa de Sindicalización (Pobl.Afil./F.T. Asalariada)	Fuerza de Trabajo Ocupada (1)	Tasa de Sindicalización (Pob.Afil./F.T. Ocupada)
..Agricultura	55.712	439.330	12.7	745.670	8.6
0Minas	34.185	66.600	51.3	71.670	47.7
Industria	122.656	609.400	20.1	781.760	15.7
Electricidad	11.197	32.150	34.8	33.190	33.7
Construcción	54.198	281.960	19.2	424.240	12.8
Comercio	92.236	533.930	17.3	1.028.910	9.0
Transporte	84.833	279.300	30.3	439.010	19.3
Est.Finan.	32.118	322.010	10.0	414.230	7.8
Servicios Comunes	107.234	949.150	11.3	1.540.960	7.0
Otros	12.417				
Asociaciones	157.580				
Total Población Sindicatos	599.610	3.513.830	17.1%	5.479.390	10.9%
Total Población	757.190		21.5%		13.8%
(Población Sind.más Asocs.)					

Fuente: En base a datos suministrados por Roberto Núñez.

(1) Nota : Fuerza de trabajo asalariada y ocupada según trimestre Diciembre - Febrero 2000, INE.

El cuadro precedente nos entrega una visión general de la afiliación por sectores económicos, en relación tanto a la fuerza de trabajo ocupada, como respecto a la fuerza de trabajo asalariada, incluyendo los sindicatos legales, y también las asociaciones.

La tasa oficial de afiliación del **10.9%**, corresponde a la afiliación sobre el total de ocupados, que como sabemos no refleja con propiedad una tasa real, dado que son muchos los ocupados que por distintas razones no pueden afiliarse (tamaño, relación de dependencia, etc.). En esos términos, si consideramos sólo la fuerza de trabajo asalariada, dejando de lado los trabajadores independientes, por cuenta propia, y servicios domésticos, dicha tasa sube al **17.1%**. Ello, considerando sólo la afiliación legal. Pero también es necesario incluir los trabajadores del sector público, quienes juegan un importante rol en nuestro movimiento sindical. Con ellos incluidos, hacemos el mismo cálculo, primero considerando la fuerza de trabajo ocupada, en cuyo caso la afiliación es de un **13.8%**, tasa que calculada sobre la fuerza de trabajo asalariada, se incrementa a un **21.5%**, cifras que estimamos se aproxima más a la realidad. De todas formas, es un porcentaje bajo, que muestra los importantes caminos que falta por recorrer a las organizaciones sindicales para incrementar su representatividad numérica.

Respecto a las instancias sindicales nacionales, la Central Unitaria de Trabajadores, como se aprecia en el siguiente cuadro, concentra 290.677 socios federados, vale decir, el **48.5% de sus socios se encuentra adscrito a federaciones y confederaciones del sector privado**. Igualmente, concentra 113.003 socios pertenecientes a las asociaciones del sector público, las que están integradas por 157.580 funcionarios, vale decir que concentra el **71.7% del contingente total sector público**, lo que es importante de poner de relieve pues expresa una adhesión importante de estos funcionarios a la multisindical.

CUADRO N° 14°: ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA CUT
(Datos al 31 de Diciembre, 2001).

SECTOR PRIVADO	N° ORGS.	N° AFILIADOS	SECTOR PÚBLICO	N° ORGS.	N° AFILIADOS
Confederaciones	32	198.270	Confederaciones	5	94.443
Federaciones	51	62.571	Federaciones	2	5.493
Sindicatos	162	29.836	Asociaciones	36	13.067
Total	245	290.677	Total	43	113.003

CUADRO N° 14b: ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA CUT
(Datos al 31 de Diciembre, 2001).

SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO	N° ORGS.	N° AFILIADOS	% N° ORGANIZACIONES	% POBLACIÓN
Afiliaciones Confederaciones	37	292.713	12,80%	72,50%
Afiliaciones Federaciones	53	68.064	18,40%	16,90%
Sindicatos y Asociaciones	198	42.903	68,80%	10,60%
Total	288	403.680	100%	100%

En total, la afiliación de la CUT, alcanza a **403.680 socios**, vale decir, concentra un **67.32** del total de socios afiliados en sindicatos. También es importante considerar que de este total, un **28.0%** está representado por el sector público, por lo tanto no es efectiva la crítica empresarial que tiende a caracterizar a la CUT como una organización “compuesta en su mayor parte”, por funcionarios del Estado. Es también interesante observar que la afiliación muestra tres importantes saltos en su volumen de afiliados, correspondientes directamente a los congresos nacionales de la CUT, que tuvieron efecto en 1983, en 1992 y en 1996. Este hecho, visto desde otra perspectiva, hace ver que la Central debiera mostrar una mayor preocupación por vincularse a las bases e incentivar la afiliación y la consolidación orgánica, no sólo en estos grandes eventos, sino de manera permanente.

Las características generales que hemos brevemente bosquejados tendrán importante incidencia en los procesos de negociación colectiva.

2. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS

Diversos factores se conjugan para incidir en una baja progresiva tanto del número de los instrumentos colectivos que se establecen (contratos y convenios, fundamentalmente), como de los trabajadores involucrados (que negocian en un año) y de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva (los que negocian en períodos de dos años). La crisis asiática, que ya analizamos, así como las políticas de ajuste, frente a dicha crisis, inciden en una baja del consumo interno, y por lo tanto de la demanda, lo que se refleja en bajas en la producción y por ende en la ocupación, así como en menores inversiones, etc. Los empresarios recurren cada vez con mayor frecuencia a externalizar procesos, a subcontratar, a dividir empresas, e incluso a cerrarlas, lo que afecta la afiliación sindical como ya vimos.

Pese a que la crisis ha sido fundamentalmente superada, en los dos últimos años, los procesos de reactivación económica han sido lentos, influyendo la coyuntura económica internacional (desaceleración de la economía en Estados Unidos, problemas en Argentina y Brasil, los bajos precios del cobre, etc.), así como los proyectos de reformas laborales. Como resultante, las negociaciones colectivas disminuyen su ritmo así como las huelgas legales.

CUADRO N°15: INSTRUM. COLECTIVOS AFINADOS Y TRABAJADORES COMPROMETIDOS EN RELACION A OCUPADOS Y SINDICALIZADOS, 1979 - 2000.

AÑO	(1) INSTRUMENTOS	(2) TRABAJ. INVOLUC. *	(3) TRABAJ. CUBIERT. **	(4) OCUPADOS (Miles)	(5) SINDICALI- ZADOS	(3/4) CUBIE RTOS/ OCUPA DOS	(3/5) CUBIE RTOS/ AFILI ADOS
1979	1.405	113.108	113.108	3003.3	581.483	3.8	19.5
1980	1.824	152.525	265.633	3257.1	386.910	8.2	68.7
1981	1.761	182.884	335.409	3271.1	395.951	10.3	84.7
1982	932	81.596	264.480	2943.9	347.470	9.0	76.1
1983	1.407	142.839	224.435	3216.1	320.903	7.0	69.9
1984	1.031	85.900	228.739	3268.1	343.329	7.0	66.6
1985	1.681	146.324	232.224	3537.4	360.963	6.6	64.3
1986	1.319	111.964	254.901	3895.7	386.987	6.5	65.9
1987	1.749	161.130	273.094	4041.8	422.302	6.8	64.7
1988	1.319	124.781	285.911	4265.8	446.194	6.7	64.1
1989	2.342	221.109	345.890	4424.8	507.616	7.8	68.1
(1)	8.9	7.6	7.5	5.5	7.9		
(2)	66.5	54.8	54.1	37.6	58.2		
1990	2.419	186.198	407.307	4459.6	606.812	9.1	67.1
1991	2.906	257.773	443.971	4540.4	701.355	9.8	63.3
1992	2.788	226.592	484.365	4773.3	724.065	10.1	66.9
1993	3.043	256.196	482.788	4985.7	684.361	9.7	70.5
1994	2.753	236.285	492.481	4988.3	661.966	9.9	74.4
1995	2.839	214.576	450.861	5174.4	637.570	8.7	70.7
1996	2.562	221.601	436.177	5298.7	655.597	8.2	66.5
1997	2.701	193.329	414.930	5380.2	617.761	7.7	67.2
1998	2.188	206.230	399.559	5432.4	611.535	7.4	65.3
1999	2.321	161.834	368.064	5404.5	579.996	6.8	63.5
2000	2.097	182.792	344.626	5381.5	612.270	6.4	56.3
2001	2.285	160.127	342.919	5479.4	599.610	6.3	57.2
(3)	-2.0	-2.6	-2.5	0.5	-0.6		
(4)	-5.5	-14.0	-15.8	22.9	-1.2		

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.
Datos suministrados por R. Manríquez.

- (1) Tasa crecimiento promedio anual, 1983 - 1989.
 (2) Crecimiento porcentual, 1983 - 1989.
 (3) Tasa crecimiento promedio anual, 1990 - 2001.
 (4) Crecimiento porcentual, 1990 - 2001.

* Trabajadores que negocian en el año.

** Trabajadores durante todo el proceso de negociación, es decir, en un periodo de dos años, periodo que sin embargo se hace mayor en los últimos años.

Esta situación reseñada se aprecia en el cuadro de más arriba, donde luego de una dinámica en ascenso hasta mediados de la década de los '90, se asiste a una caída de 5.325 instrumentos colectivos en 1990-1991 a 4.382 en 1999-2001 (-17.7%), y de 407.307 trabajadores cubiertos en ese primer bienio, a sólo 342.919 (-15.8%) en el último.

Por otra parte, en el primer bienio de 1990 - 1991, los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva constituyen el 63.3% de los trabajadores sindicalizados, bajando al 57.2% en el último bienio. Es de notar esta caída, pues este último porcentaje sobre los trabajadores afiliados, es incluso menor que los afiliados a los sindicatos de empresa, que son prácticamente los únicos que pueden negociar (en 1991 representaban el 65.0% de los afiliados, bajando al 58.5% en el último bienio). Examinaremos pues, a partir de los datos del Cuadro N°3, la dinámica que ofrece la negociación colectiva en la década, en términos de titularidad y de tamaño de empresa.

CUADRO N° 16: INSTR. COLECTIVOS Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS, SEGÚN ENTIDAD NEGOCIADORA, 1990-2000.

AÑO	SINDICATOS		GRUPO NEGOCIADOR		TOTALES*	
	N°Inst.	Tb.Inv.	N°Inst.	Tb.Inv.	N°Inst.	Tb.Inv.
1990	1302	143019	1117	43179	2419	186198
1991	1642	212272	1264	45501	2906	257773
1992	1713	178084	1075	48508	2788	226592
1993	1808	206080	1232	50116	3040	256196
1994	1670	187647	1083	48638	2753	236285
1995	1697	163710	1142	50866	2839	214576
1996	1561	168198	1001	53403	2562	221601
1997	1648	147241	1053	46088	2701	193329
1998	1396	151062	792	55168	2188	206230
1999	1375	118069	946	43765	2321	161834
2000	1265	121360	1265	58057	2047	179417
2001	1285	104561	1000	55636	2285	160197
(1)	-0,12	-2,81	-1,00	2,33	-0,52	-1,36
(2)	-1,3	-26,9	-10,5	28,8	-5,5	-14,0

Fuente: Dirección del Trabajo. Datos suministrados por R. Manriquez.

(1) Tasa de crecimiento promedio anual: 1990 - 2001.

(2) Porcentaje de crecimiento: 1990 - 2001.

Como puede apreciarse en el cuadro precedente, los socios de **sindicatos** involucrados en negociaciones colectivas, en los últimos años de la década, muestran una tendencia decreciente en su número (-1,4%), mientras que los adscritos a **grupos negociadores** aumentan en un 2,3%. Esto muestra la preferencia por las negociaciones voluntarias, particularmente en los años de crisis, cuando se ve amenazada la estabilidad en el empleo.

En función del tipo de instrumento establecido en la negociación, **contratos** (sujetos a la ley laboral y con posibilidad de realizar huelga), o **convenios** (de carácter voluntario, no sujetos a la ley y sin posibilidad de efectuar huelga), como se desprende del cuadro precedente, entre el primer bienio considerado (1990 - 1991) y el último (1999 - 2000), luego de un incremento de los involucrados hasta mediados de la década, como vimos, se produce un descenso, particularmente en los trabajadores involucrados en contratos colectivos. Éstos, caen en un -24,5%. En cambio, los involucrados en convenios aumentan en un 17%, si bien su crecimiento se dio con más fuerza a mediados de la década. El crecimiento anual de los trabajadores beneficiados por contratos es negativo, con una tasa -2,5%, en cambio el de los que optan por negociar como grupos es creciente, con una tasa del 1,4%.

CUADRO Nº 17: NEGOCIACIONES COLECTIVAS SEGÚN TIPO DE INSTRUMENTO, 1990 - 2000.

AÑO	CONTRATO	%	CONVENIO	%	TOTAL
1990	138431	74.4	47594	25.6	186108
1991	200482	77.8	55811	21.7	257773
1992	157735	69.6	68857	30.4	226592
1993	175685	68.6	80511	31.4	256196
1994	159900	67.7	76344	32.3	236285
1995	147947	68.9	66629	31.1	214576
1996	152723	68.9	68878	31.1	221601
1997	121287	62.7	72042	37.3	193329
1998	136934	66.4	69296	33.6	206230
1999	97470	60.2	64364	39.8	161834
2000	118268	65.9	60662	33.8	179417
2001	104561	65.3	55636	34.7	160197
(1)	-2,5		1,4		-1,4
(2)	-24,5		16,9		-13,9

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo. Idem.

(1) Tasa de crecimiento promedio anual: 1990 - 2001.

(2) Porcentaje de crecimiento: 1990 - 2001.

Esta tendencia es coherente, pues ante la crisis, los trabajadores prefieren negociaciones más voluntarias, menos regladas, que les permitan evitar huelgas y confrontaciones y garantizar el empleo.

Esta situación incide, evidentemente, en los resultados de la negociación a lo largo del periodo, el reajuste futuro, así como el número de meses en que éste se hace efectivo, se mantiene constante, y en el entorno del 100%, del IPC, prácticamente independiente de los periodos de bonanza. La excepción la marca el año 2000, en el que bajan las expectativas de una pronta reactivación, allí el reajuste promedio sólo alcanza al 98.4%, subiendo levemente en el 2001 a un 99.6%.

Consideraremos a continuación la distribución de los involucrados en negociaciones colectivas, según entidad negociadora (sindicatos o grupos), en referencia a los distintos sectores o ramas de la economía.

CUADRO N° 18. INSTRUMENTOS Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y ENTIDAD NEGOCIADORA. 2000.

ACTIVIDAD	SINDICATOS			GRUPOS			TOTALES	
	INSTR. *	TRABAJ.		INSTR. *	TRABAJ.		INSTR.	TRABAJ.
AGRIC.	90	3.535	67,2	60	1.722	32,8	150	5.257
MINAS	32	5.032	71,3	11	2.022	28,7	43	7.054
INDUST	529	38.627	75,0	330	12.882	25,0	859	51.509
ELECTR. etc.	34	3.485	86,2	6	556	13,8	40	4.041
CONSTRUC.	44	3.649	58,1	43	2.627	41,9	87	6.276
COMERCIO	140	10.571	39,2	209	16.425	60,8	349	26.996
TRANSP.	107	11.234	74,7	79	3.797	25,3	186	15.031
FINANZ.	72	9.392	46,8	155	10.697	53,2	227	20.089
SERVIC.	237	19.036	79,5	107	4.908	20,5	344	23.944
TOTALES	1.285	104.561	65,3	1.000	55.636	34,7	2.285	160.197

Fuente: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo. Idem.

Los involucrados en negociaciones colectivas pertenecientes a sindicatos, se concentran principalmente en la **industria**. En dicho sector, un **75.0%** de los involucrados pertenece a **sindicatos**, y sólo el **25.0%** a **grupos**. El segundo lugar lo ocupa el sector **servicios**, con un **79.5%** de involucrados pertenecientes a **sindicatos** y un **20.5%** a **grupos**. En tercer lugar se encuentra el sector **comercio**. En él, baja la proporción a un **39.2%** de los involucrados que pertenecen a **sindicatos**, y sube correspondientemente a un **60.8%** los involucrados pertenecientes a **grupos**. Este alto porcentaje de negociaciones por grupos en el comercio, puede explicarse por la gran cantidad de establecimientos pequeños, donde se opta con mayor frecuencia por los grupos y los convenios, de carácter más voluntario, como vimos con anterioridad (ver Cuadro N°3).

Finalizando nuestro análisis, y a partir de la realidad ya examinada, daremos una breve mirada a los procesos de conflictividad y huelga, que se encuentran en gran medida condicionados, tanto por la crítica situación económica ya examinada, así como por la representatividad y fuerza de las organizaciones sindicales.

3. PROCESOS DE CONFLICTIVIDAD Y HUELGA

La gran mayoría de los conflictos laborales, se producen en el contexto de la negociación colectiva, vale decir, se encuentran sometidos en todo su desarrollo a la normativa laboral. Se trata, por lo tanto, de conflictos reglados. Por las razones ya examinadas más arriba, estos conflictos tienden a ir disminuyendo en estos últimos años. Junto a ellos, también se producen los conflictos de hecho, fuera de estos marcos legales, que si bien son menos numerosos que los legales, convocan una cantidad importante de participantes. Entregaremos una breve síntesis de estos procesos en estos últimos dos años.

3.1. DESARROLLO DE LAS HUELGAS LEGALES

**CUADRO N°18: HUELGAS LEGALES EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS
1990 - 2001**

A Ñ O	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2001
N° HUELGAS	176	246	196	183	121	125	86
N° INVOLUCR.			229.428	228.772	123.507	114.306	127.157
N° CONTRAT.	1.568	1.839	1.769	1.611	1.380	1.274	1.294
TRAB.							
CON COTRAT	138.431	157.735	159.900	152.723	136.934	119.388	89.878
TRAB.	25.010	26.882	16.209	25.776	12.608	13.227	11.591
HUELGA	18,1%*	17,0%	10,4%	16,4%	9,3%	11,1%	12,9%
TRABAJ.							
PROMED.	142	109	83	141	104	106	135
DIAS DURAC.	2.643	2.975	2.640	1.795	1.204	1.121	1.247
DURAC							
PROMED .	15	12	13	10	10	9	15
DIAS							
HOMBRE							
HUELGA.	245.192	334.708	229.428	228.772	123.507	114.306	127.157
D-H. PROM							
HUELGA	1.393	1.355	1.171	1.250	1.021	914	1.479

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.
Datos suministrados por P. Jofré.

* Porcentaje sobre Trabajadores con Contrato.

Junto con bajar el número de huelgas, en esta última década, especialmente a partir de 1994, los trabajadores que participan en ellas constituyen un número cada vez más reducido, cayendo en un 44,6% entre 1994 y el 2001, en términos generales, y desde un 18,1% del conjunto de los contratados, en 1990, a un 12,9% en 2001. Igualmente, se reduce tanto el número de trabajadores promedio, así como la duración promedio, si bien en el 2001 se aprecia

un leve incremento. Del mismo modo bajan en forma evidente los días hombre perdidos, con la excepción de este último año. Es decir, pareciera que la huelga es un recurso cada vez más difícil y menos utilizado, en los contextos de recesión económica y de difícil reactivación.

3.2. LOS CONFLICTOS DE HECHO

Esta realidad del conflicto legal, como hemos visto bastante poco significativo, cambia radicalmente cuando se trata de los conflictos extra - legales o de hecho, cuya dinámica se incrementa progresivamente estos últimos años, si bien vuelve a decrecer en el 2001.

CUADRO N°19. HUELGAS DE HECHO. 1994-1998

AÑO	NUMERO PAROS	TRABJS. INV.	DURAC. D./H.	VARIACION PORCENTUAL		
				N°PAROS	TRAB. INV	DUR.D.-H.
1994	62	10.266	13.981			
1995	52	323.115	471.794	-16%	3047%	3275%
1996	105	337.475	2.872.480	102%	4%	499%
1997	105	298.982	228.163	0%	-11%	92%
1998	86	334.440	1.629.386	-18%	15%	614%
1999	111	81.503	157.650	29%	-76%	-90%
2000	92	172.084	186.089	-17%	111%	18%
2001	103	45.697	102.976	12%	-73%	-45%

Fuente: Informe de Conflictividad Laboral. 1998. Depto. Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Datos suministrados por P. Jofré.

En efecto, los años 1996 - 1998 concentran una fuerte alza de la conflictividad extra-legal.

En el año 2000, si bien los conflictos extra legales son menores a los de 1999, sin embargo, en orden a los trabajadores involucrados en ellos, se aprecia un incremento de un 111%. Del mismo modo, la duración días-hombre se incrementa en un 18%. En el 2001, hay un leve aumento en el número de paros, aunque baja la cantidad de trabajadores involucrados en forma bastante significativa (- 73%), al igual que su duración (- 45%). Como hemos reiterado, la percepción de la crisis económica y las dificultades de la reactivación, inciden en una tendencia de los trabajadores a aminorar el conflicto, centrando su preocupación en la mantención del empleo.

Estos conflictos de hecho, desde el punto de vista de las ramas o sectores económicos, son más numerosos en el sector del transporte y servicios, sectores que a su vez concentran el mayor número de involucrados. En el sector servicios, son los funcionarios públicos los que

representan el mayor número de participantes (53.1%), si bien en el 2000 los participante había alcanzado el 83%.

Entre las causales de estos paros de hecho, la mayor cantidad (34%) es debido al no pago de remuneraciones, y en segundo lugar (24%), las demandas económicas, rubro que concentra la mayor cantidad de involucrados (22.029), vale decir un 48.2% del total de involucrados.

BIBLIOGRAFÍA

- BANCO CENTRAL DE CHILE (2000, 2001, 2002).** Informe Económico y financiero, 15 de abril de cada año. Santiago.
- CENTRO NACIONAL DE LA PRODUCTIVIDAD, CNPC (2001).** Informes de Productividad, Año 2001. Santiago.
- CORTAZAR, R. Et. Al. (1997).** "El Nuevo Marco Económico, Jurídico y Social de la Administración Laboral y de los Ministerios de Trabajo. Oficina Regional de la OIT. Lima, 1997.
- CUT. (1997).** "El Chile Que Queremos". Congreso Ordinario. Santiago. Mayo.
- CUT. (1997).** "La CUT Que Queremos". Congreso Ordinario. Santiago. Mayo.
- CUT.(2000).** "Acontecimientos Sindicales en Chile, 1995-2000". Santiago. Mayo.
- "Posiciones del Consejo Directivo Nacional de la CUT en Materia de Reformas Laborales", Consejo Directivo Nacional del 13 de junio del 2000.
- CUT. (2001).** "Discurso del Presidente de la CUT a la Asamblea Sindical del 10 de abril de 2001". Santiago, Mayo.
- "Discurso del Presidente de la CUT, en la festividad del 1º de Mayo, Santiago.
- CUT. (s/d).** "Propuesta de la Central Unitaria de Trabajadores".
- DIRECCION DEL TRABAJO (1999).** ENCLA '98. Encuesta Laboral, Informe de Resultados. Departamento de Estudios. Santiago. Enero.
- DIRECCION DEL TRABAJO (2000 a.).** ENCLA '99. Encuesta Laboral, Informe de Resultados. Departamento de Estudios. Santiago. Agosto.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2000 b.).** "Tendencias Emergentes en la Negociación Colectiva: el tránsito del contrato al convenio". Asesorías Estratégicas. Cuadernos de Investigación Nº11. Departamento de Estudios, Santiago.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2000 c.).** "Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos. Aportes al Debate Laboral, Nº10, Departamento de Estudios. Santiago, Diciembre.
- FRIAS, P. (2001).** Modernización de las Relaciones Laborales. Hacia una Nueva Cultura Laboral. Santiago. Ed. Lom.
- GOBIERNO DE CHILE (2001).** Mensaje al país del Presidente de la República, Señor Ricardo Lagos Escobar. 21 de Mayo. Santiago, Secretaría de Comunicación y Cultura. Ministerio Secretaría General de Gobierno.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2001).** "Observatorio Laboral Nº1, Publicación periódica. Mayo, Santiago".
- "Boletines Informativos", Varios números, 2000-2001. Secretaría de Prensa.
- OIT. (1999).** Trabajo Decente, Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo. 97.ª reunión. Ginebra.

