

**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSTGRADO
Programa de Magíster en Ciencias Sociales
Con mención en Sociología de la Modernización**

**“RELACIONES LABORALES Y EL PROCESO DE
REFORMAS LABORALES”**

**Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención
en Sociología de la Modernización.**

**ALUMNA: LORENA CÓRDOVA MUÑOZ.
PROFESOR GUIA: OMAR AGUILAR NOVOA.**

Santiago Chile

2005

INDICE

	PAG.
Presentación _____	03
Introducción _____	05
Problema de Estudio_____	05
Hipótesis_____	05
Objetivos_____	05
Apartado Metodológico_____	06
Capítulo 1: Marco Teórico _____	07
1.1 El Sindicalismo en el marco del régimen militar_____	07
1.2 El Sindicalismo en los noventa_____	11
1.3 El Empresariado como actor social_____	14
1.4 La modernización y la flexibilidad laboral_____	17
1.5 El cambio tecnológico y la organización del trabajo_____	21
1.6 La Globalización_____	24
Capítulo 2: Las Relaciones Laborales en Chile _____	28
2.1 El actual Sistema de Relaciones Laborales en Chile_____	29
2.2 La cara visible del modelo chileno_____	32
2.3 Caracterización de las Relaciones Laborales vigentes_____	34
Capítulo 3: Relaciones laborales y el proceso de Reformas Laborales en los Gobiernos de la Concertación _____	37
3.1 La historia de las Reformas Laborales en los Gobiernos de la Concertación_____	39
3.2 Las Reformas Laborales durante el primer gobierno de la Concertación_____	40
3.3 Las posiciones de los actores sociales ante las reformas_____	44
3.4 El proyecto del gobierno del Presidente Frei_____	45
3.5 El acuerdo Thayer-Arrate_____	48
3.6 La posición de los actores sociales ante las propuestas_____	50

Capítulo 4: El Proceso seguido por la Reforma Laboral y la presión del empresariado y de las fuerzas políticas	52
4.1 Los temas Duros	53
4.2 Trámite de las principales Indicaciones durante el 2001	54
4.3 Aproximaciones de Acuerdo	57
4.4 Aprobación del Proyecto de Reformas	64
4.5 Los Criterios de los Actores Sociales	69
4.6 La Reforma Laboral durante el Gobierno de Ricardo Lagos	90
Capítulo 5: Resultados de la Reforma Laboral del 2001	100
5.1 Resultados de los contenidos de la Reforma Laboral	101
Desarrollo De la Hipótesis	116
Datos	118
Conclusiones	126
Comentarios Finales	132
Bibliografía	134

PRESENTACION

Las reformas Laborales logradas en el Primer Gobierno de la Concertación, no lograron, 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 dicha reforma. Las incomprendiones, 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 ha continuado bajo el Gobierno de Ricardo Lagos.

En esta investigación se presenta una descripción de las Reformas Laborales, para así realizar un análisis en términos de la incidencia que éstas reformas han tenido en el Sistema de Relaciones Laborales, así como también dar cuenta de la influencia que ha ejercido el empresariado y la derecha política en la instauración de las reformas, durante el periodo en que asumió el primer Gobierno de la Concertación y los gobiernos que lo han sucedido.

Esta Tesis tiene como objetivo central descubrir si las reformas laborales de los gobiernos de la Concertación, en especial la reforma laboral aprobada en el 2001 con los proyectos de cambio en la institucionalidad laboral han podido revertir el Sistema de Relaciones Laborales en términos de brindar un mayor apoyo y fortalecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores a pesar de las presiones del empresariado y de la oposición.

Es así que al insertarse en el tema de las reformas laborales impulsadas durante los gobiernos en democracia se revisa las principales Reformas en materia laboral que elabora cada gobierno de la Concertación, y los principales criterios de los actores sociales, trabajadores y empresarios, con el fin de dar cuenta del avance que los gobiernos han tenido en el tema de las relaciones laborales.

De acuerdo a esto, se desarrolla un Marco Teórico referido, a la Sociología del Trabajo, donde se realiza una caracterización de estudios del trabajo que se centran en el sindicalismo y el Empresariado; tomando en consideración a autores que se han especializado en el tema del trabajo y de relaciones laborales. Se desarrollan también, estudios sobre los cambios y procesos del trabajo, modernización, flexibilidad laboral, cambios tecnológicos, nuevas formas de organización del trabajo y la globalización, los cuales son temas que se relacionan fundamentalmente con los trabajadores y sus relaciones laborales.

Para esto, esta investigación comprende un marco teórico basado principalmente en el tema de las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador en el mercado de trabajo, así como la explicación de los procesos que influyen en él.

Después de esto, se realiza una descripción de las Reformas Laborales impulsadas por los Gobiernos de Patricio Aylwin y de Eduardo Frei, con los respectivos criterios de empresarios y trabajadores en relación a las respectivas reformas contenidas en los Gobiernos Concertacionistas.

Se incorpora además, una presentación del reciente proceso de reforma laboral acaecido en los años 2000 y 2001, que exige considerar no sólo los aspectos jurídicos involucrados sino la compleja realidad política, económica y social que incidió sobre la evolución y resultado de la reforma.

Por eso, se considera en esta investigación los objetivos que el Gobierno se propone alcanzar con estas reformas, los criterios básicos que las presiden, las instancias de discusión que instituye y en general, las principales alternativas que sigue este proceso de discusión y sus trámites legislativos, resumiendo sus principales contenidos. También se incluyen las reacciones del empresariado y de los trabajadores, en cuanto a sus posiciones 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.

Se suma además, una presentación de las características de las Relaciones laborales actuales.

A partir de esto, se intentará analizar si se han producido avances en materia de Relaciones Laborales en el país.

Justificación del problema de estudio:

Las características del modelo imperante, la ideología neoliberal, el proceso de globalización y los cambios en el mercado laboral provoca efectos directos sobre los trabajadores y sobre el sistema de relaciones laborales en particular.

Descubrir como afectan estos procesos a las relaciones laborales y que han hecho los gobiernos democráticos en materia de política laboral, para revertir estos efectos, es de gran interés para la Sociología.

INTRODUCCION

Problema de Estudio:

“Incidencia de las Reformas Laborales de los Gobiernos de la Concertación y de los agentes obstaculizadores (empresarios y derecha política), en el Sistema de Relaciones Laborales, en cuanto al fortalecimiento del derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva de los trabajadores”.

Hipótesis:

“A pesar de que los procesos de Reformas Laborales de los Gobiernos de la Concertación, han intentado pagar una deuda pendiente con el mundo laboral tratando de mejorar el sistema de Relaciones Laborales; aún así éste no ha sido modificado del todo, ya que la dinámica de los proyectos de reforma laboral ha estado condicionada por la correlación de fuerzas en el campo político y social (Derecha política y empresarios) que obstaculizan el impacto de la reforma.”

Objetivos.

Objetivo General:

Identificar la influencia que han tenido las Reformas Laborales implementadas por los Gobiernos de la Concertación en el Sistema de Relaciones Laborales actuales.

Objetivos Específicos:

- Revisar las Reformas Laborales que cada Gobierno desarrolló.
- Identificar los criterios del empresariado frente al proceso de Reformas Laborales.
- Conocer los criterios de los trabajadores frente al proceso de Reformas Laborales.
- Detectar la relación directa de las Reformas Laborales en las Relaciones Laborales.

Apartado Metodológico.

El proceso de investigación para el desarrollo del presente estudio, se estructuró en dos fases. La primera de ellas consideró una amplia y detallada revisión bibliográfica en orden a conocer el desarrollo y evolución histórica de las reformas laborales y por otra parte, a entender tanto los postulados y principios que sustentan el tema de las relaciones laborales como el contexto político - social en que se sucedieron los gobiernos de la Concertación, así también en el contexto en que se gestaron las reformas laborales.

La segunda fase, consistió en la búsqueda y procesamiento de información de fuentes secundarias, las que fueron seleccionadas de acuerdo a su relevancia y pertinencia para el análisis del problema en estudio y el aporte que los datos pudiesen significar para apoyar un postulado o caracterizar algún fenómeno o situación en particular.

Fundamentalmente se utilizaron datos obtenidos a partir del documento elaborado por el Ministerio del Trabajo, así como documentos de la Dirección del Trabajo como son los artículos Temas Laborales y las Crónicas Laborales que elabora el departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Estos documentos permitieron obtener la información necesaria sobre las reformas laborales de cada gobierno de la Concertación. Además de recoger el relato detallado y la interpretación de los aspectos institucionales y sociales, involucrados en la elaboración, discusión, tramitación y aprobación de la reforma laboral actual.

Otra fuente importante de información fueron los estudios y datos publicados por la Dirección del Trabajo, especialmente los contenidos en la encuesta laboral ENCLA 2002. A partir de estos fue posible establecer algunas relaciones y obtener conclusiones relevantes para el desarrollo de la tesis, especialmente en lo que dice relación con conceptos como relaciones de trabajo, empleo y relaciones laborales en Chile.

También es necesario señalar que se utilizaron importantes fuentes de información tales como otros documentos de la Dirección del Trabajo, documentos y artículos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como, la revisión de importantes libros, textos, documentos y artículos que han sido relevantes para el análisis y desarrollo de esta tesis.

MARCO TEÓRICO:

La Sociología del trabajo en Chile.

Como las Políticas Laborales actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, e influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo, aquí se presenta una caracterización de los estudios del trabajo en Chile, especialmente por aquellos que se centran en el sindicalismo y el empresariado. Ambos actores adquieren relevancia en distintos contextos y hoy parecen disponer de diferentes niveles de cohesión, capacidad de acción y legitimidad social. Los estudios sobre los cambios y procesos del trabajo también se incorporan y se relacionan fundamentalmente con la modernización y reestructuración productiva, la flexibilidad laboral, los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo.

También se examina el fenómeno de la globalización y sus impactos en el mercado de trabajo, especialmente en la dinámica del actor sindical y el neoliberalismo.

1.1 El Sindicalismo en el marco del régimen militar.

Las investigaciones se dirigieron a apreciar la situación sindical en sus diversas manifestaciones: nivel de afiliación, estrategias, acciones, demandas, principales organizaciones, influencias políticas e ideológicas, rasgos de su crisis, entre otros aspectos. Además procuraron caracterizar las transformaciones que se producían en el entorno en el cual el sindicalismo actuaba. Se hacía énfasis en la descripción de los cambios que afectaron la estructura económica y productiva, la estructura social y el mercado laboral y en los impactos de estos en los trabajadores. Adquirieron notoriedad, asimismo, los estudios que constataron la reducción cuantitativa de la clase obrera. Según los análisis, este cambio era trascendental en la medida que alteraba la estructura y las relaciones de clases en la sociedad chilena. El debilitamiento de la clase obrera era visto como un obstáculo para la constitución de un movimiento social (movimiento obrero) con un proyecto alternativo al capitalismo. De tal modo, se dirigieron esfuerzos para determinar el estado de la condición obrera.¹

Martínez y Tironi (Martínez y Tironi, 2000) realizaron el estudio de la condición obrera a partir de una crítica a las teorías mecanicistas sobre el desarrollo de la clase obrera y su potencialidad transformadora derivada de su ubicación y dinámica estructural. Su análisis se operacionalizaba en indicadores bien específicos, tales como magnitud de la clase obrera, importancia en la generación del producto nacional, localización en el sistema económico, grados de homogeneidad y/o

¹ Javier Martínez y Eugenio Tironi: "Clase Obrera y Modelo Económico: un estudio del peso y la estructura del proletariado en Chile 1973-1980". En la revista de Economía y Trabajo (PET), 2000.

heterogeneidad interna. Cecilia Montero, por su parte destacó que la condición obrera estaba estrechamente ligada a condiciones de inseguridad, movilidad, desprotección y condiciones precarias de reproducción.

La reducción de la clase obrera (obrero industrial básicamente) no es vista como un fenómeno originado en el régimen militar (aunque en ese periodo se agudiza esta tendencia), sino como un proceso cuyos antecedentes explicativos residen en la evolución de la estructura económica y social del país desde las décadas anteriores, y que es influido a su vez, por diversos factores, como la urbanización, la terciarización, el cambio tecnológico, los cambios jurídicos, entre otros. Todo esto, en el marco de implantación de un nuevo estilo de desarrollo. Estos cambios son los que contribuyeron a crear una nueva estructura ocupacional y productiva caracterizada por una disminución de estas últimas actividades (con particular impacto en la industria y la construcción) y un incremento de las actividades de servicios.

El poder y el papel central de la clase obrera en la sociedad se hace más dependiente de los otros sectores de la economía, lo que conduciría al movimiento sindical, según Martínez y Tironi, a la necesidad de funcionar sobre la base de alianzas.

El régimen militar instauraba el modelo económico neoliberal, erigía un sistema político autoritario dirigido a aniquilar los movimientos sociales y propiciaba un nuevo esquema de relaciones sociales basado en la iniciativa privada, el individualismo y el desarrollo del mercado (conectado desde esos momentos a los circuitos comerciales y financieros internacionales). Esto se reforzaba con la institucionalidad jurídica laboral de carácter represivo, ad hoc con la nueva orientación económica y política que impactaba en la capacidad orgánica y en las acciones del sindicalismo.

Las investigaciones que se abocaron al estudio del sindicalismo en este periodo tienen en común el referirse tanto a aspectos estructurales como a los componentes más orgánicos que se ponen en movimiento. Las diferencias parecen estar más bien en los énfasis de sus estudios o en ciertas dimensiones que cada uno de ellos incorporó en el análisis de este actor. Las transformaciones estructurales y sus efectos en la esfera social y del trabajo se presentan más explícitamente en Javier Martínez, Eugenio Tironi y Cecilia Montero. Guillermo Campero (Campero, Cortázar, 1988) está más preocupado por las orientaciones de la acción sindical en diferentes contextos históricos, aunque no deja de mirar los cambios más globales de la sociedad. A Jaime Ruiz Tagle (Aravena, 2000) también le interesan estas materias, pero junto con esto, incorpora en el debate permanentes consideraciones respecto a las características de la política

laboral y social que implementaba el gobierno lo que le permitía ampliar la mirada de los problemas y desafíos del sindicalismo y los trabajadores.

Los estudios coinciden en señalar el estado de crisis del sindicalismo y la necesidad e importancia que tenía su reconstitución como actor social. La crisis tenía que ver con el contexto de cambios que se habían producidos en la economía y la sociedad y se reflejaba también en la ausencia de representación política (por el quiebre del sistema político democrático). Esta situación planteaba la necesidad de revisar los diferentes factores que facilitaban u obstaculizaban la acción sindical. Entre ellos se contaban: la relación del sindicalismo con el Estado y los partidos políticos, relación que se había modificado sustancialmente respecto al periodo previo a 1973; la desvalorización del discurso sindical como aglutinador de voluntades colectivas (que se explicaba por la represión militar y la insuficiente comprensión de los cambios por parte del sindicalismo); la base material de apoyo del sindicalismo (disminuida por los cambios productivos derivados de la instauración de un nuevo modelo económico), el grado de unidad del sindicalismo y la vinculación entre las bases y las directivas sindicales. Es decir, los factores que Guillermo Campero conceptualizó como las dimensiones política, ideológica, estructural y organizacional de la crisis sindical.

Frente a este panorama altamente complejo, los analistas muestran una firme convicción en las capacidades y potencialidades del actor sindical como agente convocante de los intereses colectivos (nacionales). A veces, esta confianza parece excesiva considerando las innumerables debilidades que sus mismos estudios constataban. Podrían surgir formas sindicales gremialistas, corporativas o ligadas a la lógica del sistema, pero éstas nunca desplazarían o eliminarían el sindicalismo comprometido con la transformación social. Se decía que el sindicalismo ya no era un movimiento social, sin embargo, se tenía la certeza de que en él subyacía en importante medida la posibilidad de rearticular la sociedad y de pensar en un ordenamiento sociopolítico distinto, “democrático”.

De aquí, los estudios se ligaron básicamente con el objetivo de cambio del sistema político. Cambiando el marco institucional el sindicalismo podría recuperar las libertades políticas que le habían permitido en las décadas anteriores intervenir y cumplir un rol protagónico en la sociedad. Este actor, inevitablemente debía estar vinculado con los problemas nacionales, con el Estado y los partidos políticos. En el fortalecimiento de esos lazos radicaba su fuerza. Las orientaciones de la acción sindical, según Guillermo Campero, se modificaron en este contexto pasando desde la acción defensiva (utilizada principalmente en los primeros años de la dictadura) y la acción de resistencia (que expresa una reacción frente a la situación de represión y desprotección de los trabajadores) hacia lógicas de reinclusión o reconstitución, que traducen la lucha de recuperación de la ciudadanía política y económica.

Tras estas definiciones, al mismo tiempo había un reconocimiento y revalorización de la democracia como espacio de mayor participación de los actores sociales, lo que no significaba romper necesariamente con los postulados del socialismo (que en algunos casos es visto como una forma de profundizar la democracia). De cualquier modo, según Jaime Ruiz Tagle, en estos años se produce un desplazamiento en la perspectiva del movimiento sindical desde el “anticapitalismo” hacia el “antiautoritarismo”, en el marco de lucha contra el régimen militar y de una revaloración del retorno a la democracia.

El sindicalismo debía dirigir sus esfuerzos al desarrollo de una estrategia de concertación social. Confiar en ella implicaba recoger y elaborar con un mayor rigor teórico y político una práctica ya instalada en el seno del movimiento sindical y de la sociedad. Se decía que desde principios de los ochenta el sindicalismo había utilizado esta estrategia de concertación con estudiantes, pobladores y otros actores sociales como los movimientos de protestas. Desde una perspectiva histórica se indicaba que en la década del cuarenta el sindicalismo ya había actuado concertadamente con el Estado y los empresarios, por lo tanto, lo que se hacía (en otro contexto) era retomar una fuerte experiencia política, social y sindical.

La lógica de la concertación se entiende como parte de la tríada crisis, democracia, concertación. Es decir, en un marco de creciente inestabilidad política, económica y social, los distintos sectores de la sociedad habrían valorado esta opción como parte de la ‘salida democrática’ del país. La concertación, tal como era elaborada por sus teóricos, se entendía básicamente como un espacio de búsqueda de acuerdos y confianzas sociales entre el gobierno, los empresarios, los trabajadores y eventualmente también los partidos políticos. Su lógica política se basaba en la corresponsabilidad de los actores en el crecimiento del país y en la superación de criterios exclusivamente técnicos o de mercado. No se hablaba sólo de un gran proceso de concertación, sino que más bien de diversas formas o instancias que reflejaban ese interés.

La concertación social parece ser vista como una necesidad objetiva sustentada en cierta memoria histórica o imaginario colectivo. Lo que se debía hacer era traducir esos componentes en mecanismos y procedimientos coherentes, asumiendo la situación particular de los diferentes actores involucrados (sus demandas, incertidumbres, expectativas, etc.). En parte, esto se refleja en las dimensiones de la concertación donde se valoran tanto las demandas en el plano político (recuperación de la democracia y, consiguientemente, ampliación de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones) como en el plano económico (preocupación por la productividad de las empresas). Con el correr de los años esta estrategia alcanzará cierta legitimidad entre los actores.

1.2 El Sindicalismo en los noventa.

En el periodo de la transición a la democracia los estudios sobre el sindicalismo han disminuido, pero existen aportes significativos por parte de diferentes autores que permiten entender los caminos por los cuales ha transitado este actor en los últimos años.

La práctica de la concertación social fue valorada como estrategia sindical y se confió en los resultados y beneficios que podía generar. Para participar con éxito en ella era necesario que el sindicalismo se desprendiera de posturas exclusivamente confrontacionales, reconociendo en la cooperación y el acercamiento con los demás actores una posibilidad histórica para pensar y construir el tipo de sociedad por la que había luchado en un comienzo en los ochenta. Debía tener una mayor disposición para establecer y participar en espacios que facilitaran los acuerdos y el diálogo con el gobierno y los empresarios (espacios como los Acuerdos Marco, por ejemplo, en los que participó la CUT). A su vez, requería de un cambio en la cultura y la política sindical. El sindicalismo moderno y democrático no era aquel que se movilizaba o presionaba socialmente, sino el que era capaz de concertarse con otros actores y de discutir en el plano técnico sus reivindicaciones.

La concertación social es percibida como una contribución del sindicalismo a la transición democrática, ya que permitía la convivencia pacífica entre los actores y aseguraba la estabilidad del país. Su consistencia y coherencia estaba garantizada por los resultados en el largo plazo, ya que se le concebía como un campo de construcción colectiva (principalmente entre la CUT, la CPC y el Gobierno).² La mirada esperanzadora del proceso de concertación se puede apreciar en las siguientes reflexiones formuladas en los inicios de la transición: “la nueva etapa del movimiento sindical entraña la consolidación de la concertación social, la reconciliación de las relaciones laborales, la democratización de las estructuras de poder de la sociedad y el control y sostenimiento de un desarrollo justo y equilibrado” (Fortunatti, Rodolfo; 1999). Se debía confiar en los beneficios que tendría para los trabajadores este proyecto sindical-nacional, pero descifrando sus enigmas, debilidades y posibles alternativas o soluciones frente a los escenarios desfavorables que se pudiesen presentar.

La implementación de esta estrategia es vista como un avance del sindicalismo, ya que le permite incorporarse en el debate nacional, recuperando su calidad de actor social. Es en este marco que el sindicalismo podría promover la modificación de las relaciones laborales, aunque ajustando sus expectativas al nuevo escenario económico, social y político. Más allá de las imperfecciones u

² Esta definición, ha motivado precisamente las críticas de los diferentes sectores sindicales, políticos e intelectuales. La concertación social ha sido percibido por algunos como una instancia meramente formal y escasamente representativa del mundo laboral y por otros, como una traición de la dirigencia sindical a los intereses y proyectos esenciales de los trabajadores y sus organizaciones.

obstáculos del proceso se hacía énfasis en los beneficios que implicaba este esfuerzo democrático de ‘construcción nacional’. Con distintos matices se refirieron a estas situaciones Guillermo Campero, Jaime Ruiz Tagle, Mario Alburquerque y Rodolfo Fortunatti, entre otros.

En los primeros años de los noventa algunos estudios sociológicos mostraba las dudas y críticas al proceso de concertación por parte de dirigentes sindicales y de algunos estudiosos del tema. Se le consideraba más un mecanismo dirigido a la estabilidad del sistema que al mejoramiento de las condiciones de existencia de los trabajadores y de las relaciones laborales en las empresas. Sin embargo, estas críticas no invalidaron los argumentos de la concertación sostenidos por otros sectores intelectuales y más bien pusieron en el centro de la discusión el debate sobre los instrumentos y procedimientos teóricos- metodológicos utilizados en las ciencias sociales para analizar estos fenómenos.

El modelo de acción sindical tradicional (que se suele vincular a aquel de carácter confrontacional) es cuestionado y entra en revisión debido a los cambios que se producen en la esfera económica, política y laboral. Lo prioritario en este contexto de transformaciones, sería buscar la creación de espacios de acuerdo y diálogo social entre los actores del trabajo.³

Al mismo tiempo se haría necesario producir una revisión del papel y funcionamiento de las instituciones que regulan el trabajo. Todo esto sustentado en procedimientos técnicos, más que políticos que orienten la acción de los actores. Esta situación es la que ha llevado a algunos a considerar que la crisis actual del sindicalismo no es una ‘crisis terminal’, sino una ‘crisis de adaptación’. Una nueva época requeriría modificar las estrategias sindicales y las bases sobre las cuales los actores adquieren legitimidad social.

La plataforma de lucha del sindicalismo debería ampliarse, ya que una visión homogénea, de tipo “clasista histórica”, no daría cuenta de las nuevas realidades y transformaciones en que está inserto el país. A la vez, no permitiría enfrentar los nuevos problemas que afectan a los trabajadores de los distintos sectores económicos. Adquiere más sentido, una perspectiva global que posibilite que el sindicalismo negocie los cambios y participe en la gestión de los procesos de modernización. Según **Campero** (que proporciona esta perspectiva de análisis), el puente que conectaría la diversidad de realidades y demandas que caracterizan al asalariado moderno “debe ser más bien una visión global del tipo de desarrollo en que se está ingresando, que identifique la posición y la oportunidad de cada sector en el funcionamiento del mismo y que, sobre todo, establezca las prioridades de una política de negociación del cambio desde el punto de vista sindical que articule

³ Según Jaime Ruiz Tagle (Revista De economía y Trabajo, Programa de economía del Trabajo PET) el sindicalismo ha mostrado en los hechos una orientación hacia la concertación y el debate con empresarios y el gobierno. Aceptando el modelo de desarrollo del país lo que ha buscado es una mayor participación en las decisiones y mecanismos de protección para los trabajadores frente al esquema flexibilizador.

lo sectorial con lo nacional”...“En este sentido, lo que daría coherencia a la acción sindical sería la definición del papel de los sindicatos y del movimiento sindical en el proceso de constitución del nuevo orden económico y social” (Campero, 1994).

En el ámbito microsindical también se producirían modificaciones importantes, pues se considera que el rol del sindicalismo será más relevante y tendrá mayor acogida en los trabajadores si se localiza al interior de las empresas. Además de Guillermo Campero, los planteamientos de Malva Espinoza y Patricio Frías (Frías, 2003) se ubican en ese sentido. El sindicalismo abandona, en esta visión, la orientación hacia la transformación radical de la sociedad y se centra en las acciones reivindicativas más inmediatas o de corto plazo (capacitación, organización y gestión de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, etc.) que se perciben como problemas más urgentes para los trabajadores. Estas acciones dan origen al sindicato ‘moderno’, acorde a las nuevas realidades y cambios, con capacidad técnica y abierto al diálogo y la colaboración con los empleadores.

La crisis del sindicalismo, en la perspectiva de Malva Espinoza, se refiere a su dimensión sociopolítica, sin embargo, en el campo más corporativo este actor podría encontrar un fructífero desarrollo. De hecho, sus estudios le indican que estas tendencias tienen sustentación material, objetiva. En algunos sindicatos se estaría produciendo mayor actividad sindical, en el marco de relaciones laborales corporativas y participativas, que respetan las negociaciones colectivas y las acciones de los trabajadores. El ‘sindicalismo de empresa’ logra legitimidad por parte de los empleadores, estableciéndose un reconocimiento mutuo, condición básica para instaurar relaciones laborales modernas. La principal observación que se podría hacer a estas reflexiones tienen que ver con el alcance limitado de sus conclusiones, acotadas a un número reducido de empresas. Pese a ello, permiten observar dimensiones del comportamiento sindical no consideradas en otros estudios que se ajustan principalmente a un marco de interpretación más totalizante.

En esta misma línea de análisis Patricio Frías ha valorado la acción sindical al interior de la empresa, sin que ello implique necesariamente un menoscabo de la acción en el nivel nacional. Esta nueva relación con la empresa se reflejaría en la aceptación e interiorización de las exigencias de la competitividad, eficacia y calidad de los productos, así como en el compromiso de los trabajadores con la empresa. El sindicato se incorporaría en la modernización productiva, no como enemigo del empresario, sino como su aliado. Este proyecto sindical implica ganar espacios de concertación, pero a la vez requiere ampliar la mirada hacia los temas que ahora cobrarían importancia. Como dice el autor, “Estas disposiciones, este escenario superior, abre una serie de perspectivas para la consolidación y el reforzamiento de la función y de la acción sindical. Ello exige que a partir de una renovación desde la propia base, muy ligada al ámbito de la empresa, se vayan capacitando y

educando nuevos cuadros sindicales directamente vinculados a la producción y a la gestión de la empresa” (Frías Patricio, 1995).

Las interrogantes que se plantean al movimiento sindical deberían ser observadas en función de los cambios por los que atraviesa la sociedad en su conjunto, los cuales en todo caso, pueden ser objeto de diferentes interpretaciones. Campero describe del siguiente modo la situación actual: se estaría produciendo “un proceso de reemplazo progresivo de un tipo de acción colectiva sindical de los trabajadores por otro tipo de acción y representación sindical que busca insertarse en las nuevas condiciones sociales, económicas, tecnológicas e institucionales. Este cambio es un proceso complejo, que implica reestructuraciones culturales fuertes. Por esto, la sensación de incertidumbre es persistente. Todavía las certezas del pasado a menudo resultan más seguras para muchos sindicalistas, reacción comprensible en un mundo que trastoca tan dramáticamente las bases de toda una historia social” (Campero, 1999).

La creación de espacios de concertación social, sustentados en la actuación más técnica de los actores, ha adquirido presencia y cierta legitimidad en la opinión pública y los actores, pero también ha sido desestimada como única práctica sindical debido a la complejidad intrínseca a las relaciones laborales. Esta estrategia no debe ser valorada sólo por el acto o el ejercicio de colocar a dos partes (trabajadores y empresas) en el mismo espacio de conversación o negociación, tanto en el plano nacional como sectorial o al interior de las empresas. De no existir efectivamente un proyecto compartido y un respeto por los espacios de decisión y autonomía de ambos, es posible caer en terrenos donde, teóricamente al menos las formas de violencia pueden ser más profundas y perniciosas para los actores que en ellas participan.

1.3 El empresariado como actor social

Durante mucho tiempo los estudios sobre el mundo del trabajo en Chile consideraron a la empresa como el espacio fundamental donde se materializaban las contradicciones entre capital y trabajo y la lucha de clases entre obreros y capitalistas. En ese contexto, la figura del obrero era predominante en los estudios. Este énfasis se modifica alrededor de la década del ochenta cuando diversos sociólogos dirigen su mirada hacia el análisis del empresariado valorando su aporte en los procesos de (re) construcción social y política. Este interés fue más allá del acercamiento teórico al empresariado y trató de describir sus principales comportamientos, orientaciones de acción, objetivos y proyectos; lo consideró un ‘actor social’. En un escenario donde se señalaban la crisis del sindicalismo, las tensiones del Estado y el bajo perfil de los partidos políticos, el empresariado se convirtió en valioso objeto de estudio de la sociología.

Los estudios del empresariado han destacado su actuación social, política, económica e ideológica en diferentes contextos históricos, así como los obstáculos que ha debido sortear en el proceso de su constitución en un actor relevante en la sociedad. Además se han especificado los niveles en que materializa su calidad de actor social (dueño de empresa, grupos económicos, gremios o asociaciones de empresarios), las formas de acción y los mecanismos que utilizan para aumentar su fuerza. Las tendencias que caracterizan su acción y la heterogeneidad interna son rasgos que los distintos estudios recalcan, y que a la vez, les conducen a valorar la utilización del análisis multidimensional. En general, se conciben de forma crítica respecto a las visiones homogeneizantes y totalizantes que advierten en los estudios del empresariado.

Lais Abramo (Aravena 2000), en una revisión de la literatura sobre el tema en Chile, llega a la conclusión que existen cinco tipos de aproximaciones temáticas o entradas a este campo de investigación. En primer lugar, los estudios que consideran principalmente la dimensión asociativa-corporativa de la acción empresarial (Campero, Gómez) y privilegian el análisis de la acción política de la clase empresarial. En segundo lugar, los estudios de tipo morfológico (Rozas y Marín; Martínez y Tironi; Rodríguez y Venegas; Gómez y Echeñique) que analizan la composición de los empresarios (origen social, origen y grado de concentración del capital, ubicación espacial, conformación sectorial, actitudes, estilos de vida, etc.). Tercero, los estudios que analizan al empresario en tanto individuo, como dueños de la empresa (Cecilia Montero). En cuarto lugar, están los estudios preocupados por la relación del empresario con el Estado y con las estrategias de desarrollo nacional (Oscar Muñoz). Por último los que estudian las políticas de gestión empresarial en el ámbito de las unidades productivas (Alvaro Díaz, Cecilia Montero).

El enfoque centrado en el componente político de la acción empresarial adquirió especial notoriedad en el inicio del proceso de transición democrática. Los estudios que analizan la evolución del empresariado en esta dimensión valoran los cambios que ha experimentado y sus aportes en las definiciones nacionales. Al revisar lo ocurrido en las últimas décadas estos estudios sostienen que la acción organizada y unificada del empresariado tiene su origen en el periodo de la Unidad Popular, cuando establecen lo que Guillermo Campero denomina ‘un principio común de oposición’. La amenaza que percibieron para su reproducción en el sistema (por la eliminación de la propiedad privada) les llevaría a reaccionar (defensivamente) creando una estrategia de resistencia a esta tendencia. Sin embargo, la ausencia de un proyecto socioeconómico y político común habría impedido su mayor cohesión y fuerza gremial, lo que facilita la cesión de la conducción económica y política a los tecnócratas del gobierno militar (Chicago Boys) y su acción en el plano más corporativo. La ideología neoliberal, surge de este grupo de técnicos especializados, que desarrollan

la economía de mercado, pero rápidamente es recepcionada y asimilada por gran parte del empresariado en el país.

Desde mediados de los ochenta este actor adopta una actitud más ofensiva, que se pone a prueba en el marco del plebiscito de 1988. El mayor desarrollo ideológico, junto a su definición política (mayoritariamente pro gobierno militar) le otorgan consistencia a sus acciones. Crearon diversas organizaciones acordes a sus objetivos y comenzaron a instalar en el discurso público conceptos e ideas propias del empresario que perduran hasta hoy (“progreso”, “modernización”, “libertad”, “rol social” del empresariado, etc.). No obstante, su imagen no se habría desprendido del todo de la cara autoritaria y dictatorial del régimen militar. En los noventa, el empresariado consolida su posición y relevancia en la sociedad, asumiendo el liderazgo en el crecimiento económico del país y una mayor vinculación con los asuntos públicos en general. Es decir, “el poder del empresariado va mucho más allá del mundo económico. Posee una visión clara del país y de sí mismo, y cuenta con vastas redes para diseminar esa visión hacia todos los ámbitos de la sociedad (Tironi, 1999).

Lo importante de destacar es que estos estudios perciben que el empresariado ha experimentado complejas y significativas transformaciones en las últimas décadas, las cuales habrían sido absorbidas como ‘aprendizajes’. Su participación en el régimen militar, los conflictos económicos experimentados en esos años (crisis 1975, 1982-83), así como el actual contexto social y político le llevarían a ubicarse en una posición de fuerza significativa. Se valora su mayor autonomía con relación al Estado y al sistema político y el rol central que le cabe cumplir en una sociedad democrática, con una economía abierta a los mercados internacionales. Este actor estaría mostrando madurez y decisión para incorporarse aun esquema de desarrollo que intentaría conjugar crecimiento económico con estabilidad y seguridad política y social. El empresariado tiene presencia en las decisiones del país, lo que se debe a que ha modificado sus relaciones tradicionales con el Estado y el sistema político.

Además, en los últimos años han surgido algunos estudios que consideran el análisis de las estrategias discursivas y prácticas que utilizan las empresas para adecuarse a los nuevos esquemas productivos mundiales y a la lógica de la competitividad, eficiencia y eficacia que fija el mercado. Observando las prácticas empresariales que afectan especialmente a los trabajadores se han mencionado las siguientes: flexibilidad laboral, concentración de la propiedad y desconcentración en la gestión, acuerdos empresariales en políticas de relaciones laborales, desincentivos a la representación colectiva de intereses, persecución sindical y prácticas antisindicales, política de acuerdos en sectores en declive, alianzas estratégicas. Este es un campo muy interesante de estudio

debido a los permanentes cambios que se producen en las estrategias de organización y gestión del trabajo en la actualidad.

Los estudios del empresariado han proporcionado significativos aportes a la descripción de los cambios en el actor empresarial y su centralidad en el actual contexto, sin embargo, no se han explorado suficientemente las transformaciones que dichos procesos están generando en los sindicatos y en las experiencias y percepciones de los trabajadores. No considerar esta dimensión de análisis puede llevar a reproducir miradas limitadas de la realidad laboral. En alguna medida la sociología del trabajo pierde parte de potencialidad, pues prescinde del análisis de las relaciones sociales y de las vivencias personales que se generan en el trabajo. Es decir, no se analiza el marco más cotidiano en el cual se constituyen los actores sociales.

Se requiere conocer además, el contexto más global en que actúa la empresa, o sea dar cuenta de lo que ocurre con el capitalismo o el modelo económico. Es decir, considerar que la empresa y los empresarios disponen de un escenario que posibilita sus acciones, y al mismo tiempo, limita otras que no están relacionadas con los criterios sistémicos imperantes. Esta preocupación, que ha sido valorada en el último tiempo por algunos investigadores, no cuenta aún con una fundamentación teórica desde donde articularse.

1.4 La Modernización y la Flexibilidad Laboral.

Los procesos de modernización, en los estudios de la sociología del trabajo, han estado vinculados a los cambios en la estructura productiva y las formas de organización y gestión del trabajo (externalización, desconcentración de unidades productivas, etc.), los procesos de racionalización y la incorporación tecnológica. Asimismo se ha establecido una estrecha relación e interdependencia entre dicho proceso y las diversas formas de flexibilidad laboral (salarial, jornada de trabajo, entre otras). Estos cambios tendrían por finalidad aumentar los niveles de productividad de las empresas y permitir su inserción competitiva en los mercados internacionales. El precedente de la realidad actual estaría relacionado con el “proyecto modernizador” del régimen militar y con la reestructuración económica, productiva y organizacional que se produce en el ámbito mundial.

La modernización es vista como una estrategia de las empresas tendiente a aumentar su productividad, eficiencia y competitividad, en el marco de un modelo económico neoliberal que apunta a eliminar cualquier tipo de protección y regulación en el trabajo. Pero en el régimen autoritario en que se desplegó inicialmente algunos la ven como una práctica reactiva, casi como un imperativo o condición de sobrevivencia de las empresas. En cualquiera de estas situaciones se reconoce que la participación e influencia de los trabajadores ha sido escasa, sino es que nula.

Tendrían sentido, en este contexto, las posiciones que conciben la democracia como el espacio en que los actores logran mayor presencia en las decisiones de las empresas.

Sobre los efectos de estos cambios, los estudios coinciden en señalar, en términos generales, sus impactos negativos en las condiciones de trabajo y de organización de los trabajadores y en las posibilidades de acción colectiva, identidad y conciencia tradicionales. Sin embargo, la racionalización de las actividades productivas, las nuevas tecnologías y los métodos de organización predominantes, no se expresan homogéneamente en todos los sectores económicos. En los servicios (financieros y bancarios), telecomunicaciones y comercio, los cambios son más evidentes. En las pequeñas empresas la modernización sería más precaria, lo que se ejemplifica en su escasa incorporación tecnológica. Lo mismo se podría señalar para las labores de temporada en la agricultura. Los estudios buscan identificar las características de los procesos, los sectores donde se expresan, con mayor o menor intensidad, sus efectos en los trabajadores y sus tendencias o proyecciones.

Según algunas interpretaciones el régimen militar no condujo a un proceso de modernización, sino a una “racionalidad autoritaria”, cuya principal consecuencia ha sido la desvalorización del factor trabajo. Se asistiría a la constitución de una modernización sin modernidad, es decir, a una exacerbación de los criterios de competitividad, rentabilidad y eficiencia, sin introducir cambios sustantivos en las relaciones laborales que permitan la participación de los actores en la gestión del crecimiento. La modernización tal como ha sido concebida, ha significado otorgar al mercado el rol de regulación de la economía, sustituyendo roles históricos del Estado. En este marco los desafíos de la democracia serían los de instaurar ‘nuevas relaciones de poder entre los actores en la empresa’. Según Cecilia Montero “con la redemocratización surge el problema de cómo compatibilizar la dimensión económica de la modernización (competitividad, rentabilidad, etc.) con la dimensión política (acuerdos, compromisos, consensos); la racionalidad instrumental (fines y metas funcionales) y la racionalidad normativa (de fines y metas que tengan un sentido compartido).

La modernización en el ámbito laboral, además de los problemas que origina, hace surgir nuevos temas que los actores deben abordar, como es el de la calificación profesional, las formas de contratación y las actitudes o capacidades personales más adecuadas con la actividad productiva (compromiso, satisfacción personal, etc.). Se hace énfasis en los nuevos rasgos que asume el trabajo, así como en el tipo de relaciones más apropiadas entre los actores que en él se desenvuelven. La discusión sobre la incorporación tecnológica y la capacitación de los trabajadores para utilizarlas productivamente adquiere más importancia, pero al mismo tiempo se convierte en un tema difícil de analizar debido a los costos sociales que se suelen asociar a estos cambios.

La preocupación por los efectos perversos de la modernización (exclusión, precarización del empleo, etc.) ha llevado a muchos autores a revalorar la estrategia de concertación en las empresas. La creación de consensos entre los actores posibilitaría que el cambio técnico y organizativo, inherente a la modernización, no provoque daños sociales y mayor exclusión o mayor deterioro de las condiciones de trabajo (es decir, que la modernización no se exprese sólo como racionalidad instrumental). La redefinición de la relación entre capital y trabajo, valorando la participación creativa de los trabajadores, aparece como condición sine qua non para el funcionamiento de empresas con una estructura más flexible y de elevada productividad. En esta perspectiva de análisis sólo la participación del trabajador en la empresa permitiría aumentar la productividad, lo que abre desafíos para empresarios y trabajadores. Esta argumentación se aproxima a los planteamientos de Malva Espinoza y Patricio Frías.

Pero contrariamente a estas ideas, por lo general, empresarios y trabajadores constituyen polos opuestos en cuanto opiniones, objetivos y acciones concretas. Lo que complejiza la mirada sobre estos procesos de modernización. Los primeros, privilegiarían el mercado laboral flexible (con una mano de obra también flexible y dúctil a las necesidades productivas). Los segundos, por el contrario buscan mayores seguridades (salariales, de jornada laboral, etc.) que se traducen a ciertos cotos a la modernización y la flexibilidad. No obstante, no siempre las posiciones son totalmente opuestas. Según Fernando Echeverría (Alamos, 1987), la modernización no genera necesariamente un rechazo o actitud de confrontación por parte de los trabajadores, aunque sí se aprecian diferencias importantes en las percepciones e impactos que éstos tienen según el lugar u ocupación de cada uno en la empresa.

La flexibilidad laboral es vista como un proceso necesario para la incorporación competitiva de las empresas en el mercado interno y externo. En ese sentido es funcional al proceso de modernización. La disposición y adaptabilidad de los recursos humanos y la capacidad de control y gestión de la productividad y el trabajo serían prácticas empresariales acordes a esta realidad. La flexibilidad estaría dirigida a elevar la productividad de las empresas (disminuir los costos de producción), lo que al mismo tiempo responde a la necesidad de crecimiento del país en su conjunto. Sin embargo, no existen muchos estudios que concluyan fehacientemente que la flexibilidad o la desregulación laboral conducen siempre a un incremento de la producción. Tampoco hay certeza de que este constituya el único camino para alcanzar ese objetivo. Al contrario, se ha dicho que otros factores, como por ejemplo una adecuada gestión en las empresas puede conducir a estos mismos fines.

Para Cecilia Montero, la flexibilidad responde a determinadas exigencias o requerimientos de la economía y el mercado, como por ejemplo, la presión que imponen la globalización de los

mercados, el desarrollo tecnológico y las modificaciones en la demanda. En su perspectiva la flexibilidad de las empresas depende de tres factores: la evolución de la oferta de mano de obra, del ordenamiento productivo y de los propios comportamientos empresariales (innovación tecnológica, estilo de gestión, inversión en recursos humanos). Asimismo, indica que las áreas que deberían considerarse en el análisis sobre la flexibilidad son la organización de la producción, el nivel y composición del empleo, los salarios y la organización del trabajo.

Las conclusiones de su investigación subrayan cuatro aspectos: que en Chile la falta de flexibilidad no es una preocupación gerencial como en otros países, ya que en el contexto económico e institucional no les impone restricciones de importancia; hay innovación en el ámbito organizacional (gestión de recursos humanos); hay una tendencia común a externalizar funciones, operaciones o servicios, mediante la subcontratación; las empresas no evalúan la evolución de la producción ni diseñan los mecanismos más adecuados para aumentarla.

En cuanto a la subcontratación, es indiscutible que ésta se ha extendido considerablemente en los últimos años. A través de ella una “empresa principal” encarga la realización de ciertas tareas propias de la fase de la producción a una “empresa contratista”. La reducción del tamaño de las empresas y la desvalorización de las relaciones de trabajo constituyen algunas de sus principales características. En la minería y la actividad forestal, así como en la industria manufacturera y los servicios (financieros principalmente) es una práctica más significativa aunque también se aprecie en la fruticultura y la agricultura de exportación. En la minería, por ejemplo, este esquema de flexibilidad laboral se refleja en las diversas actividades que ahora están sujetas a subcontratación (servicios, construcción, montaje) y en la particular forma en que se distribuyen las jornadas de trabajo y los descansos.

Este sistema, sin embargo, no tendría similares efectos o manifestaciones en los diversos sectores y circunstancias en que se implementa (principalmente en términos de condiciones de trabajo y relaciones laborales). Según Fernando Echeverría la realidad muestra ciertos niveles de heterogeneidad y en algunas formas específicas de subcontratación sería posible apreciar impactos positivos en la calidad del empleo o en las condiciones de seguridad laboral, por ejemplo. No obstante, también se observan situaciones donde el impacto relativo y los riesgos laborales son importantes. La subcontratación muestra que las relaciones del trabajo se han hecho más complejas, lo que plantea la necesidad de comprender mejor sus características y expresiones en los distintos sectores laborales.

Lais Abramo ha puesto énfasis en los nuevos encadenamientos productivos que surgen de estos procesos de reestructuración productiva. La externalización de servicios de apoyo a la producción y de partes del proceso productivo conduciría a un cambio en la configuración de la

empresa madre y de los entornos que se constituyen a partir de ellas. Estas transformaciones pueden articularse a partir de lógicas cooperativas entre las empresas (dinámica virtuosa), sin embargo, la experiencia de América Latina y de Chile en particular, indicaría que ella se ha llevado a efecto bajo la modalidad de una “flexibilidad espuria o precarizadora” dirigida básicamente a la reducción de costos de producción.

Según la caracterización de la autora “la gran empresa se articula en redes de subcontratación que, a lo largo de los encadenamientos productivos, incluye desde las empresas medianas formales y con un desarrollo tecnológico cercano a la empresa madre, pasando por empresas más chicas, tecnológicamente menos desarrolladas y con mayores grados de informalidad, incorporando los talleres de diferentes dimensiones (y distinto grado de ilegalidad), hasta llegar muchas veces, a la forma de trabajo a domicilio que se reproducen en esos contextos”.

1.5 El cambio tecnológico y la organización del trabajo.

En el contexto de reestructuración productiva y de creciente flexibilidad, la incorporación tecnológica en las empresas ha pasado a constituir uno de los principales temas de análisis y preocupación. Las nuevas tecnologías que se incorporan en los procesos de producción cambian el panorama en que se realiza el trabajo. El interés de los estudios ha estado dirigido a conocer los efectos de la incorporación de tecnologías en el mercado de trabajo, la necesidad y obstáculos para la adaptación a esos cambio y la participación de los distintos actores a estas transformaciones. A la vez, estos estudios han estado muy vinculados con los cambios en la organización del trabajo.

Manuel Barrera, (Caputo, 2002) por ejemplo, ha examinado la modernización productiva a partir de los impactos que tiene la innovación tecnológica en la fuerza del trabajo. Su interés es visualizar las características que debería tener la fuerza de trabajo para participar en el proceso de innovación tecnológica, partiendo de la tesis más general de que en Chile se estaría expresando (aunque de manera limitada) un nuevo paradigma tecno-económico, ligado a ala expansión de las tecnologías avanzadas (computación, microelectrónica). Los temas que deberían abordar los trabajadores en este nuevo escenario, tendrían relación con los siguientes aspectos: el empleo y las ocupaciones que la tecnología demanda; la contratación y la promoción de la fuerza de trabajo; el nivel de organización de los trabajadores y el rol del sindicato; la política nacional de capacitación; las remuneraciones; la satisfacción en el trabajo. Todos esos planos se verían afectados o modificados en alguna medida por las tecnologías que se incorporan al trabajo.

La modernización tecnológica tiene múltiples dimensiones de análisis, todas necesarias de examinar para conocer la situación en que se encuentran los distintos sectores económicos que enfrentan procesos de cambio o incorporación tecnológica, considerando que la tecnología, empleo

y trabajo son áreas mutuamente imbricadas entre sí (Montero, 1996). El cambio tecnológico, según la mirada de esta autora, no tiene relación sólo con la incorporación o modificación de tecnologías en los procesos productivos de las empresas, sino también con las formas de organización del trabajo. De ahí, entonces, que sea importante observar las características de las nuevas tecnologías (informática, microelectrónica) y la capacidad que existe en el país para producirlas, pero también mirar los comportamientos de los actores en el mercado laboral.

Los cambios que se han producido en el trabajo y en la relación capital-trabajo a raíz de la incorporación tecnológica plantearía desafíos de distinta naturaleza, que complementa lo señalado por Manuel Barrera. Se hace énfasis, en tal sentido, en la definición de un sistema de inversión tecnológica; cambios institucionales; redefinición de las políticas de empleo y de las ocupaciones, en función de las exigencias tecnológicas; sistema de promoción y salarios de la fuerza de trabajo; formas de organización de los trabajadores, etc. A esto se debe agregar la situación laboral de la mujer a partir de la modernización tecnológica. Pese a que estos cambios podrían abrir espacios para el trabajo femenino, hay una serie de dificultades (como la falta de capacitación, la discriminación y la poca valoración social de su trabajo) que obstaculizan el acceso a mayores oportunidades en este ámbito.

El panorama se hace más difícil de abordar cuando se considera que existe un conjunto de otros efectos del cambio tecnológico que se pueden expresar en los distintos sectores laborales con mayor o menor intensidad, tales como: desplazamiento de trabajadores al interior o entre empresas, demandas por elevar la capacitación de la mano de obra, reducción de jornadas de trabajo, etc. Desde una perspectiva más global se debe observar que estos cambios también afectan la estructura y la composición del empleo, modificando la relevancia económica y social de diversas profesiones y ocupaciones. De ahí la necesidad de realizar estudios nacionales y sectoriales que permitan identificar las necesidades específicas de cada nivel.

En la perspectiva de Cecilia Montero uno de los problemas más relevantes para el actor sindical sería el de definir como adecuarse a estos cambios y limitar sus efectos perversos. Para lograrlo se dice que el sindicalismo debería favorecer su tecnificación y su capacidad propositiva. Sólo en ese plano hay posibilidad de influir en los procesos de incorporación tecnológica y en sus efectos directos e indirectos sobre los trabajadores. Se requeriría que el sindicalismo discuta sobre la innovación tecnológica (con propuestas) pero también sobre calificación profesional, productividad, calidad y competitividad: que alcance consensos amplios en esas materias. O dicho de otra forma, que se involucre en una 'modernización concertada' junto a empresarios y gobiernos.

Los empresarios deberían cambiar sus comportamientos y facilitar la creación de estos espacios de diálogo, proporcionando información sobre sus estrategias tanto en materia de

incorporación tecnológica como de reorganización del trabajo. Y no sólo esto, sino que además deberían aceptar que en los procesos de negociación colectiva en las empresas se puedan definir planes y programas (en materia de capacitación, reconversión laboral, fijación de condiciones de trabajo, por ejemplo) en consideración de los puntos de vista del sindicato. A partir de estos elementos se podría pensar en crear una nueva cultura en el trabajo que respete el rol de cada actor en la empresa.

No obstante, este un campo por explorar no exento de dificultades debido a las imágenes y los impactos concretos que estos cambios han significado para los actores. De acuerdo a un estudio de Enzo Faletto (Aravena, 2000) empresarios, ingenieros y técnicos muestran una mayor identificación con los cambios tecnológicos y los conciben como una expresión de la modernización de la sociedad. Los trabajadores, si bien no la rechazan, muestran mayores dudas y temores por las formas concretas que suele adquirir (desempleo, pérdida de calificaciones adquiridas, deterioro de condiciones de trabajo, aumento de los ritmos de trabajo, surgimiento de nuevas enfermedades, etc.). Cada una de estas interpretaciones determina la forma en que los actores asumen estos procesos se relacionan entre sí.

Un tema que ha alcanzado cierta importancia en los últimos años a raíz de los procesos de incorporación y cambio tecnológico (entre otros factores), tiene que ver con la calidad del trabajo. Para algunos, la incorporación de tecnologías permite humanizar el trabajo en la medida que reduce (en ciertas aplicaciones) los riesgos de accidente de trabajo o mejora las condiciones laborales. Para otros, por el contrario, estos cambios tienen efectos nocivos o perjudiciales (deshumanizantes) ya que propician el parcelamiento de la actividad laboral y el desempleo de muchos trabajadores. Además harían surgir nuevos problemas para la expresión colectiva de intereses.

La escasez de estudios en esta materia hace necesario revisar los impactos negativos y positivos, actuales y futuros, de la incorporación tecnológica en el trabajo. Para ello, una perspectiva no determinista ni causal, que establezca comparaciones entre los fenómenos, puede ser de gran utilidad. La fuerza de estos procesos requiere conocer la forma en que se estructurará la división del trabajo y las nuevas capacidades y destrezas laborales que se exigirán a los trabajadores. El denominado 'desempleo tecnológico' debería ser estimado y diferenciado del desempleo que se produce por efecto de la racionalización de las actividades, los nuevos modelos de gestión, la apertura a mercados externos u otros procesos semejantes.

1.6 La Globalización: el nuevo contexto de análisis.

La Globalización es uno de los fenómenos más significativos e influyentes en la actualidad. Sus impactos se hacen sentir en la economía, la política, la sociedad y particularmente, en el mundo del trabajo. Sin embargo, no existe acuerdo respecto a cuales son las implicancias o efectos más importantes. Para algunos tiene relación con la apertura económica, la hegemonía de los criterios de competitividad, la eficiencia en el mercado y el desarrollo de la inversión extranjera. Esto llevaría a las economías nacionales abrirse a las posibilidades comerciales y financieras que les ofrece el mercado global, lo que impactaría con mayor o menor intensidad en los distintos sectores económicos y en la fuerza de trabajo (composición, condiciones de trabajo, etc.).

Otros plantean que la globalización tiene que ver con las transformaciones socioculturales, es decir, en las formas de acción colectivas, en las relaciones sociales al interior de diferentes comunidades o grupos sociales. Se estaría en presencia de la uniformización de conductas y valores (proceso no exento de resistencias) y de la constitución de una pretendida 'identidad planetaria'. El principal rasgo de la globalización, no sería la hegemonía de lo económico, sino la configuración de una cosmovisión del hombre diferente. En esta etapa el trabajo dejaría de tener importancia en la formación identitaria, la que más bien sería producto de la interacción a través de las nuevas tecnologías de comunicación o de los conflictos ligados al medio ambiente, el feminismo o las culturas originarias, por ejemplo.

La mirada más crítica de la globalización parece ser aquella que le considera una expresión o manifestación del capitalismo (por esencia global). Sus impactos no deberían ser otros que la marginación o exclusión de la mayor parte de la población en el mundo. En el ámbito laboral sería inevitable presenciar una mayor marginación económica y laboral, el aumento del desempleo o subempleo, la creciente precarización del trabajo y la fragmentación de los sujetos (imposibilidad o dificultad de la acción colectiva). Todo ello, en el marco de una nueva división del trabajo a escala mundial.

Por otra parte, se ha asociado este proceso con la integración regional o subregional. Los Estados se harían cada vez más interdependientes lo que les llevaría a actuar en conjunto o en red (Manuel Castell), fijando procedimientos y regulaciones económicas, sociales y laborales que den viabilidad a los proyectos políticos y económicos de cada uno de los países. Los Estados se estarían adecuando a un escenario que les ubica frente a márgenes de acción más estrechos o complicados. En alguna medida, especialmente en América Latina, la integración regional ha pasado a ser vista por muchos sectores (entre ellos el sindical) como una estrategia para actuar en el contexto de la globalización.

Más allá de las discusiones teóricas (que pueden ser objeto de muchos otros matices analíticos) es evidente que las dinámicas de las sociedades han adquirido una mayor ligazón con los procesos que se observan en el exterior, fuera de sus fronteras. Además el ritmo de estas relaciones y el nivel de los intercambios (de producción, conocimiento, etc.) es cada vez más intenso, lo que ha determinado modificaciones en los diferentes actores (Estado, empresarios, trabajadores, comunidades sociales o culturales, etc.). Muchas actividades productivas pasan a ser realizadas “en tiempo real a escala planetaria”. Es decir el capital alcanza una capacidad de realización, reproducción y circulación que no había tenido antes. A estos fines son funcionales tanto la revolución que se produce en el ámbito tecnológico como en los sistemas de información.

Los estudios que desde la sociología del trabajo analizan la globalización han considerado estas interpretaciones, aunque han elaborado también sus propias definiciones y aproximaciones teóricas y prácticas. Se coincide en el hecho de percibir un escenario más problemático para la actuación de los sujetos, pero la forma de abordar las problemáticas es diferente. La mayoría se ha preocupado de describir la notable complejidad del mercado del trabajo (movilidad internacional de las empresas, facilidad para su (re)localización, reestructuración global del proceso de producción, etc.). Junto con destacar la capacidad de las empresas (ahora transnacionales) para incorporarse en el nuevo escenario, se pone en evidencia la mayor dificultad de adaptación a las nuevas circunstancias por parte de los trabajadores y del sindicalismo.

Fernando de Laire se acerca a estos planteamientos en la medida que pretende advertir sobre los efectos que tienen las transformaciones en curso en el ámbito laboral y en las estrategias y acciones de los diferentes actores. La complejidad actual estaría relacionada principalmente con la revolución tecnológica, la indeterminación del futuro (el factor riesgo) y la sensibilidad posmoderna. Especial importancia le atribuye a las tecnologías de la información en la nueva configuración del trabajo. Al mismo tiempo es sugerente la forma en que vincula estos cambios con temas más específicos, como por ejemplo, lo relativo al clima laboral, las pautas de gestión, la polivalencia, el manejo de información, la obsolescencia de ciertas competencias laborales, etc.

Particularmente interesante es la pregunta que se formula el autor sobre las condiciones de reconstrucción del movimiento sindical en tanto movimiento social. Lo que propone en esos términos (como áreas de una estrategia sindical) tiene relación con definir distintas acciones para posicionarse en la globalización. Entre ellas se encontrarían la coordinación en proceso (flexible), una estrategia flexible en función de una escala de objetivos, la identificación precisa de los puntos sensibles o débiles de la contraparte, la planeación de escenarios racionales desde el punto de vista de escalonamiento de la acción. Todo ello, en el marco de una mejor articulación política y

discursiva que asuma las percepciones sociales y las condiciones reales de funcionamiento de los actores.

Se observan en mayor cantidad que el enfoque anterior, estudios que consideran los cambios y nuevos escenarios laborales en el marco de los procesos de integración regional (Mercosur y Nafta, por ejemplo). Lo que interesa en estos casos es observar el funcionamiento político-institucional de estos espacios de integración y constatar sus efectos en el trabajo. Se trata de precisar más específicamente en que medida se han superado (o se pueden superar) los desequilibrios ocasionados por la internacionalización de la economía. Al mismo tiempo, son motivos de atención permanente la descripción de los cambios que ha tenido el Estado, así como el rol que asume el sindicalismo en estos espacios.

Una de las ideas centrales que se extrae es la necesidad que el sindicalismo se incorpore en los procesos de integración regional y busque la forma de reducir sus efectos negativos (sus costos laborales o sindicales) más que rechazarlos o criticarlos tajantemente. Para ello se dice que es preferible impulsar y apoyar políticas dirigidas a resolver los problemas de empleo o capacitación (entre otros) y modificar la normativa laboral vigente en los países miembros de estos bloques regionales. En los hechos, una parte importante del sindicalismo ha adoptado estas orientaciones, aunque ello no implica desconocer la existencia de sectores sindicales más críticos⁴.

Teniendo como referencia al Mercosur hay estudios que han mirado los trastornos ocurridos en el trabajo a raíz de la globalización económica, la reestructuración productiva y las diversas formas de flexibilidad laboral. Los procesos en curso harían necesaria una modificación de actitud en el movimiento sindical, que debería pasar desde lógicas defensivas o reactivas a otras más propositivas. Del mismo modo se sugiere la necesidad de fortalecer la capacidad de diálogo y de negociación de los actores. Estas serían las herramientas que le permitirían influir en la orientación que tienen los cambios, especialmente en el curso de la flexibilidad laboral, las relaciones entre los actores y las situaciones diferenciadas de hombres y mujeres.

El actor sindical está inmerso en un problemático contexto que plantea la necesidad de elaborar nuevas estrategias y acciones. Muchos sectores (intelectuales y sindicales) han visto en los 'contactos' internacionales de diferentes organizaciones sindicales un signo de la globalización sindical, sin embargo, no siempre esos contactos implican modificar las estrategias sindicales preexistentes. Por esta razón se cree que el nuevo escenario que se ha constituido requiere de cambios más profundos que en última instancia permitan aumentar sustantivamente la capacidad de negociación y de presión sindical en este mundo globalizado.

⁴ Aravena, Antonio: La Sociología del Trabajo en Chile: Contribuciones y temas de estudio. Revista de economía y trabajo. Programa de economía del Trabajo PET.

El análisis sectorial se impone como una necesidad para reconocer la situación (diferenciada) de los distintos sectores laborales en el marco de la globalización. Es probable que en alguno de ellos (telecomunicaciones, banca, cobre, por ejemplo) la posibilidad de la articulación sindical supranacional (aterritorial) se encuentre más cercana que en otros donde se experimentan profundas crisis (industria textil). Dilucidar el espacio de posibilidades que tendrían estrategias sindicales diferenciadas, y la viabilidad real de mancomunar tales diferencias, representa un inmenso desafío que futuros estudios o líneas de investigación deberían contemplar.

Capítulo 2: LAS RELACIONES LABORALES EN CHILE

En este capítulo se pretende presentar una caracterización de las relaciones laborales actuales.

Las Relaciones Laborales se entienden como un proceso integral y complejo que se realiza entre empleadores y trabajadores, en un marco de relaciones institucionalizadas. Los actores se reconocen mutuamente y son capaces de definir temas de interés común y actuar en la resolución de eventuales conflictos de manera autónoma. Estas relaciones se dan entre la parte empresarial, a través de las estructuras propias de la empresa, destinadas al tratamiento de los recursos humanos y a la gestión en general, y los sindicatos existentes en dichas empresas, como una instancia colectiva de representación de la parte laboral. (Espinoza, Malva; 1997)

El derecho del trabajo encuentra su origen y fundamento en la constatación de un hecho: la diferencia económica y social entre el sujeto empleador y el trabajador, entre la empresa y el obrero. Este hecho fundamental, si bien hoy no parece producir con igual magnitud los efectos inhumanos que se le conocieron al comenzar la Revolución Industrial, sigue siendo un tema sumamente relevante. Así, adquiere una renovada importancia en días, en que producto de cambios paradigmáticos en la economía, las comunicaciones y la forma de organizar la producción, se detectan efectos sociales, económicos y laborales particularmente profundos en sus efectos, y acelerados en su transformación e implementación. Estas transformaciones han afectado a la sociedad, y las esferas sociales, políticas, ideológicas e incluso personales se han visto fuertemente afectadas en este proceso.

Estos cambios estructurales han tenido un impacto relevante en el mundo del trabajo, alterando situaciones y criterios que se habían instaurado como victorias y derechos irrenunciables de los trabajadores y preceptos incuestionables en el mundo del trabajo. En este marco, se presenta el fenómeno de la precarización del trabajo. Precarización entendida como una transformación en las relaciones del trabajo, en sus características centrales, que se manifiesta en un deterioro de las condiciones del empleo.

El fenómeno de la precarización de las condiciones de trabajo, encuentra su origen material en los mismos cambios económicos. Sin embargo, este fenómeno económico no es la única fuente de la precarización. Las legislaciones, y en particular la legislación laboral ha permitido, la precarización laboral en el país.

Por otra parte, las prácticas de las empresas, y en especial lo que se ha llamado flexibilización productiva, ha sido otra fuente precarizadora de las condiciones de trabajo. Esta

flexibilización productiva se ha materializado de diferentes formas, algunas legales, otras mediante actuaciones abiertamente ilegales, y otras veces incurriendo en prácticas que si bien tienen apariencia de legalidad tienden a vulnerar el objeto final de la norma.

Lo anterior, unido a un alto desempleo ha cuestionado profundamente el objeto y finalidad de la legislación del trabajo. En efecto, esta ha sido vista tradicionalmente como una herramienta que se da la sociedad y el Estado para proteger a los trabajadores frente a su escaso poder de negociación de las condiciones de trabajo, y como un mecanismo que permita y fomente una mejor distribución de las riquezas.

Es así, que la preocupación por el sistema de relaciones laborales se inserta en el marco de las preocupaciones nacionales que tiene relación directa con el tipo de modelo de desarrollo que se ha implementado en el país, que pese a los éxitos en las variables macroeconómicas, éste muestra importantes falencias en el ámbito del desarrollo social, que se ha traducido en un débil comportamiento de la equidad, es decir, una desigualdad en la distribución de los recursos, en cuanto a la manera en que se están distribuyendo los frutos del desarrollo.

La situación actual se presenta como un modelo eficiente en lo económico, pero ineficiente en lo social, no sólo por las situaciones de pobreza que viven una gran proporción de trabajadores, sino que también por las condiciones laborales y de remuneraciones, y por el debilitamiento de la acción colectiva que viven la mayoría de los asalariados del país.

2.1 El actual sistema de relaciones laborales en Chile⁵

La reestructuración económico-productiva y sus impactos sobre el trabajo se han presentado de manera más aguda, dado el modelo neoliberal extremo aplicado desde mediados de los setenta. Uno de los efectos más relevantes de la transformación económica iniciada hace años atrás fue el cambio ocurrido en el plano de las relaciones de trabajo y de la conformación de actores sociales en torno a ellas. El campo de las relaciones entre un empleador que contrata la producción de un cierto bien o la prestación de determinado servicio, y un grupo de trabajadores que aportan su fuerza de trabajo, fue redefinido radicalmente por el Plan Laboral.

Las políticas laborales implantadas durante el régimen militar se orientaron a convertir las relaciones entre empleadores y trabajadores en vínculos comerciales de compra-venta de servicios individualizados, donde no cabían derechos ni deberes más allá de los pactados entre los propios individuos involucrados. La flexibilización del mercado del trabajo fue acompañada por un proceso de radical desregulación normativa, que tendió a favorecer la atomización de las organizaciones de

⁵ La presentación de los indicadores se basa en Montero y Morris (2000).

los trabajadores e inclinó la balanza del poder hacia el sector empresarial. En un esquema de apertura económica a los mercados externos y clausura política interna, no había lugar para tomar en cuenta consideraciones referentes a las normativas internacionales del trabajo, que por esos años tampoco estaban plenamente desarrolladas.

Frente a esta herencia del régimen militar, una de las prioridades que ha estado presente en la agenda pública de los gobiernos democráticos desde 1990 en adelante, ha sido la modernización del sistema de relaciones laborales. Para ello se han impulsado diversas reformas que no han sido del todo exitosas, y que tampoco han logrado alterar significativamente la situación laboral heredada. El marco legal existente sigue sin poder modificar la diferencia de poder entre las partes.

Entre tanto, diversos datos muestran que el ejercicio de los derechos de los trabajadores se ha estancado. Si bien desde 1990 a la fecha han disminuido de manera consistente las tasas de conflictividad laboral (de un promedio de 3,2 horas/hombre no trabajadas en 1991 se pasó a cerca de 1 hora/hombre en 1998) y se percibe la existencia de relaciones de cooperación entre trabajadores y empleadores en el ámbito de las empresas, como lo muestran los resultados de la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, Encla 99 (Dirección del Trabajo 2000), se observa todavía un grado significativo de atraso en la modernización de la gestión de Recursos Humanos de las empresas.

Dentro del actual sistema de relaciones laborales, los derechos colectivos de los trabajadores no están plenamente asegurados. Los datos oficiales indican una informalización creciente de las relaciones contractuales, acompañadas de un debilitamiento del actor sindical. Pese a que el número absoluto de sindicatos ha ido creciendo, su tamaño medio se ha ido reduciendo (cerca del 80 por ciento de los sindicatos activos tiene menos de 100 socios), lo que explica que la población afiliada a sindicatos haya disminuido entre 1992 y 1999, de 724.065 a 579.996 personas (Espinosa 1998). Además, ha aumentado el número de organizaciones sindicales en receso, llegando a representar en 1999 a más del 40 por ciento de los sindicatos legalmente inscritos (Morris 1998). Un sindicato cae en receso cuando, pese a tener existencia legal como persona jurídica, la Dirección del Trabajo no registra ninguna señal de actividad real (asambleas de socios, renovación de directiva, pago de cuotas, etc.). Este fenómeno se da con especial fuerza en las empresas pequeñas y medianas. También el derecho a la negociación colectiva se halla debilitado. Un estudio realizado por Montero y Morris (1999) y publicado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Asesorías Estratégicas Ltda. 2000) revela que hay una tendencia hacia una mayor informalización de los mecanismos para establecer las condiciones laborales en las empresas, reflejada en el aumento de los convenios colectivos en vez de los contratos. Mientras en 1989 el 37,4% de los instrumentos firmados fueron convenios colectivos no sujetos al procedimiento

reglado de negociación, este porcentaje aumentó en la siguiente década a 40,8% en 1999, lo que implica un debilitamiento del mecanismo formal reglado de negociación.

Pero no solo en los derechos colectivos hay vacíos. Los derechos individuales tampoco están plenamente garantizados para el conjunto de los trabajadores. Aunque el trabajador del sector estructurado de la economía goza mayoritariamente de la protección legal que le confiere el contrato individual de trabajo, hay un 24% de los asalariados que no cuenta con dicho instrumento mínimo. Ello significa que cerca de 840 mil personas realizan labores en condiciones de dependencia y sin disponer de un documento escrito que avale la defensa de sus derechos. Hay también un porcentaje importante de la fuerza de trabajo que está excluido del sistema de seguridad social. Entre 1989 y 1997 aumentó la relación cotizantes/fuerza de trabajo desde 55,3% a 62,1%. Sin embargo, hacia 1998, la cifra cayó a 57,6 por ciento, como consecuencia de la crisis económica. Incluso obviando el efecto de la crisis, cerca de un 40% de los ocupados no cotiza en AFP (Fuente: Superintendencia de Seguridad Social e Instituto Nacional de Normalización Previsional, INP).

Otra debilidad de nuestro sistema de relaciones laborales se revela en el bajo grado de cumplimiento de las prestaciones garantizadas a la mujer trabajadora y la discriminación de género en materia de salarios. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el salario medio de las mujeres correspondía solo al 61,8% del salario medio de los hombres. Por su parte, con respecto al derecho a sala cuna, la Encla 99 muestra que el 73% de las empresas queda exento de la obligación de proporcionarla, puesto que contratan a 19 mujeres o menos. Dentro de las empresas que sí tienen la obligación legal de proporcionar acceso a sala cuna, hay un 28% de empleadores que reconocen no entregar tal beneficio ni de manera directa ni a través de algún bono de maternidad. De este modo, las mujeres que efectivamente hacen uso del derecho a la sala cuna para sus hijos representan menos del 5% de todas las mujeres incorporadas al proceso productivo.

Por último, los niveles de capacitación observados en el país son bajos. La tasa de retorno de la inversión en capacitación laboral alcanza a un 35%, lo que significa que los ingresos del trabajador que se capacita aumentan en un tercio de su ingreso previo a la capacitación (Bravo, Contreras y Montero 2000). Sin embargo, la inversión en formación de capital humano es insuficiente, como se refleja en el bajo uso que hacen las empresas de la franquicia del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). Las cifras indican que solo un 10% de los ocupados accede a programas de formación para el trabajo (Fuente: Sence).

2.2 La Cara visible del modelo chileno

Las políticas económicas promovidas por el Banco Mundial, y por el Fondo Monetario Internacional han sido impuestas primero mediante la represión y la fuerza durante el régimen militar, y mantenidas sin cambios por los gobiernos civiles en el país. Debido a esto estas políticas han cambiado radicalmente la economía con lo cual lo que se ha provocado un debilitamiento de las condiciones de vida de la mayoría de la población, en especial de los trabajadores.

Se ha difundido con amplitud la idea de que en Chile se puso en práctica un modelo económico singularmente exitoso, capaz de sostener una nueva dinámica de crecimiento y de cuidar simultáneamente los “equilibrios macroeconómicos”. Si bien se reconocen sus costos sociales, se le atribuye el mérito de permitir un alto ritmo de crecimiento global, que permitiría a su vez sustentar las debidas compensaciones y recompensas por aquellos costos. (Vuskovic, 1996).

Sin embargo se lo ha rodeado de tal prestigio en el ámbito internacional que los gobiernos civiles lo han mantenido prácticamente inalterado como base de su política económica. Es así, que la confianza en el modelo es avalada por que Chile es caracterizado como uno de los países con más bajos niveles de riesgos para los inversionistas, entonces se constituye como un ejemplo del camino que otros países tienen que seguir para avanzar por la senda del crecimiento económico.

Así, los indicadores de crecimiento y de inversión dan fe de las suculentas tasas de ganancia que percibe el capital privado; pero, la otra cara es la de los hombres y mujeres que viven de su trabajo los cuales no tienen motivos para tener fe en el modelo económico actual. El Informe de Desarrollo Humano en 1993, muestra que después de Brasil, Chile tiene la peor distribución del ingreso de América Latina: el 20 por ciento más rico gana 17 veces lo que percibe el 20 por ciento más pobre (PNUD, 1993)

Esto demuestra que tras la fachada exitista y las altas cifras de crecimiento económico, se esconde la verdadera realidad de las condiciones de vida cotidiana de los trabajadores de este país y los costos sociales que han tenido las políticas neoliberales, es decir, se esconde la otra cara del modelo.

Lo que en verdad ha ocurrido es que se ha impuesto una estrategia económica gracias al neoliberalismo que se caracteriza por concentrar todos los recursos disponibles en áreas determinadas del sistema económico, impulsando en ella una modernización orientada principalmente hacia las exportaciones, en un marco de amplia apertura externa, de vigencia plena del mercado y de privatizaciones de empresas y servicios públicos. Lo cual tiene como resultado una acentuación extrema de la desigualdad y la pobreza, hasta el punto de motivar una abierta segregación social.

Y es así, como las políticas de la dictadura acabaron expresándose por un lado, un crecimiento económico global significativo, y por otro con la acumulación de una gigantesca deuda social, debido a un con deterioro en la condición de vida de la mayor parte de la población.

La política económica de la Concertación.

El paso del régimen militar a los de gobiernos civiles de la concertación, implicaba una delicada operación política debido a que el gobierno entrante debía conciliar el apoyo al modelo de desarrollo exportador conjuntamente con satisfacer las expectativas de una gran parte de la población ya que la concertación debía dar amplias garantías al empresariado local, a las Fuerzas Armadas y a los inversionistas nacionales y extranjeros, de que el cambio político no representaría una amenaza para sus intereses. Y por otra parte, se debía responder a las expectativas y reivindicaciones largamente postergadas para la base social, o sea, la deuda social.

Así, la disposición de la Concertación fue la de introducir cambios en la legislación laboral, pero sólo aquellos que no fueran percibidos como amenaza por los empresarios y que afectaran negativamente la competitividad o la inversión privada y extranjera. Esta opción era viable políticamente debido a la gran ascendencia que tenía la coalición de gobierno sobre los dirigentes sindicales claves. (Cortázar, 1990).

De este modo la política laboral de la Concertación combinó el apoyo al modelo exportador y a la legislación laboral estructurada en torno al Código del Trabajo de 1987. Esta combinación inevitablemente contradecía la postura que tenía la concertación en un principio, lo cual quedó demostrada por la naturaleza limitada de las reformas laborales impulsadas durante el periodo 1990-1994, y también en el transcurso de los otros gobiernos de la concertación donde existe un convencimiento generalizado por parte de los trabajadores de que las orientaciones de la política económica imponen severas trabas a la superación de la pobreza y de la equidad.

Se puede decir entonces, que las reformas y modificaciones a la legislación laboral introducidas hasta la fecha, no han modificado sustancialmente la institucionalidad laboral heredada de la dictadura militar. La ausencia de cambios profundos se debe tanto a la fuerte oposición del empresariado a cualquier modificación de fondo, así como a la falta de voluntad política de la Concertación que no quiere tener problemas con la oposición.

2.3 Caracterización de las Relaciones Laborales actuales.

Hoy existe una preocupación latente por la competitividad internacional y rentabilidad de la empresa la que pone en cuestión el costo del sistema tradicional de las relaciones laborales, motivado por la ideología neoliberal. Esto en materia laboral se resume así (Riesco, 2003):

Por un lado una no intervención del Estado en las relaciones individuales, para que así cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador, sin sujeción a topes mínimos. Y por otro, una intervención del Estado en las relaciones colectivas con el fin de limitar, restringir y si pudiera ser posible, eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga; los cuales no son vistos como derechos fundamentales ni como instrumentos de equidad por el neoliberalismo, sino como prácticas monopólicas que obstaculizan la oferta y la demanda de trabajo.

Si se llegara a la expresión máxima del proyecto neoliberal, resultaría, una relación individual y desregulada, entre trabajador y empleador, sin sindicato, sin negociación colectiva, sin derecho a huelga. Eso apuntaría a provocar una individualización de las relaciones de trabajo.

Teóricamente, el proyecto neoliberal pretende contribuir a incrementar la competitividad de la empresa y aumentar el lucro empresarial por medio del abaratamiento del costo del trabajo, lo que provocaría según ellos inversiones que generarían nuevos empleos y así, por chorreo, la concentración del ingreso terminaría beneficiando a todos.

Si esto sucediera a cabalidad, provocaría efectos sobre las relaciones laborales, que pueden llevarla su desaparición y a su sustituirla por nuevas relaciones privadas de cada persona que trabaja para otra con aquella que compra su trabajo, en un mercado libre.

La innovación tecnológica sustitutiva de mano de obra es una tendencia que ha coexistido con el neoliberalismo y que también tiene efectos debilitadores en el sistema tradicional de relaciones laborales al ser generadora de flexibilidades en la organización del trabajo, todo lo cual contribuye a que se destruya el empleo y segmente el existente.

De esta forma, estimulado por la globalización y sumado a los efectos del cambio tecnológico el modelo neoliberal va delineando nuevas características de las relaciones laborales actuales. Las nuevas características de las relaciones laborales se pueden resumir en (Ermida, 2003)⁶:

⁶ Ermida, Oscar: Globalización y relaciones Laborales. 2001.

El descentramiento del trabajo. Que con la priorización del capital sobre el trabajo y la sustitución creciente de la mano de obra por tecnología, es posible producir más y mejor con menos número de trabajadores. Las consecuencias son el aumento del desempleo y la exclusión social. Aunque la sociedad continúa basando la ciudadanía y la inclusión social en el trabajo, éste es hoy menos necesario.

En segundo lugar, la segmentación de la mano de obra. La flexibilidad productiva contribuye a la descentralización de la organización del trabajo, la que es facilitada por la desregulación o la flexibilización del Derecho Laboral. Las empresas tienden a organizarse sobre la base de dos grupos bien diferenciados de trabajadores: a) un núcleo de trabajadores estables, protegidos, con buenas remuneraciones y calificaciones y, b) una “periferia” inestable, precaria, rotativa, terciarizada o informal. Así, crecen la informalidad y la terciarización.

La inestabilidad en el empleo, no sólo (y muy notoriamente) en el conjunto, que da cuenta de la flexibilización o desregulación de la contratación laboral y del despido, así como de la mayor sensibilidad de la empresa a los problemas de la competencia internacional.

La individualización, de las relaciones laborales. Por un lado, se produce una individualización como resultado de la desregulación o flexibilización del derecho del trabajo, que amplía el ámbito de la autonomía de la voluntad del empleador. Y por otro lado, la individualización se produce, por cierto retroceso de las relaciones colectivas de trabajo, ya sea cediendo espacio a relaciones propiamente individuales, o ya sea, en otros casos, descentralizando relaciones colectivas típicas, como tiende a suceder con la negociación colectiva, a causa del mayor poder del empleador en el actual contexto. En definitiva, la descentralización de la negociación colectiva apunta a la individualización de las relaciones laborales.

Como consecuencia de todo lo anterior está el abaratamiento del costo del trabajo. Si hay menos empleos y más desempleados, si el empleo tiende a precarizarse salvo para un núcleo relativamente reducido, si no se toman en cuenta las medidas legislativas de protección y ellas no son compensadas por la acción de un sindicato debilitado, la consecuencia es una reducción del salario real, una concentración de la riqueza y un descenso de la participación del salario en la renta nacional.

Estos son instrumentos de flexibilización de la relación de trabajo, son impulsados y acentuados por la globalización. Por lo tanto tienen un efecto depresor en el empleo, ya que tienden a optimizar el uso de la mano de obra por el empleador.

Se puede sostener entonces, que a partir de las profundas modificaciones introducidas al sistema de protección jurídico y social desde mediados de los años '70 y profundizadas en el llamado “Plan Laboral”, o sea, cambios que responden al modelo económico de mayor apertura que

requería flexibilizar el uso del factor trabajo, se produjo una profundización del proceso de segmentación de los trabajadores.

Entonces, más que una poca participación del Estado y una ausencia total de regulación lo que se implementó desde fines de la década del '70 fue una nueva reglamentación laboral que aumentó el poder de los empleadores y debilitó a las relaciones laborales, y específicamente al movimiento sindical. Con la Democracia se introdujeron nuevas reformas que apuntaban a reequilibrar nuevamente el poder de negociación de los trabajadores, sin embargo, en lo esencial, el poder de negociar colectivamente las condiciones de empleo y de trabajo sigue debilitado en los trabajadores.

Al mismo tiempo se acentuado el proceso de segmentación del mercado laboral al producirse un mayor desarrollo de la flexibilidad determinada por las características de la relación establecida entre el empleador y el trabajador (empleo temporal, irregular o permanente).

Este aumento de la flexibilidad en la contratación de la mano de obra, ha sido uno de los factores que ha incidido en la modificación del tipo de relaciones sociales del trabajo predominante en los años anteriores. Esto se ha traducido en la aparición y desarrollo de formas diferenciadas de empleo, es decir, contrato de duración determinada, trabajo a domicilio, empleo a tiempo parcial, subcontratación, etc., en suma, una desvalorización del trabajo.

Frente a esto, se ha producido un reflujo del movimiento sindical; éste se manifiesta en una mayor diversidad cultural, lo que ha resentido la visión común que caracterizaba a los trabajadores como actores determinantes en el proceso de trabajo.

Hoy, el discurso dominante caracteriza a Chile como un país moderno y con un crecimiento económico exitoso, caracterizando esta mayor modernidad, por la reducción del rol del Estado, especialización e internacionalización de la estructura productiva, liberalización, flexibilización del mercado de trabajo. Pero por otro lado, con un sistema de relaciones laborales resentido y con una alta desprotección para los trabajadores frente al actual escenario económico, político, social y laboral.

Capítulo 3: RELACIONES LABORALES Y EL PROCESO DE REFORMAS LABORALES EN LOS GOBIERNOS DE LA CONCERTACION.

En este capítulo se presenta lo que cada gobierno de la Concertación ha desarrollado en materia de Reformas Laborales para dar una mejora al sistema de relaciones laborales. En este capítulo se exponen la historia de las principales reformas de cada gobierno y sus repercusiones.

Así como también, se presenta una síntesis de la Normativa laboral chilena, para así entender y conocer la normativa por la cual se rigen las relaciones laborales en el país.

La Normativa Laboral Chilena.

El advenimiento de la dictadura militar en 1973 dio paso a la instalación de un nuevo modelo de desarrollo en Chile. En 1975 comenzaron a producirse en el país una serie de modificaciones sustanciales que instalaban la estructura de este nuevo modelo. Esta debía incluir, el mercado de trabajo. La alternativa coherente para esos efectos, era la opción por un mercado de trabajo flexible y fuertemente desregulado.

En esa dirección apuntaba la dictación, entre 1978 y 1979, de los Decretos Leyes 2.200 sobre contrato individual del trabajo, el 2.756 sobre organizaciones sindicales y el 2.758 sobre negociación colectiva. Estos cuerpos legales contenían el nuevo marco normativo que regía las relaciones laborales en Chile. Este fue el primer paso dado por la dictadura, tendiente a adecuar la legislación laboral al nuevo modelo de desarrollo. A partir de ahí, se fueron introduciendo una serie de modificaciones que tenían por objeto afinar el modelo normativo, según los requerimientos generales del sistema y del concepto de relaciones laborales que subyacía en ellos. Así, fueron dictándose una serie de leyes y decretos que terminaron por crear un entramado disperso de normas que contenía la legislación laboral chilena.

En 1985 se decidió encargar la misión de compendiar en un solo cuerpo las diferentes leyes y decretos leyes sobre la materia. Esta comisión estuvo integrada por varios profesores de derecho del Trabajo cuya misión era ordenar con forma de Código la legislación vigente a la fecha. Las normas sustantivas, total o parcialmente incorporadas en este nuevo texto, fueron además:

- DL 2.201 de 1978 que otorgaba mérito ejecutivo a las actas suscritas ante inspectores del trabajo.
- DL 1.446 de 1976 que fijaba el estatuto de Capacitación y Empleo.
- DL 2759 de 1979 que comprendía varias normas laborales.

- Ley 16.744 de 1968 sobre seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- DL 2.977 orgánica del Cuerpo Arbitral.
- Ley 18.510 de 1986 que establecía procedimientos laborales y juzgados del trabajo.
- Ley 14.972 de 1962 sobre multas por infracciones laborales.
- DL 676 de 1974 sobre facultades del Director del Trabajo.

DFL 2 de 1967 que establece el estatuto orgánico de la Dirección del Trabajo⁷.

En definitiva, el texto que consagró el nuevo Código del Trabajo y que se dio a luz bajo la forma de la ley 18.620 el 6 de julio de 1987 estaba inspirado en los mismos principios que las leyes que compilaba. Este no era sino el final del proceso de adecuación de la legislación laboral comenzado en la segunda mitad de los setenta.

Desde su comienzo, este proceso de ajuste de la legislación laboral fue criticado duramente por las organizaciones sindicales y algunas vinculadas a la iglesia católica.⁸ Entre las críticas centrales se señalaba que la nueva normativa se basaba en una concepción de las relaciones laborales que no consideraba al trabajador sino como un factor más de la producción, no revelaba su calidad de ser humano y no le garantizaba a éste el ejercicio de las libertades más básicas, como el derecho de asociación.

Cambiar estas normas se convirtió en una de las más caras aspiraciones del movimiento de trabajadores chilenos, si bien estuvieron en un plano posterior en la acción reivindicativa de las organizaciones que se dio el movimiento sindical chileno durante la década de los '80, nunca dejó de estar presente entre sus intereses. De hecho, una vez asegurado el triunfo del "NO" en el plebiscito de 1988, se comenzó a definir el candidato de la oposición y con él el Programa de Gobierno que presentaría al país; la dirigencia sindical de la CUT aspiraba a jugar un papel central en este proceso.

⁷ Detalles del trabajo de esta Comisión y las normas incorporadas en el Texto del nuevo Código del Trabajo en Thayer y Rodríguez (1987).

⁸ Véase la serie de la publicación "Problemas Laborales", editada por el Departamento de Investigación y Acción Laboral del ILADES, Instituto vinculado a la Compañía de Jesús.

3.1 La historia de las Reformas laborales en los gobiernos de la Concertación.

La reforma laboral en materia de negociación colectiva y de derechos de sindicalización se ha transformado en uno de los temas más reiterados en la agenda social de los gobiernos de la concertación. En efecto, a comienzos del periodo gubernamental de Eduardo Frei Ruiz-Tagle, el ejecutivo presentó un proyecto de ley que tenía como meta el transformar la legislación laboral en torno a la facilitación del ejercicio del derecho de sindicalización, así como el ejercicio más pleno de la negociación colectiva. Esta iniciativa no prosperó en el Senado, donde encontró una férrea resistencia de los partidos de derecha, así como de las organizaciones empresariales.

En la discusión senatorial surge lo que se denominó acuerdo “Thayer-Arrate” (específicamente en la Comisión del Trabajo del Senado). En él, el gobierno estuvo dispuesto a modificar sustancialmente el proyecto presentado en primera instancia, acogiendo las propuestas formuladas por un importante sector de la derecha más conservadora. Si bien este acuerdo tampoco prosperó en el Senado, tiene la importancia de que, luego la posición de la derecha política se alinea en torno a los principios orientadores de este acuerdo, en particular de flexibilidad normativa⁹.

Como una forma de salvar la situación política generada por este rechazo, el gobierno logró la ratificación de los Convenios 97 y 98 de la OIT. Estos Convenios que en un primer periodo pasaron casi inadvertidos, se constituyeron en un elemento central en la discusión política respecto de la reforma laboral. En particular, por cuanto los Tribunales Superiores de Justicia los han aplicado en forma directa como leyes de la República, señalando que estos incluso habrían modificado el Código del Trabajo.

Ya a fines del gobierno de Frei, y como una estrategia destinada a fijar la posición del candidato presidencial de la derecha, el gobierno de Frei reinstaló la discusión en torno a este proyecto, que se hallaba dormido desde hace años en el parlamento. Así le dio carácter de urgencia a la tramitación del mismo en el Congreso, con lo cual obligó la discusión parlamentaria. Este hecho generó dos efectos de suma importancia para lo que sería el futuro de estas reformas. En primer lugar selló la posición del empresariado y la derecha frente a este tema. En segundo lugar, determinó el tema de las “reformas laborales” como parte principal de la agenda legislativa del nuevo gobierno.

En este marco, la administración de Ricardo Lagos generó una instancia de diálogo con empresarios y la CUT para discutir, entre otros temas, esta reforma legislativa. En este marco, presentó un proyecto de ley de reforma laboral en materias de sindicalización y flexibilización

⁹ Las indicaciones al Proyecto del Presidente Lagos encuentran un claro eje precisamente en la flexibilidad normativa, en el sentido expuesto en este acuerdo.

pactada, dejando de lado los temas más importantes de la negociación colectiva. Sin embargo, este proyecto fue objeto de duras críticas, tanto desde el sector empresarial como desde las organizaciones de trabajadores. De esta forma, prontamente perdió el apoyo del propio gobierno, quien se comprometió a presentar un nuevo proyecto (o a reformularlo), de modo de alcanzar mayores consensos en torno a él.

Esta reformulación se presentó en forma de indicación del Ejecutivo al proyecto de ley original. Esta indicación tiene el carácter de sustitutivo total, de forma que se generó en la práctica otro proyecto de ley que reemplazó al originalmente presentado.

3.2 Las reformas laborales durante el primer gobierno de la Concertación.

Al sumir el gobierno, en materia laboral, se conformó una Comisión Técnica de la Concertación que trabajó en contacto permanente con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

La primera gran coincidencia de orden conceptual decía relación con la necesidad de introducir modificaciones a la institucionalidad laboral para permitir garantizar mayores niveles de justicia y equidad, acordes con el proceso de crecimiento económico que comenzaba a consolidarse en el país. Pese a este acuerdo tan general, pronto se presentaron discrepancias prácticas. Mientras los sectores sindicales abogaban por la reinstalación de algunos institutos legales anteriores a 1973, la Comisión Técnica de la Concertación evaluaba que los cambios debían hacerse en concordancia con las nuevas características del modelo de desarrollo instalado en el país, y por esto, se señalaba incompatible con el objetivo de los dirigentes sindicales. A pesar, de estas diferencias que se fueron aminorando en el transcurso del debate, se logró arribar a un acuerdo básico. Por un lado, los sindicalistas aceptaron la necesidad de discutir técnica y conceptualmente los aspectos específicos del proceso de reformas y por otro, la Comisión admitió básicamente la legitimidad de las preocupaciones de los sindicalistas (Campero, 1998).

Posteriormente, y dado que era evidente que el proceso de reformas tendría severos cuestionamientos, se levantó una plataforma de discusión de los mismos temas con el actor empresarial. Los acuerdos con este sector fueron igualmente limitados; sin embargo, los proyectos del ejecutivo incorporaron algunos de los consensos que arribaron las cúpulas empresariales y sindicales.¹⁰

¹⁰ Este fue el primer paso del intento por fortalecer un sistema de Concertación Social en Chile. Para un tratamiento detallado del proceso ver en Fortunatti (1991).

En esta materia, el Programa de Gobierno de la Concertación proponía introducir cambios profundos en la institucionalidad laboral, de modo que ésta cautele los derechos fundamentales de los trabajadores y permita el fortalecimiento de las organizaciones sindicales para que éstas se vayan transformando en una herramienta eficaz para la defensa de los instrumentos de los asalariados y en un factor de influencia sustantiva en la vida social del país.

A poco de asumir la presidencia Patricio Aylwin, fueron enviados a tramitación parlamentaria una serie de proyectos sobre materias fundamentales: centrales sindicales, terminación del contrato de trabajo, organizaciones sindicales y negociación colectiva. Éstos incluían algunos de los acuerdos fruto del diálogo con los sectores sociales interesados.

Se puede señalar que el resultado de estos proyectos fue fundamentalmente:

a) Terminación del contrato y estabilidad en el empleo: el proyecto tenía como objetivo fundamental otorgar a los trabajadores condiciones de estabilidad en sus empleos, preservando a la vez la flexibilidad necesaria para que las empresas logren elevar sus niveles de inversión y modernización.

En términos generales la propuesta del ejecutivo incluía la eliminación del antiguo artículo 155 letra f), esto es, el desahucio del empleador y la supresión de las causales no referidas a la relación laboral, como aquellas que decían relación con motivos “políticos” que vincularan al trabajador.

Igualmente se establecía la causal de necesidades de la empresa, la que daba lugar a la obligación de indemnizar, sin posibilidad de retornar al trabajo. Existiría derecho a la misma indemnización en caso que el despido se hiciera efectivo sin mención de causal o cuando esta fuera declarada improcedente.

b) Centrales sindicales: el objetivo de este proyecto era proveer por primera vez de un estatuto jurídico a las organizaciones superiores de trabajadores, reconociendo el derecho de todos los trabajadores de constituir este tipo de asociaciones.

En lo relativo al quórum para constituir centrales, se estableció que éstas debían representar a lo menos al 5% del total de afiliados a sindicatos y organizaciones de funcionarios del Estado.

c) Organizaciones sindicales: el objetivo central de este proyecto era facilitar la organización y participación de las asociaciones de trabajadores, inspirado en el principio de libertad sindical. El proyecto, aunque mantenía una serie de reglamentaciones excesivas tenía la virtud de reponer la titularidad exclusiva de los sindicatos para ser sujetos de contratación colectiva, reconociendo su autonomía en la gestión y manejo, tanto de sus políticas internas como de sus recursos.

La ley que finalmente emanó de esta discusión es en general mejor que la que existía anteriormente. Sin embargo, producto de una negociación política que desvirtuó la idea original, la norma final adolece de varios defectos serios, entre ellos: la figura del Sindicato ha quedado disminuida por el hecho que éste no ha sido reconocido como la organización natural de los trabajadores, se ha privilegiado la existencia de organizaciones temporales y consecuencia de lo anterior, varias organizaciones sindicales carecen de las herramientas suficientes para poder salvaguardar los intereses de sus asociados.

d) Negociación Colectiva. Este fue lejos el proyecto que generó más polémica y el más debatido. El tema de las relaciones colectivas de trabajo siempre ha sido vital en la estructuración de un modelo de relaciones laborales. Su intención fundamental era otorgar a las partes de la relación colectiva un pie de igualdad básico, ampliando el efecto de los contratos a todos los trabajadores de una empresa y abrir la posibilidad de la negociación por rama. La huelga pasaba a ser de plazo ilimitado, eliminándose además la posibilidad del empleador de contratar trabajadores reemplazantes durante la huelga.

Conocidas son las diferencias entre el proyecto que ingresó a tramitación y el que vio la luz con la forma de ley. Si bien en el modelo vigente después de la reforma de la ley 19.069, la huelga recobró su carácter indefinido, se mantuvo como un mecanismo ineficaz e impotente frente al mantenimiento de facultades casi omnímodas de los empleadores durante el proceso.

La escasa eficacia respecto de los objetivos fundamentales que se perseguían queda a la vista cuando se analizan bajo este escenario los resultados que presentan los procesos de negociación colectiva.

e) Junto a todas estas reformas en materias colectivas, durante 1993 entró en vigencia la ley 19.250, que contiene fundamentalmente normas sobre **contrato individual de trabajo** y pretendió mejorar algunas situaciones puntuales que se generaban por la aplicación de las prácticas flexibles impuestas por la dictadura.

Así, se pretendió mejorar la condición jurídica de los trabajadores subcontractados, a través de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra y la posibilidad de interrumpir la prescripción respecto de él. Igualmente, se han incluido normas para mejorar la situación de los trabajadores contratados por la modalidad de plazo fijo a través de contratos sucesivos. Otra modificación relevante fue la posibilidad de volver a los trabajadores a domicilio a la tutela de la legislación laboral. Así también, se establecieron garantías mínimas para las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas.

Junto a esto, en la misma ocasión, se introdujeron profundas reformas al procedimiento laboral; su objetivo fundamental era acelerar la tramitación de las causas laborales y establecer un nuevo régimen de recursos.¹¹

¹¹ Patricio Frías, Antonio Aravena, Cristián González y Jorge Rojas: Trabajadores y empleo en el Chile de los noventa. Programa de Economía y Trabajo PET, 1999.

3.3 La posición de los actores sociales ante las reformas Laborales¹²

Las reformas de 1993 fueron bastante pacíficas, en tanto no representaron una amenaza de cambio a los principios orientadores de la normativa general. Los grandes enfrentamientos tuvieron lugar con ocasión de la discusión de los proyectos del primer gobierno, aquel que incluía las materias relativas a derechos colectivos.

La Posición de los Trabajadores.

En este primer periodo, la CUT estaba comprometida en una política de concertación social. Durante 1990 había suscrito con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), los “Acuerdos Marco”, en un experimento cuyo objetivo declarado era sentar las bases de un nuevo tipo de relaciones laborales, pero que en el fondo también pretendía darle una convivencia con paz social al país en tanto se consolidaba la transición. Incluso en algún momento, al interior de la CUT surgieron críticas al Gobierno de la época por obstaculizar las conversaciones directas entre trabajadores y empresarios, y optar por una serie de conversaciones bilaterales con cada una de los actores.¹³

Una vez presentados los proyectos, la CUT hizo presente sus observaciones y comienza a sostener una serie de conversaciones con las mesas de ambas ramas del Congreso, con el fin de entregar de manera directa su posición y comunicar sus aprensiones en relación a las normas propuestas.

La Central sostuvo un duro enfrentamiento con el Partido Renovación Nacional, opuesta desde un comienzo a las reformas, acusándola de estar comprometida con el Plan Laboral de Pinochet, lo que le restaba calidad moral para participar del debate.

La Central presentó su posición frente a las reformas y anunció la decisión de sus bases de iniciar un “sostenido proceso de movilización”. En octubre de 1990 desfilaron frente al Congreso alrededor de 1500 trabajadores pidiendo la aprobación del paquete de reformas impulsado por el Gobierno, que a pesar de reconocerlo como insuficiente, expresaron que lo valoraban y respetaban, entendiendo que el Gobierno debe legislar para todos los chilenos.

¹² Un análisis profundo de este proceso en Frías (1991) y Fortunatti (1991).

¹³ Frías (1991).

La Posición de los Empresarios.

En un comienzo, la CPC, organización máxima de representación de los empleadores, participaba en el proceso de concertación propiciado desde el Gobierno. Sin embargo, luego de suscribir los dos primeros acuerdos con la CUT, las relaciones se entrabaron, debido a las profundas diferencias con los trabajadores y el Gobierno por el paquete de reformas laborales de 1991.

Su oposición fue completa. Defendían la libertad de contratación y despido, y por lo tanto, consideraban inconveniente introducir modificaciones a la legislación heredada de la dictadura en materia de término de la relación laboral. Se manifestaron abiertamente opuestos a que la negociación colectiva saliera del ámbito de la empresa. No les agradaba la posibilidad de tener que renunciar a la contratación de reemplazantes durante la huelga y menos aún estaban dispuestos a extender la negociación a los temporeros.

Si bien, la mayoría de las diferencias fueron resueltas por un acuerdo político entre los senadores de la Concertación y Renovación Nacional, se logró introducir algunas modificaciones, aunque no del todo, a la normativa vigente hasta entonces.

3.4 El Proyecto del gobierno de Frei.

Este proyecto de ley tiene muchos elementos que le hacen particularmente importante. En primer lugar, se constituye en el primer proyecto legislativo de la democracia post dictadura, que se ocupa en forma más o menos completa del tema colectivo del trabajo. En efecto, si bien durante el primer gobierno de la transición a la democracia se promulgaron algunas modificaciones a la legislación del trabajo en temas de organizaciones colectivas y reformas al proceso de negociación colectiva, estos fueron menores y tuvieron como objetivo principal el eliminar algunas disposiciones abiertamente atentatorias contra el derecho de sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.¹⁴

Por otra parte, las esperanzas depositadas por los trabajadores en este intento de reformar el Código del Trabajo eran muy importantes. Así, centraron en él gran parte de sus esfuerzos reivindicativos.¹⁵

Por último, el alineamiento de los sectores de derecha y el empresariado en torno al rechazo a estas reformas (dada la composición del Senado) se vio como una imposibilidad de discutir estos

¹⁴ Durante este periodo las principales reformas laborales se centraron en la relación individual de trabajo en materias de despido.

¹⁵ De esta manera, el rechazo del Senado a este proyecto se constituye en una de las causas externas de la crisis del sindicalismo nacional vivido desde la mitad del periodo presidencial de Frei.

tema, sólo abierta con la presión electoral siguiente. De esta forma, sólo fue reinstalado en el debate parlamentario y público, dentro de las estrategias para exponer al candidato presidencial de la derecha en el periodo electoral siguiente.

El proyecto en pleno, separaba las normas relativas a sindicatos inter empresa y a los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios. Más allá del procedimiento establecido destaca el hecho de que, presentado el proyecto a dos o más empresas, éstas conservan el derecho opcional de negociar en conjunto o negociar separadamente.

Este proyecto, si bien no pretendió modificar estructuralmente la normativa colectiva del trabajo, contiene un conjunto de reformas que tienden a mejorar la normativa de las relaciones colectivas de trabajo.

La primera característica que destaca de este proyecto se refiere a que tiende a establecer una modificación amplia a la legislación colectiva del trabajo. Si bien (ya que) en la mayoría de los temas que aborda sólo intenta modificaciones parciales, el simple hecho de que se preocupe de una gran variedad de temas es importante. Esto demuestra la concepción de que para modificar las relaciones colectivas de trabajo se requiere la revisión tanto del derecho de sindicalización, en su sentido amplio, como de los mecanismos de negociación colectiva.

Sin embargo, en cuanto al derecho de sindicalización, este proyecto de ley es débil. Sus modificaciones son tangenciales y no afectan el sistema general establecido por el actual Código del Trabajo. Sin embargo, muestra algunas innovaciones relevantes como la posibilidad de indemnizar a los sindicatos por los perjuicios que sufren debido a las prácticas antisindicales de que son víctimas. Así, se sanciona la infracción a la ley y se intenta reparar los daños que este accionar ilegal produce a la organización.

Otra importante innovación se refiere a que el derecho a la información se establece con caracteres bastante más amplios a los existentes. Debe resaltarse esto, por cuanto de ella se desprende el principio básico de que para poder negociar deben ponerse las cartas sobre la mesa.¹⁶

No es justa ni ecuánime una negociación en la cual no es clara la información del real estado de las partes. Por otro lado, existen otras razones relevantes. Entre ellas destaca la concepción de que el futuro de un trabajador está ligado al futuro de la empresa (y viceversa), y por tanto, para poder velar por él, debe conocer su estado, su evolución, etc.

Sin embargo, no avanza sustancialmente en los temas de la autonomía sindical. Nuestra actual legislación es sumamente restrictiva en este tema.

¹⁶ Además, importa una expresión del principio de la buena fe precontractual.

En cuanto a la negociación colectiva, el proyecto contemplaba cinco modificaciones que son de gran importancia. La primera se refiere a la huelga. En efecto, al suprimir la posibilidad de contratar trabajadores de reemplazo significa un cambio importante en ella. Esta modificación ha sido tremendamente resistida por los sectores de derecha y empresariales. Pero mantener la actual legislación importaría restringir el derecho de negociación colectiva más allá de lo establecido en los Convenios OIT ratificados.

Otra de las materias importantes que pretendió modificar este proyecto dice relación con la negociación extra empresa. En esta materia debe quedar claro que el proyecto no pretendió la posibilidad general de negociar extra empresa sin consentimiento previo del empleador. En el proyecto se faculta a los sindicatos inter empresa y a los trabajadores transitorios o eventuales, a presentar proyectos de contrato colectivo a más de una empresa. Pero cada empleador conserva la facultad de determinar si negocia conjunta o separadamente. Por otra parte, este procedimiento queda bastante restringido, dada las limitaciones que contiene referentes al momento en que pueden presentarse los proyectos.

Contempla una serie de modificaciones menores, que en su conjunto tienden a simplificar el procedimiento de negociación colectiva. La actual legislación regula excesivamente este procedimiento, en cuanto establece plazos y condiciones bastante rígidas.

Otra modificación se refiere a un fuero de paz a favor de los trabajadores involucrados en una negociación colectiva. Se plantea en el proyecto un fuero de 30 días de terminada la negociación.

La última modificación se refiere a una serie de limitaciones que se establecen a los grupos negociadores para negociar. Estas limitaciones no son en sí mismas de gran importancia; sin embargo, dan cuenta de una preocupación por el uso de estos, y por la injerencia que se detecta en ellos por parte de algunos empleadores que los mal utilizan. En efecto, se han prestado para la formalización de un amplio conjunto de prácticas antisindicales.

3.5 El acuerdo “Thayer-Arrate”.

El *acuerdo Thayer-Arrate* es el acuerdo que se suscitó entre el entonces ministro del trabajo Jorge Arrate y el senador designado William Thayer. En 1997 el proyecto de reforma presentado por el gobierno de Frei, que había sido aprobado ya por la Cámara de Diputados, entraba al Senado con el rechazo anticipado de los senadores de la derecha. Ante esa muerte anunciada, se fraguó un acuerdo en la Comisión del Trabajo de la Cámara Alta, que buscaba que este fuera aprobado. El acuerdo importaba una serie de modificaciones al proyecto del gobierno, que esencialmente lo desnaturalizaba. Sin embargo, y pese a los esfuerzos políticos, fue igualmente rechazado por el Senado.

La expresión formal de este acuerdo se encuentra en el Informe de la Comisión del Trabajo del Senado. Si bien en su momento suscitó bastantes expectativas, fue rechazado por el Senado y sufrió arduas críticas tanto de sectores empresariales como de trabajadores. Sin embargo, es importante señalar las principales modificaciones y adiciones que este acuerdo importa respecto del proyecto del presidente Frei. En particular, porque algunas líneas centrales sirven hoy de base a las propuestas de los partidos de derecha y se constituyen como claro antecedente de algunos de los elementos centrales del proyecto de ley presentado por el gobierno de Ricardo Lagos.

1. Estas modificaciones en materia de **derecho de sindicalización**, se refieren a suprimir algunas disposiciones que pretendía establecer el proyecto oficialista. Así, importaba eliminar lo referente a la posibilidad de que el secretario electo actuara como ministro de fe en la asamblea constitutiva de un sindicato. Igualmente elimina la prohibición de la empresa de solicitar la disolución del sindicato en algunos casos. Además, modifica las sanciones por despido motivado en práctica antisindical. A este despido lo sanciona como despido injustificado y derecho del trabajador a recibir la remuneración del periodo entre el despido y la sentencia definitiva. Elimina de esta forma la legitimación activa de la organización sindical. En lo demás, se mantenía el proyecto.
2. En cuanto al **derecho de información**, el acuerdo Thayer-Arrate tiene esta misma lógica de suavizar los términos del proyecto de gobierno. Así reemplaza la información a que tienen derecho los dirigentes sindicales, reduciéndola a los instrumentos públicos o privados de carácter oficial de la empresa, y a los antecedentes generales de mercado que pueden afectar la empresa y a los referidos a la situación de la empresa. En lo demás se mantiene el proyecto presentado por el gobierno del presidente Frei.
3. En lo referente a la **negociación colectiva**, este acuerdo desnaturaliza el contenido del proyecto de gobierno. En efecto, elimina la obligación de los grupos negociadores de actuar

conjuntamente; elimina la posibilidad de presentar proyectos en cualquier momento a los trabajadores no afectos por un convenio colectivo; elimina las modificaciones respecto de que el empleador no de respuesta oportuna al proyecto presentado por los trabajadores.

Igualmente se reduce el plazo para votar la huelga a 5 días antes del término de la vigencia del contrato colectivo; señala que la mediación del Inspector del Trabajo debe ser solicitada de común acuerdo; suprime la prohibición de contratar trabajadores de reemplazo y elimina las modificaciones respecto de los trabajadores que se reincorporan a sus faenas (descuelgue).

En cuanto a las negociaciones de sindicatos extra empresa y de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, elimina la obligatoriedad de negociar, por lo que se requerirá el acuerdo previo de las partes (igual que la actual normativa). Por otra parte, elimina la negociación conjunta.

4. Simultáneamente con estas modificaciones, que en su conjunto vienen a reorientar el proyecto original del proyecto, en el sentido de hacerlo armónico con las lógicas del plan laboral que inspiran la actual legislación, este acuerdo introduce un conjunto de materias novedosas. Estas se centran en la lógica de la **flexibilidad laboral pactada**, intentando emular las lógicas flexibilizadoras dadas en Europa, y particularmente en España.

Es así, como el acuerdo Thayer-Arrate intentó establecer que en sindicatos con más de 100 trabajadores podrían pactarse amplias facultades de flexibilidad productivas otorgadas al empleador. Estas facultades consistían esencialmente que el trabajador puede suspender la relación laboral por hasta 6 meses, reducir la jornada laboral y proporcionalmente la remuneración, establecer jornadas especiales mensuales con límite de 48 horas semanales. Se destaca que estas facultades, una vez pactadas en el contrato colectivo, quedan al arbitrio del empleador, lo que lo diferencia profundamente con los procesos de flexibilización pactada que se han presentado en Europa.

De esta forma, y como queda de manifiesto, el acuerdo Thayer-Arrate significa la desnaturalización del proyecto presentado por el gobierno de Frei. Si bien este acuerdo fue igualmente rechazado en el Senado (quien rehusó la idea de legislar sobre la materia), su importancia no es menor. En primer lugar (Ya que), su contenido vino a inspirar la posición de un amplio sector de la derecha. Por otra parte, muchas de sus directrices serán incorporadas al debate público, y en particular, en la posición del gobierno siguiente.

Por otra parte, este acuerdo, y en particular su rechazo tuvo dos efectos de suma importancia. En primer lugar, demostró una clara división en la derecha chilena, entre un sector más conservador que no estaba dispuesto a cambiar en nada la actual normativa laboral, y uno que si bien gustaba del

actual modelo, concebía que era necesario mejorarlo en algunos temas. Esta segunda posición fue finalmente derrotada en el Senado. Sin embargo, hoy en día constituye la posición mayoritaria en este sector.

Por otra parte, el rechazo de esta iniciativa se constituyó en un hito, luego del cual era imposible cualquier avance en estas materias, dada la composición del Senado. Este hecho produjo una enorme frustración de las organizaciones sindicales, quienes se enfrentaban a un muro imposible de salvar, lo que desperfiló la lucha reivindicativa de la CUT.

3.6 La posición de los actores ante estas propuestas¹⁷

La posición de los Trabajadores.

Frente a las reformas en materia de sindicalización y negociación colectiva, la CUT planteó desde un comienzo su disconformidad con las reformas, y si bien reconoció en el proyecto aspectos positivos, consideraba que eran claramente insuficientes y que era necesario que los trabajadores comenzaran a participar también de los beneficios del crecimiento económico a través del mejoramiento de sus remuneraciones.

La CUT se planteó en dos frentes durante esta discusión. Por un lado se mostró disconforme con el Gobierno, porque estimaba que éste debió consensuar primero su proyecto con los trabajadores y luego presentarlo a tramitación. Por otro lado acusaba a los empresarios de actitudes prepotentes y de abusar de las facultades que les da la ley, presionando a los trabajadores con represalias directas a través de despidos y prácticas antisindicales.

En esa ocasión, la estrategia de la Central comenzó con la presentación de más de 30 indicaciones al proyecto, acompañada de distintas acciones de lobby a los parlamentarios. A poco andar, las indicaciones de la CUT sumaban 60. Hacia finales de 1995 el Gobierno aceptó parcialmente algunas de ellas. En esos días el Proyecto terminaba su primer trámite constitucional.

La historia reciente de este proyecto es más conocida. En su tramitación ante el Senado, el proyecto se entrabó por más de dos años, hasta septiembre de 1997 en que un acuerdo político entre el entonces senador y presidente de la Comisión de Trabajo de la Cámara Alta, William Thayer, y el ministro del trabajo Jorge Arrate le dio curso. Producto del acuerdo el proyecto fue aprobado en general en la comisión; sin embargo, serias descoordinaciones entre los senadores de la concertación hicieron fracasar la votación de la iniciativa en la sala del Senado.

¹⁷ Frías (1996).

La posición de los Empresarios.

Desde un comienzo los empresarios manifestaron su más rotundo rechazo a la idea del Ejecutivo. Sus argumentos se desplegaron incansablemente en todos los medios de comunicación que controlan y fueron oídos en todos los espacios donde su influencia se les permitió.

Sus principales argumentos han sido que el país vive en un estado de paz social, sin grandes conflictos laborales en el sector privado (permanentemente los empresarios le recuerdan al gobierno que los conflictos de mayor seriedad se han radicado más bien en el sector público: funcionarios públicos, municipales, de la salud y profesores) y que una propuesta como la que presentó el Gobierno sólo obedece al interés de satisfacer políticamente a las cúpulas sindicales.

Por otro lado, han señalado que las reformas propuestas por el Gobierno son inconstitucionales en varios puntos, particularmente en lo que dice relación con la obligación de entregar información de la empresa, y con la imposibilidad de contratar trabajadores reemplazantes.

Durante toda la tramitación parlamentaria, los empresarios han alternado entre su poder de convencimiento y la presión sobre los sectores políticos de la derecha representados en el Congreso. Así incluso, mientras el Gobierno se jugaba en un acuerdo con el ex senador Thayer, bajo el supuesto de la capacidad que él tendría para liderar un bloque dentro de la derecha, los parlamentarios obedientes a sus partidos rechazaron las reformas. La estrategia del gobierno no había dado los frutos esperados.

Capítulo 4: EL PROCESO SEGUIDO POR LA REFORMA LABORAL Y LA PRESION DEL EMPRESARIADO Y DE LAS FUERZAS POLÍTICAS.

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. 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. Esto 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.
- Se incluyen los temas sobre **libertad sindical**, la protección contra las **prácticas antisindicales**, la protección de los **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 de **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, 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.

En cuanto a los temas de la **negociación colectiva** más allá de la empresa y la imposibilidad de **reemplazar trabajadores durante la huelga** (los denominados “temas duros”), las autoridades habían 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.

4.1 Los temas “Duros” de la Reforma.¹⁸

En el mes de diciembre, luego de diversas presiones de los partidos de la Concertación, y en particular del movimiento sindical, 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, los denominados “temas duros” que habían sido postergados. Las autoridades de Gobierno reconocieron que ello podría 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.

¹⁸ Frías (2002). Dirección del Trabajo.

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. Esto significaba claramente, que no cabía 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.

4.2 Trámite de las principales indicaciones durante el año 2001.

Desde 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 de 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 enviaría como indicaciones al proyecto de reformas laborales que se tramitaba en el Congreso. En esta misma línea, el Ministro del Trabajo, adelantó que el Gobierno presentaría 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, estas indicaciones.

Para estos objetivos, se formó una comisión integrada por varios ministros, entre ellos, los de Economía y Hacienda, con el fin de entregar 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 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 del Trabajo, en relación a las indicaciones del Ejecutivo. El Ministro planteó 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, el Subsecretario del Trabajo 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 sea 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 insinuaba 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.¹⁹ 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 esas 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.

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 huelgas, etc.

¹⁹ No obstante, estos cambios pasan también por dismantelar la visión obsoleta y posmoderna de muchos empresarios y también de los sindicatos.

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 vista a su pronta aprobación. Respecto a las facultades de la Dirección del Trabajo (su acción fiscalizadora, negociadora, reguladora y previsor) enfatizadas 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 reforma laboral 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.

Por otra parte, a inicios de marzo el Ministro del Trabajo señaló que durante la primera quincena de marzo se incorporaría a la discusión en el Congreso, las indicaciones pendientes 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 plantea 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 el Subsecretario del Trabajo se había suprimido el concepto de empresa por dos razones. En primer lugar, porque la estructura del sistema de relaciones laborales y del Código del Trabajo chileno 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. Esto, porque desde 1931, cuando comienza la legislación laboral hasta 1987 cuando se introdujo este concepto, nunca existió la definición de empresa. Por lo tanto, no tendría sentido ni es consistente con la legislación definir el concepto de empresa. Por otra parte, en innumerables situaciones los empleadores amparados en este concepto eluden sus obligaciones laborales y previsionales con los trabajadores.

Es posible estimar 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 quórum 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 requerirían 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 esto 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, en el Parlamento continuó 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 estuvo 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 de los distintos sectores. Es decir, el mismo proyecto, que 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.

4.3 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 esto, 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 faena 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 entonces, 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. Existían 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 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, destinados a los empleados en huelga.
- Jornada Laboral. Se redujo a 45 horas a contar de enero del 2005.
- Despidos por necesidad de la empresa. Si un juez considera que un trabajador fue despedido indebidamente puede ordenar su reincorporación.
- 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 interempresas.

- Quórum. Se reduce el quórum 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.
- Contrato de formación para jóvenes entre 18 y 24 años.
- 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 proyectos en tabla, como la iniciativa que reformaba el 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 impuestos 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 esto, se descartaba la posibilidad de que la CUT incluyera en la iniciativa legal los denominados “temas duros”. Al respecto, el ministro del Trabajo, señalaría 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.

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 había 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 sectores. Esto 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 el 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, 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 la oposición y la DC, más algunos parlamentarios de la izquierda que se sumaron en algunas materias.

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 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 de los despidos por prácticas antisindicales. El Ministro planteó que este tema forma parte de todas las sociedades modernas y que el país debe tener un tipo de relaciones laborales equitativas, modernas, 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 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 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 de 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 tardíamente 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. 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.

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. Esto significaba que los diputados tendrían 10 días de plazo para sacar adelante el proyecto. Luego, con la presentación de indicaciones por parte del Gobierno y 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 lo 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. La multa puede 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. Porco 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 que las indicaciones van asumiendo una postura inmediata 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 del Trabajo 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 aprobadas. 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 plazos 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 generarán una reactivación económica y un mayor empleo.

A todo esto, se mantenía con fuerza los reparos del sector empresarial contra el rumbo que había tomado el controvertido proyecto de reforma laboral. 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.

4.4 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.²⁰ 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 esto, la Central como tal no se hizo presente en la ceremonia de promulgación de la Ley de Reforma Laboral. Ésta fue promulgada el 27 de este mes, día del segundo aniversario del fallecimiento del líder sindical Manuel Bustos, y publicada el 5 de Octubre, para entrar en vigencia el 1 de Diciembre de ese mismo año.

La aprobación de las reformas marcaría una nueva etapa en el marco de las relaciones laborales, abriendo nuevas perspectivas, mejorando el clima laboral, incidiendo por tanto en el 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.

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 u rol relevante en la organización, desarrollando las mejores relaciones laborales con sus colaboradores, de manera de reforzar la cooperación y el trabajo conjunto.

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. Así, la Dirección deberá dar un 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 por que estas reformas introducen cambios en las normas que deberán ser evaluados y revisados.

Finalmente, se agregaron las últimas indicaciones del Gobierno, buscando mantener relaciones más armónicas al interior de las empresas, y enfatizando que lejos de los temores

²⁰ Gobierno de Chile (2001). Ministerio Secretaría General de Gobierno.

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. Esto, porque no sólo no se tocaron los temas de fondo, como la flexibilidad, que ellos esperaban ver aprobadas, sino porque 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, y que lejos de los temores empresariales las reformas aprobadas favorecerán un mayor equilibrio al interior de las unidades productivas.

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.²¹

A modo de síntesis, 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 10 días anteriores a la presentación de un proyecto y hasta 30 días después de la suscripción del mismo. Este fuero se extiende por 30 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.

²¹ Así lo señaló el Subsecretario del Trabajo, Y. Ljubetic.

- 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 del 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 del 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 los 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 un aumento cuando hay 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 en 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 puedan 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 con 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.
- Además se incorporaron al Código del Trabajo los trabajadores de las notarías, 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 del Trabajo para que registre los fallos por prácticas antisindicales 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 100 modificaciones aprobadas, las que fueron publicadas el 5 de octubre, para entrar en vigencia el 1 de diciembre del año 2001.

Es así, que las reformas pretenden 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. Esto 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. Con esto, no se trata de privilegiar a un actor sobre otro, sino de buscar precisamente los equilibrios que garanticen relaciones de equidad y justicia.

También con la reforma, se intenta delegar a los propios actores la gestión de sus relaciones, intentando combatir la heteronomía de la 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 esto, 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. Esto 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.

4.5 Criterios de los Actores Sociales.

Orientaciones de los Empresarios.

Frente a la 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 reforma, 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. Esto con el fin de acercar al máximo las posiciones entre empresarios y trabajadores. Con esta decisión manifestaron haber quedado menos preocupados.

Es así, que 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 fuera 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 esto, la reforma laboral debe ser compatible con el crecimiento económico y la inversión. Cualquiera 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 esto requiere de una mayor flexibilidad de la jornada laboral, incentivando la jornada parcial y el llamado teletrabajo.
- 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 sobretodo 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. Del mismo modo sus planteamientos destacaban las necesidades de la pequeña y mediana empresa, donde reside más del 80% del empleo en Chile.

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.

Principales criterios Negativos del empresariado.

La principal discrepancia de los dirigentes empresariales con los planteamientos de las autoridades del 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.

Entre los principales reparos del 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’.

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 esas 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 esto 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 era la posibilidad que se redujera el quórum exigido para que los trabajadores formen sindicatos. Argumentaban 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, era que las reformas laborales no consideraba 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 el 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 del 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. 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 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 la instalación de dicho consejo.

Incluso, dirigentes de tres sectores de la PYME, habían aceptado la propuestas 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.

Argumentos:²²

- ✓ 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 reestablecer una 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

²² Estos argumentos fueron planteados por el vicepresidente de ASEXMA, H. Venegas, el secretario general de Conupia, Ch. Sufán, y fuentes de la Confederación de Comercio Detallista.

fundamentalmente por el incremento de 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, aún cuando esto resulte ser más oneroso para la empresa. Esto 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 empleos 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, eliminar la posibilidad de reemplazo de los huelguistas constituiría un mecanismo expropiatorio.

Costos Económicos:²³

Otro de los temas centrales para los dirigentes empresariales es el de los costos económicos de las reformas.

Se considera, en general, que los temas propuestos en la reforma no favorecerían 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. Esto, porque la manutención 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

²³ Planteados principalmente por los dirigentes empresariales sobre los costos económicos que traería consigo la reforma.

laboral que está promoviendo el Gobierno, en resumidas cuentas, se está generando una hipoteca sobre el desarrollo del país.

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 obstaculizar la gestión y la 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.

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, esto obligaría a contratar más trabajadores para suplir ese aumento, lo cual significa importantes recursos adicionales por la vía de nuevas contrataciones.

Los empresarios del comercio plantean 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. El país va a perder competitividad, y eso significa perder espacios de mercados, volumen de exportaciones y en consecuencia significará menos empleo y menos crecimiento.

También plantean, 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.

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 transporte y gastronómicos.

Temáticas Básicas de los Reparos.

En cuanto a los planteamientos empresariales de tipo más concreto frente a cada una de las principales temas de las reformas, están, la Negociación Colectiva, Contrato Individual y Organizaciones Sindicales.

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 las condiciones para la existencia de un sindicato en una compañía. Sobretudo si se considera que en muchos sectores, la mayoría de las empresas tienen menos de 8 trabajadores.
- Establecer una prohibición del reemplazo por huelga constituye para el empresariado un retroceso.
- Se rechaza el encarecimiento de los costos de contratar trabajadores en periodos de huelga estableciendo un bono de reemplazo que asciende a 4 UF. En esta misma línea el senador B. Urenda presentó una reserva de constitucionalidad en contra de la reforma laboral, que se tramitaba 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-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 años anteriores determinados beneficios que podía pagar, y hoy no puede hacerlo, no contratará a un trabajador hasta que recupere su situación, ya que el nuevo trabajador podría exigir los beneficios.
- 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 la empresa.

- 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 llevaría 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 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 esto ya no sería posible reclaman los empresarios. La reforma establece que esas horas extraordinarias son sólo para un periodo excepcional y para una necesidad temporal. No pueden ser más de dos horas extras diarias, deben pactarse por escrito y por un periodo máximo de tres meses, además de justificarlo.
- 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 criticaron 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 que se redujera el quórum exigido para que los trabajadores formen sindicatos. Argumentaban al respecto, que esto significaría elevar los costos de producción. Además el proyecto de reformas incentiva artificialmente la sindicalización.
- Se rechaza el incremento de los tipos de sindicato, 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 los sindicatos o de elección de sus dirigentes.

- Se rechaza la mayor autonomía sindical, como la supresión de muchos requisitos para ser dirigente.
- Aparte de los mayores costos que traería implícita la normativa, también obligaría 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 impone 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 aumente el fuero para la 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 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 planteaba 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. Esto significaría que los trabajadores de unas compañías formarían parte también del sindicato de la otra (en el caso de los proveedores), con lo cual se produciría una extensión de la negociación en el sentido interempresas. Esto 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.

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 la espera frente a las decisiones y orientaciones del 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. Sin embargo, 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.

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.

Orientaciones de los Trabajadores.

La CUT aunque no estuvo de acuerdo con el contenido de las reformas laborales propuestas, las calificaba como un avance. Manifestaba, sin embargo, una cierta desconfianza en que el proyecto presentado 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 98 suscritos por la OIT, sobre libertad sindical y negociación colectiva, y poder negociar (como lo establece el convenio 98) bajo la modalidad de interempresas, estimando incluso que la CUT pudiese negociar. Con esto, 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 esto,

ratificando la línea inicial, intentará presionar por la derogación de todas aquellas leyes que contradijeran con las normas de la OIT, considerando que entrarían a regir estos convenios. Se ratificó así, la decisión de no aceptar las reformas y planteando que el Gobierno incorporara en el actual Código del Trabajo los convenios indicados.

En estos primeros meses ya había acuerdo entre la oposición y el Gobierno en orden a incluir en la reforma los derechos constitucionales al interior de la empresa, así como los temas referidos a la negociación colectiva, libertad sindical, 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. Así, 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 ese año, el empresariado había mostrado cuáles eran sus reticencias ante el proyecto de reformas.

Para la CUT los principales aspectos positivos de las reformas están resumidas en sus propuestas presentadas a mediados de mayo del 2000, las que enfatizaban siete puntos principales:²⁴

- El mejoramiento de la judicatura laboral, y la necesidad de crear más tribunales del trabajo en provincias con jueces especializados en las normas laborales.
- Libertad sindical.
- Revisión de la ley que regula los accidentes laborales y enfermedades profesionales, y de las normas del despido.
- La igualdad laboral para los minusválidos.
- Bajar los quórum 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.

²⁴ CUT (2000): “Discurso del Presidente de la CUT, en la festividad del 01 de mayo”. Santiago.

Sus principales críticas al proyecto de reformas.

Como producto de la decisión de que las reformas 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 esto, la CUT comienza a presionar.

Del mismo modo, A. Martínez, a inicios de septiembre de ese año, recién 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 inicio del año 2001, la CUT mantendrá su fuerte crítica y oposición a la no inclusión de los temas ‘duros’ de las reformas, punto que vino reivindicando con fuerza a lo largo de todo el año precedente.

Del mismo modo, en febrero del 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 querellas 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 esto se agregaba, 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 abril del 2001, los dirigentes de la CUT enfatizarán su oposición al proyecto de Gobierno, señalando que estas

reformas, al contrario de los que se planteó en un momento, están intentando terminar con el movimiento sindical.

Igualmente, respecto a la flexibilización laboral, la CUT por intermedio de su presidente manifestó que ésta no hace más que esclavizar a los trabajadores con 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.²⁵

- ✓ 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 que se legisle sobre el artículo 161 del Código del Trabajo, que permite el despido por necesidades de la empresa sin especificar cuales 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. Ya que a juicio de la Central era difícil en un plazo corto introducir cambios al proyecto que consideraban malo.

²⁵ CUT (2001): “Discurso del Presidente de la CUT a la Asamblea sindical del 10 de abril de 2001”. Santiago.

En este mes, la CUT irá endureciendo sus críticas al proyecto, esto 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, ésta última postura comienza a prevalecer ante la constatación de que el proyecto de reforma no consideraba los planteamientos fundamentales de la Central.

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 reestableció el diálogo entre la CUT y los empresarios, que había estado suspendido casi por ocho años.

Por otra parte, en la 80ª Conferencia Mundial de la OIT, a través de su presidente, 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 el país. Al respecto denunció que la legislación laboral chilena permite que los trabajadores en huelga sean reemplazados mientras dura la huelga, y señaló que 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 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, tras la reunión con el Presidente Lagos, aceptó la idea de favorecer el consenso a fin de agilizar la aprobación de las reformas. Esto, no obstante, dando a conocer sus anhelos.

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 agosto, con el fin de reponer aspectos cruciales para los trabajadores en el proyecto de reforma.

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.

A inicios de este mismo mes, 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 del 2001).

Frente a la aprobación de las Reformas.

Una vez aprobado finalmente, el proyecto de reformas el 11 de septiembre, la CUT, 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.

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 del 2001).

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 puso en jaque la viabilidad del Consejo, cuyo proyecto de ley que da origen a su institucionalidad debía ingresar al Congreso a mediados de noviembre. Efectivamente, en noviembre, convencido que la Mesa de Diálogo Social estaba seriamente fracturada, el Gobierno resolvió congelar dicha instancia.

A fines de año, luego de 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 producido confusión y 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. 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 87 y 98 en diversas empresas, a sí como su propósito de presentar querellas por violaciones a los derechos sindicales.

Las principales temáticas referidas a la negociación colectiva, contratos individuales y organizaciones sindicales:²⁶

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 sindicato.
- El reestablecimiento de la negociación interempresa, éste 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 98 suscritos por la OIT, sobre la libertad sindical y negociación colectiva a fin de poder negociar bajo la modalidad interempresas, estimando incluso que la CUT pudiese negociar.
- La sustitución o supresión de los convenios colectivos donde la existencia de los sindicatos permita una negociación. Ésta es otra de sus principales demandas especialmente vinculadas 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 sindicato.

²⁶ CUT (s/d). “Propuesta de la Central Unitaria de Trabajadores”. Santiago.

- Igualmente, aquella particular dimensión que se le asigna a la negociación colectiva, considerándola no como un mero expediente de reajuste, sino como un instrumento de distribución de la riqueza, que por ende exige equilibrio de poderes y de representatividad entre las partes que negocian.
- Se propicia 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 3 a 7 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 dos últimos 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 viables, 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 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 puede 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 interempresa.
- 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.

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 empresas quedando expresamente prohibidos los grupos negociadores excepto en aquellas empresas donde no hay sindicato.
- 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 la legislación, han ocupado un lugar de gran importancia siendo constantemente reiterada.
- Se destaca igualmente la 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 esto 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 quórum.
- 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.
- La continua demanda por la defensa de las organizaciones y sus socios, frente a las prácticas antisindicales.

Inicialmente, la CUT demandará la plena vigencia de los convenios de la OIT, especialmente el N° 87 y el N° 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, apuntando fundamentalmente a la negociación interempresa. La dirigencia sindical oscilará entre aquella

reivindicación 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.

Es interesante destacar la aceptación de la CUT frente a las instancias del dialogo 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 reformas laborales. Es destacable también la amplia gama cubierta por las demandas que entrega la CUT a las autoridades de Gobierno, tanto aquellas referidas a sus propios temas más fundamentales, como el término de los despidos por necesidad de la empresa, la supresión de los convenios colectivos sin sindicatos, la negociación interempresa, el no reemplazo de los trabajadores durante la huelga, los accidentes laborales, las 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 desanimo en los dirigentes sindicales, a lo que se suma lo que considerarán 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 al que se ve enfrentado en el mes de agosto, el que junto con centrar sus preocupaciones sería una de las razones que esgrimió el Gobierno para suspender la discusión de las reformas en la mesa del diálogo social, e intentar trasladar al ámbito del Parlamento.

En este cuadro, la decisión del Gobierno de retirar los 'temas duros' fue un fuerte golpe para la Central, pero no tan decisivo como para retirarse de la mesa de diálogo. Allí planteará otros temas como la reforma de la seguridad social y la institucionalización del diálogo social. Las elecciones nacionales de agosto del 2001 dieron la presidencia a Arturo Martínez. El nuevo presidente, luego de una cierta cautela inicial rechazó la propuesta del Gobierno sobre las reformas, particularmente porque éstas establecían a su juicio, la desprotección de los trabajadores y el empleo precario. Igualmente planteó que se envíe un solo proyecto y que no se contemplen dos etapas (uno para los temas consensuados y otra para los temas más conflictivos), lo que consideraba 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, fue un sentimiento de decepción.

4.6 La Reforma Laboral durante el Gobierno de Ricardo Lagos.

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 del 2001. Pesando 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 la 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 en la Cámara de Senadores, no logró ser aprobado.

Por su parte, el gobierno se comprometió firmemente con una modernización del mundo laboral que incentivara la creación de empleo, beneficiara a los trabajadores, erradicara toda forma de discriminación, promoviera el pleno respeto y el diálogo entre las partes sociales y fortaleciera la competitividad de la economía. Para el logro de estos propósitos, constataba la necesidad ineludible de una modernización de la legislación laboral, a fin de responder a los nuevos desafíos de un país que avanza permitiendo que el progreso llegue también al mundo del trabajo.

Luego de un proceso de convocatoria a amplios sectores sociales a un proceso de diálogo social y búsqueda de acuerdos, en noviembre del año 2000 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley sobre Reformas Laborales, cuyos ejes principales apuntaban a establecer una normativa que tuviese como prioridad una efectiva promoción del empleo, que favoreciese la modernización de las formas contractuales de la relación laboral adecuándolas a las transformaciones registradas en el modo productivo y que reconociese del modo más amplio posible los derechos fundamentales del trabajo; entre otros, el de libertad sindical.

Tras un intenso debate, el 11 de septiembre del 2001 el Congreso Nacional aprobó el proyecto de Reformas Laborales, el que fue publicado con fecha 5 de octubre como Ley 19.759, entrando en vigencia el 1 de diciembre de dicho año.

A) Fortalecimiento del Movimiento Sindical.

Uno de los aspectos fundamentales de la Reforma Laboral lo constituyen las normas para el fortalecimiento de la sindicalización y la ampliación de las alternativas de negociación colectiva en condiciones de equilibrio, las que han facilitado el avance hacia un mejoramiento de las relaciones laborales en el país.

Se produce así, la necesaria adecuación de la normativa interna a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Chile y vigentes, plasmando de esta manera el principio de una plena libertad sindical en el país.

Las organizaciones sindicales.

Consistente con la protección constitucional del derecho de sindicalización, la Reforma Laboral reconoció la plena autonomía sindical introduciendo nuevas disposiciones. De partida, eliminó el carácter taxativo que tenía la enumeración de los tipos de sindicatos reconocido por la legislación. Con ello, se da cabida a formas diversas y atípicas de organización, lo que constituye un avance notable en pos de lograr el pleno reconocimiento de la autonomía sindical. Del mismo modo, otorga al estatuto de la organización sindical un claro carácter normativo y organizador de la vida del sindicato, trasladando desde la ley a la propia organización la tarea de darse sus propias reglas de funcionamiento y de actuación.

Otra expresión de esta autonomía es la eliminación de la norma relativa al número de directores sindicales, dejando en manos de los estatutos de la propia organización la determinación de los mismos, salvo cuando se trate de sindicatos con menos de 25 trabajadores, en cuyo caso se establece un director sindical. Lo anterior, sin perjuicio de que se mantengan reglas fijadas por la ley en relación al número de directores que gozarán de fuero laboral y tendrán derecho a permisos. Asimismo, se eliminó la fijación legal de los requisitos para ser directores sindicales, remitiéndose para estos efectos a lo que señalen los estatutos; y se suprimieron las normas sobre fiscalización administrativa de las organizaciones sindicales, dejando entregada dicha tarea a la propia organización.

La Reforma suprimió la prohibición que afectaba a los trabajadores de las empresas estatales dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, o que se relacionen con el Gobierno a través de dicha repartición, para constituir organizaciones sindicales, estableciendo libertad al respecto.

Para resguardar el derecho de los trabajadores a organizarse colectivamente, se otorgó un fuero a todos quienes crean un nuevo sindicato, vigente entre 10 días antes y 30 días después de su constitución. Antes de la Reforma Laboral, éste sólo protegía a los trabajadores que resultaban electos en la directiva sindical.

También, con el objetivo de facilitar y promover la creación de organizaciones sindicales se rebajaron los quórum. Así, en empresas con menos de 50 trabajadores, se estableció que 8 de ellos podrán crear un sindicato sin exigencias de porcentaje mínimo del total. En las empresas con más de 50 trabajadores, podrán crear sindicatos 25 de ellos que representen el 10% del total, y si no existiese sindicato vigente, podrá constituirse una organización con un mínimo de 8 trabajadores,

sin atenerse a porcentajes. Además, para los trabajadores de un mismo establecimiento se estableció un mínimo de 25 de ellos que representen al menos el 30% de la dotación total. Antes de la Reforma se exigía el 40%.

El desincentivo a las prácticas antisindicales constituye uno de los tópicos en que con mayor intensidad se manifiesta la protección y el fortalecimiento de la libertad sindical. En la Reforma se diseñó un procedimiento de tutela judicial rápido y eficaz y se otorgó a la Dirección del Trabajo un claro rol de defensoría de la libertad sindical, que se expresa en la obligación de este organismo a denunciar al órgano jurisdiccional todas aquellas situaciones que tome como conocimiento en su quehacer fiscalizador y que estime ser constitutivas de prácticas antisindicales. Asimismo, se aumentaron a un máximo de 150 unidades tributarias mensuales (UTM) las multas por prácticas antisindicales.

De forma novedosa se incorporó expresamente la figura del despido de un trabajador aforado con motivaciones antisindicales. En estos casos, si el juez declara que el despido se debió a estas prácticas, declara la nulidad del mismo y otorga al afectado el derecho de optar entre reintegrarse al empleo o recibir una indemnización adicional fijada por el tribunal, que oscila entre tres y once meses de su última remuneración.

En cuanto a las normas sustantivas, se establecieron dos nuevas figuras constitutivas de prácticas antisindicales: la negativa a proporcionar a la organización sindical la información necesaria para preparar el proyecto de contrato colectivo y el no descuento y pago a la organización sindical del 75% de la cuota sindical en el caso que haya existido extensión de beneficios.

Negociación Colectiva.

La Reforma Laboral promovió que un mayor número de trabajadores pueda negociar colectivamente al interior de sus empresas, que estos procesos sean más tecnificados y que exista una mejor distribución de los frutos de los aumentos de la productividad.

Una de las normas más importantes fue la incorporación de un fuero para todos los trabajadores que negocian, que regirá desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto hasta 30 días después de concluida la negociación. Esto con la finalidad de evitar despidos asociados a los problemas naturales que se generan en el clima laboral durante estos procesos.

Para promover una negociación más tecnificada, se dispuso que los sindicatos y los grupos negociadores puedan requerir información financiera oficial de la empresa (balances y proyecciones de mercado) con el fin de preparar el proyecto de contrato colectivo. En todo caso, se mantiene la facultad del empleador para calificar como confidencial uno u otro antecedente de la empresa.

También se establecieron garantías para los grupos de trabajadores que se unen para negociar convenios colectivos con sus empleadores, sin atenerse a las reglas y requisitos del procedimiento establecido en el Código, mediante lo que se denomina negociación colectiva semiarreglada. Entre ellas quórum mínimo de constitución, conformación de la comisión negociadora ante un ministro de fe y protección de los trabajadores que la integren mediante el fuero laboral. Todo esto con la finalidad de asegurar la formación de la voluntad colectiva y que el convenio no les sea impuesto unilateral e individualmente.

En cuanto a la negociación colectiva interempresa, se mantuvo su carácter voluntario, pero se establece la posibilidad que el sindicato interempresa presente un proyecto de contrato colectivo en representación de sus afiliados (a lo menos cuatro de cada empresa) y de los trabajadores que adhieran a éste, a los empleadores de los trabajadores que sean socios de tal organización. El sindicato tiene la facultad de suscribir los respectivos contratos colectivos. Frente al rechazo del empleador a negociar, se abre la posibilidad para los trabajadores de la empresa que están afiliados al sindicato interempresa, de presentar proyectos de contratos colectivos según las reglas generales.

Se desincentivó el reemplazo de los trabajadores en huelga mediante el pago de un bono de 4UF por cada trabajador contratado como reemplazante, cuya suma total será repartida a los trabajadores que participaron en el conflicto cuando éste concluya. También se aumentó de tres a siete días el plazo existente entre la votación y el inicio de la huelga, con la finalidad que en este periodo cualquiera de las partes pueda solicitar que el Inspector del Trabajo interponga sus buenos oficios con el fin de lograr una solución al conflicto.

B) Nuevas Formas de Trabajo.

La reforma Laboral reconoció en sus disposiciones las nuevas formas de trabajo que han emergido con el proceso de globalización y los consiguientes cambios en el mercado de trabajo, las cuales no estaban normadas. Asimismo, contempló disposiciones que recogen algunas de las demandas de mayor flexibilidad de las empresas, tanto para mejorar su competitividad, como para facilitar su capacidad de adaptación a los constantes cambios del mercado. Así, se incentiva el acceso al empleo de quienes no pueden trabajar jornadas completas, permitiendo que mujeres, jóvenes y estudiantes puedan compatibilizar su tiempo en el trabajo y el estudio o las responsabilidades familiares.

- **Contrato de tiempo parcial:** permite la contratación de trabajadores por una jornada laboral, que como tope máximo, sea equivalente a dos tercios de la jornada ordinaria (32 horas

semanales²⁷), con pactos de horas extraordinarias que podrán variar semanalmente. Como regla general se estableció el principio de igualdad de derechos con los contratos a tiempo completo, salvo en lo relativo al pago de gratificaciones, en cuyo caso se aplica el principio de proporcionalidad. Del mismo modo, se establece una novedosa forma de distribución de la jornada de trabajo, permitiéndose que las partes pacten distintas alternativas y el empleador, con una antelación mínima de una semana, disponga cual de ellas se aplicará para la semana o periodo siguiente.

Por acuerdo entre las partes, este contrato podrá transformarse a jornada completa y viceversa, estableciéndose reglas especiales en relación a la forma de calcular las indemnizaciones por su término, con el fin de evitar la utilización de esta figura simplemente como una forma de abaratar el despido.

El reconocimiento de estos contratos permite mejorar la situación de precariedad en que se encuentran quienes realizan estos trabajos, y a la vez, incentiva a las empresas a utilizar dicho mecanismo sin recurrir directamente al despido cuando, por restricciones del mercado, cambios en la demanda o fenómenos estacionales, el giro de su negocio es afectado temporalmente, reduciendo las necesidades de mano de obra.

- **Contrato de promoción del empleo juvenil:** con esta nueva modalidad se pretende fomentar la contratación juvenil y elevar los estándares laborales y de competencias de los jóvenes, a través del fomento a la formación profesional. Se incentivó la contratación de jóvenes entre 18 y 24 años. Permitiendo que el empleador, con acuerdo del trabajador, descuenta hasta 30 días del pago de eventuales indemnizaciones, del costo de la capacitación que haya otorgado a estos trabajadores a través de los mecanismos habituales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Las horas que el trabajador destine a estas actividades se considerarán parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para su cómputo y pago. Todo esto contribuirá a la formación de mano de obra más calificada.
- **Teletrabajo:** las nuevas tecnologías de la información han tenido un fuerte impacto en las relaciones laborales modernas, surgiendo gracias a ellas nuevas modalidades de empleo que no requieren de la presencia física del trabajador en la empresa ni la supervisión constante de su trabajo. Se trata de una tendencia contemporánea del mercado de trabajo, crecientemente

²⁷ Compatibilizando las normas sobre reducción de la jornada de trabajo a 45 horas a partir del 1 de enero del 2005, se desprende que desde esta fecha la jornada a tiempo parcial deberá ser, como tope de 30 horas.

presente en Chile en diversos segmentos, pero en especial entre los trabajadores más calificados, con formación profesional.

Por ello, la reforma reconoció la existencia de trabajadores que presentan sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa (habitualmente en su domicilio) usando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Estos trabajadores decidirán con plena libertad su jornada de trabajo, manteniendo sus derechos laborales (como feriado anual) y su acceso a todas las prestaciones de la seguridad social.

- **Polifuncionalidad:** se establece que el contrato de trabajo podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias a la tarea principal. Lo anterior abre más opciones para el trabajador cuando la función que realiza en la empresa debe reducirse o queda obsoleta, promoviendo una mayor calificación de la mano de obra.

C) Más Protección para los trabajadores.

Con anterioridad a la Reforma, el sistema normativo laboral de rango no constitucional (Código del Trabajo y normas) sólo incorporaba algunas referencias aisladas a los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, a la no discriminación.²⁸ Esto suponía entonces una difícil cautela de tales derechos en la relación de trabajo, ya que si bien en rigor la norma constitucional tiene aplicación directa (no necesita de elementos adicionales de desarrollo), la existencia de la legislación específica sobre estas temáticas tendría un claro sentido promocional. A la vez, esto permitiría al intérprete (especialmente al juez) contar con herramientas más concretas en su labor de aplicación de las normas laborales, como también orientaría a los actores de la relación laboral sobre los parámetros de comportamiento frente a estos temas.

En suma, el objetivo perseguido era dotar a la legislación laboral de un claro sentido promocional respecto de la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El cambio operado con la Reforma se tradujo en la incorporación en el ordenamiento laboral de la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de las facultades empresariales. Dicho principio está revestido de un indudable valor normativo y constituye una fuerza expansiva que debe impregnar la interpretación de las normas jurídicas, constituyéndose en la idea matriz que posibilite una interpretación garantista de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

²⁸ Esta insuficiencia normativa debió ser suplida por la labor interpretativa de la Dirección del Trabajo, que a través de dictámenes, estructuró en los últimos años las bases doctrinarias para el reconocimiento y vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este contexto, la reforma estableció que las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas, condiciones que signifiquen exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, serán consideradas ilegales puesto que son contrarias a los principios de las leyes laborales y constituyen una infracción a las mismas. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad o calificación de las personas para desempeñar una función.

Para resguardar el ejercicio de derechos constitucionales del trabajador al interior de la empresa, se instauró un verdadero habeas data en materia laboral, al establecerse la obligación para el empleador de mantener reserva de los datos privados del trabajador, protegiendo su intimidad y dignidad. Con igual orientación, se decidió que aquellas medidas de control empresarial (como revisiones al trabajador) deben incorporarse en el reglamento interno; sólo pueden llevarse a cabo por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral; y su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida.

Reducción de la Jornada Laboral.

Diversos estudios internacionales han revelado que Chile es uno de los países en que se trabaja más horas al año en todo el mundo. Chile ha liderado el ranking de 49 países en los que se trabaja en promedio el mayor número de horas al año, llegando a 2.400 horas contra las 1.700 de algunos países europeos. Sin embargo, se ubica entre los lugares 24-27 en ubicación en el ranking de competitividad global (Management Development Institute, 1996-1998). En el contexto latinoamericano, Chile, Perú y Colombia son los países de la región en los cuales el número de horas trabajadas al año era mayor, por sobre las 1900 (OIT, 2000).

Estos antecedentes sirvieron de base para proponer una rebaja general de la jornada ordinaria de trabajo. Así, la reforma materializó una reducción general de la jornada laboral de los trabajadores chilenos de 48 a 45 horas semanales, la que entrará en vigencia a partir de enero del 2005. Esta modificación, la primera que se realiza en este sentido desde que se dictó el Código del Trabajo en 1924, fue respaldada de manera unánime por los parlamentarios de todas las corrientes políticas. La gradualidad de la reducción ofrece un plazo prudente para que se logren incrementos de productividad que aseguren que esta medida no implique aumento de costo para las empresas o reducciones de sueldo para los trabajadores. Para esto, hay que avanzar en modelos de gestión más integradores y horizontales, establecimiento de metas de productividad que premien los mejores

resultados e introducción de innovaciones tecnológicas que hagan más eficiente el esfuerzo productivo.

También se materializaron reducciones de la jornada para segmentos específicos de trabajadores. En el caso de quienes se desempeñan por turnos semanales y que están exceptuados del descanso dominical, generalmente trabajadores del rubro gastronómico, hotelero y del comercio, se aumenta de uno a dos los días domingos de descanso a que tienen derecho en el mes. Dicha norma fue incorporada por los parlamentarios atendiendo una demanda de la iglesia católica orientada a facilitar la convivencia familiar de estos trabajadores. Otros sectores favorecidos con rebajas de la jornada fueron los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras que vieron aumentados de 10 a 12 horas por día los descansos a que tienen derecho; y los conductores del transporte de carga interurbano, cuyas “esperas” dentro de la jornada de trabajo pasaron a constituir tiempos que deben ser remunerados.

La nueva legislación también reguló el empleo de horas extraordinarias que en adelante se destinarán sólo a atender necesidades temporales de la empresa y deberán ser pactadas por escrito por un máximo de tres meses, renovables. Con ello se busca evitar que la jornada laboral se extienda de manera permanente por esta vía.

En el caso de las autorizaciones administrativas de sistema excepcionales de distribución del tiempo de trabajo y descanso, la reforma objetivizó las facultades que la ley había entregado al director del trabajo exigiendo, además del hecho de tratarse de una situación excepcional contemplada en los requisitos actuales, el previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiera, y la constatación mediante fiscalización que las condiciones de higiene y seguridad sean compatibles con la jornada propuesta. La vigencia de la resolución no excederá el plazo de ejecución de las obras o faenas respectivas. Con un máximo de 4 años, prorrogables.

Término del Contrato de Trabajo y Protección ante Despidos.

La Reforma Laboral desincentivó el despido injustificado, indebido o improcedente de los trabajadores, estableciendo un incremento de las indemnizaciones que deberán pagar los empleadores a quienes un tribunal condene por tales causas. Con ello no se buscaba el encarecimiento del despido y de los costos laborales, sino perfeccionar el sistema para reprochar una conducta ilícita a través de una sanción (aumento de indemnizaciones) al empleador que utilice mal las herramientas que el ordenamiento jurídico le entrega para poner término al contrato de trabajo o no cumpla con el pago de las indemnizaciones que corresponda. Se evaluó la necesidad de

contar con mejores herramientas de contención de eventuales conductas ilícitas cuando lo que está en juego es la fuente laboral del trabajador y, por ende, la subsistencia de su grupo familiar.

Sobre la base de estas consideraciones, se estableció un incremento de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador cuando el Tribunal del Trabajo comprueba la existencia de despido injustificado, indebido o improcedente. El monto del recargo depende de la causal invocada injustificadamente para despedir, oscilando entre un 30% y 80%.

También se precisó que la falta de adecuación laboral o técnica y la invalidez total o parcial no constituyen causales de terminación del contrato de trabajo. Asimismo, se restringió la causal de falta de probidad, las vías de hecho y la conducta inmoral, circunscribiéndola sólo a aquellas conductas del trabajador que tengan una relación directa con la prestación de los servicios, sin que pueda considerarse a éstas su conducta extralaboral.

Aunque se mantuvo la obligatoriedad del pago íntegro de las indemnizaciones al momento del despido, se determinó que las partes pueden pactar ante el Inspector del Trabajo su cancelación en cuotas, con los intereses y reajustes pertinentes. El incumplimiento de este acuerdo hará exigible toda la deuda e implicará sanciones para el empleador.

Mejores Condiciones Laborales para Temporeros.

La Reforma Laboral creó un procedimiento especial de negociación colectiva para los trabajadores temporeros, uno de los grupos cuyos derechos laborales son más vulnerables. Para ello estableció que los sindicatos agrícolas de temporada podrán negociar condiciones comunes de trabajo y remuneraciones con los empleadores del sector, incluyendo especialmente aquellas relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado y habitación; modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de empleo convenidas; contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación; entre otras materias. Esta negociación es voluntaria para la empresa.

Para fortalecer el cumplimiento de las normas laborales en este sector, se incorporó la obligación de todas las personas que se desempeñen como intermediarios o “enganchadores” de los trabajadores agrícolas de registrarse en la Inspección del Trabajo, lo cual contribuye a formalizar estas prácticas y asegurar el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales a los trabajadores.

La nueva ley explicitó la obligación del empleador de costear la alimentación, alojamiento y traslado de los trabajadores cuando la distancia de las faenas y su difícil acceso impida a los temporeros acceder a su residencia. Asimismo, los empleadores cuyos predios o recintos de

empaque se encuentran dentro de la misma comuna podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada uno o más servicios comunes de sala cuna. Con esta medida se pretende aumentar los índices de cumplimiento de esta obligación, que en la actualidad son reducidos.

Fortalecimiento de la Acción Fiscalizadora.

Una de las condiciones indispensables para la eficacia de las normas laborales es contar con un sistema de Inspección del Trabajo que responda a las necesidades reales del país. Por ello, la Reforma fortaleció el actuar de los servicios fiscalizadores, aumentando en 300 fiscalizadores y 143 funcionarios la dotación de personal de la Dirección del Trabajo.

Respecto de las infracciones, se establecieron sanciones para quien simule la contratación de trabajadores a través de terceros y a los empleadores que utilicen cualquier subterfugio para ocultar o alterar su individualidad o patrimonio, con el efecto de eludir el cumplimiento de las leyes laborales o previsionales.

También hubo cambios en las multas por infracciones laborales. Por regla general, las infracciones al Código y a sus leyes complementarias serán con multas de 1 a 20 UTM, según la gravedad, pero se incorpora un incremento de las multas en relación al número de trabajadores de la empresa infractora. También se establecen sanciones más graves para las multas especiales que establece el Código, como por ejemplo por infracción a la protección a la maternidad o al fuero sindical. En el caso de pequeñas empresas de hasta 9 trabajadores, las multas podrán sustituirse (a solicitud del afectado y si el Inspector del Trabajo lo estima pertinente) por un curso de capacitación sobre normativa laboral y previsional.

Capítulo 5: RESULTADOS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2001.²⁹

Las Reformas Laborales aprobadas en octubre del año 2001 corresponden a un proyecto de ley que fue presentado en noviembre del 2000 con un mensaje del Presidente de la República en el cual se enfatizaba la necesidad de asegurar progresivos niveles de bienestar económico y social, modernizar el mundo laboral para garantizar la creación de empleos, beneficiar a los trabajadores y erradicar toda forma de discriminación, promover el diálogo entre las partes sociales y fortalecer la competitividad de la economía.

En la discusión del proyecto dos ámbitos que en la idea del Ejecutivo eran complementarios fueron presentándose como antagónicos: modernizar el ámbito laboral para crear empleos, por una parte, incorporar mayores niveles de protección al trabajo garantizando mayor protagonismo a las organizaciones, por otra.

El resultado de la discusión, plasmado en la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 5 de octubre del 2001 que empezó a regir el 1° de diciembre del año 2001, configura un gran avance con respecto a la situación previa, pero deja todavía tareas por cumplir en ambas vertientes del antagonismo suscitado.

La información que se presenta, busca aportar algunos elementos específicos para la evaluación de la reforma laboral de 2001 recurriendo a la acción de las Inspecciones del Trabajo y a los resultados de esa acción. Esta información es particularmente pertinente al tratar de las características de la sindicalización y la negociación colectiva, pero también al observar en qué medida las modificaciones legales contribuyen, o no, a un mejor cumplimiento de sus responsabilidades por las partes.

Al respecto se puede destacar que, aunque los temas de la Reforma fueron polémicos y sus detractores señalaban que tendrían efectos negativos para las empresas, consultados los propios empleadores a mediados del año 2002, sólo un 21% de la muestra consideró las reformas como negativas.³⁰

²⁹ Algunos resultados vistos desde la Inspección del Trabajo. 2003.

³⁰ Dirección del Trabajo, ENCLA 2002, datos preliminares.

5.1 Resultados de los contenidos de la Reforma Laboral del 2001.

- **Derechos fundamentales de los trabajadores**

Aunque los números son aún pequeños, entre otras cosas porque el desconocimiento de la norma por parte de los trabajadores hace que lleguen muy pocas denuncias a las Inspecciones del Trabajo, es preciso destacar el hecho histórico que en el año 2002 se hayan cursado 4 multas a empleadores por no respetar las garantías constitucionales.

Antes de la reforma el único derecho fundamental reconocido a los trabajadores era el de no discriminación (Art 2), el cual por si solo era de difícil aplicación. La reforma introdujo una disposición que señala que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos." (Art. 5 núm.1).

Con esta disposición, además de las precisiones en el derecho a la no discriminación (que se tradujeron en 40 multas aplicadas en el 2002), la obligación de reserva respecto a los datos privados del trabajadores y la regulación de las medidas de control empresarial, la legislación chilena dispone por primera vez de herramientas de promoción y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

- **Contratos de Trabajo**

Los registros de las fiscalizaciones que lleva a cabo los inspectores del trabajo permiten incorporar las características del contrato cuando es esa la materia que se investiga, pero no es una información que pueda ser utilizada para fines de análisis dado que en ello se refleja muy sesgadamente la realidad (de 78.617 fiscalizaciones realizadas el año 2002, hubo 55.989 a solicitud de los propios trabajadores afectados).³¹

En la discusión acerca de las características que asume en la actualidad la relación laboral se pone el énfasis (considerándolo como virtud o como defecto según si el asunto se mira desde el ángulo de los empleadores o de los trabajadores) en el término de una relación laboral "de por vida" o altamente estable.

³¹ A menos que se indique otra cosa, la fuente de las cifras que se presentan es la estadística de su actividad elaborada por los diversos departamentos de la Dirección del Trabajo.

En las tres versiones de la ENCLA los datos han sido bastante similares, según se observa en el cuadro siguiente:

Tipo de contrato de los trabajadores de la empresa			
Tipo de contrato	ENCLA 1998	ENCLA 1999	ENCLA 2002
INDEFINIDO	81,2%	82,8%	79,5%
TEMPORAL (plazo fijo o por obra o faena)	17,0%	15,0%	17,9%
OTRO (honorarios, sin información)	1,9%	2,2%	2,6%

FUENTE: DT, ENCLA 2002. Informes preliminares.

Aunque aparece un nivel bastante elevado de contratos de duración indefinida, debe considerarse que la duración indefinida no debe entenderse automáticamente como larga duración. Por el contrario, la experiencia de los inspectores del trabajo muestra que en muchos casos cuando se trata de contratos de corta duración el empleador opta por escriturarlos como indefinidos de modo de evitarse problemas en caso de tener que dar por terminada la relación antes de tiempo.

- **La tensión en materia de Jornada Laboral.**

Los registros administrativos de la actividad de inspección no permiten dar cuenta de la extensión que adquieren dos de las principales modificaciones en materia de jornada de trabajo, la de la jornada parcial y la del teletrabajo, pero sí muestran que en general todo lo relacionado con el asunto de la jornada de trabajo es de una extrema sensibilidad.

Descanso semanal

Otra de las reformas en lo que respecta a jornada fue asegurar a los trabajadores que al menos dos veces al mes el descanso semanal sea otorgado en domingo.

Al respecto se dispone de dos tipos de información.

Por una parte, según la ENCLA, el porcentaje de empresas en las que se trabaja en días domingos crece paulatinamente. De un 22,8% de las empresas que declaró trabajar en domingo el año 1998 se aumentó a 23% en 1999 y a 25,3% en el 2002. En las grandes empresas, el trabajo en

día domingo alcanza casi a la mitad de ellas (45,5%). Ello cuantifica la extensión del fenómeno pero no proporciona luces sobre los efectos de la reforma.

Por otra parte, en las denuncias por infracción a la legislación laboral registradas en la Dirección del Trabajo, entre el año 2001 y el 2002 se advierte una reducción significativa, del 37%, en la denuncia de infracción a la norma que obliga a otorgar correctamente los descansos semanales. Esto estaría indicando que la reforma estaría produciendo efectos y habría sido al parecer aceptada.

La infracción a las disposiciones sobre jornada

Considerados esos aspectos específicos, la constatación central que puede hacerse en materia de jornada de trabajo es que mientras las denuncias de los trabajadores sobre infracciones a las normas de jornada disminuyen, aumentan, en cambio, las infracciones que los inspectores del trabajo constatan en terreno.

La Inspección del Trabajo clasifica como denuncias por jornada de trabajo aquellas efectuadas por los trabajadores que se refieren directamente a exceso de jornada como las que apuntan a infracciones destinadas a ocultar o facilitar un exceso de jornada (carencia de registro de asistencia, por ejemplo). Estas denuncias han venido bajando su importancia en forma sostenida.

En el año 2001 las denuncias de trabajadores por jornada de trabajo (considerando los conceptos que directa o indirectamente se relacionan con la jornada) representaron el 18,2% del total de denuncias, porcentaje que baja a 16,2% en el año 2002 y a 12,4% en el primer trimestre de 2003.

Por el contrario, y aunque la fiscalización realizada es primordialmente, fiscalización originada en denuncias y orientada, por tanto, a revisar específicamente las materias denunciadas, los inspectores del trabajo se encuentran en sus labores con una situación de infracción cada vez mayor en materia de jornada.

Así, en el año 2001 sólo el 17,7% de las multas aplicadas por la inspección correspondían a jornada de trabajo, pero ese porcentaje aumenta a 23,7% en el año 2002 y a 22,3% en los primeros cinco meses de 2003.

Aunque la magnitud numérica de las multas puede variar no sólo por cambios en la conducta infractora de los empleadores sino también por el mayor o menor rigor fiscalizador, el peso relativo de una materia infraccionada dentro del total de las multas aplicadas proporciona una información bastante certera sobre la importancia que este tipo de infracción tiene.

Más aún, de las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo alrededor de un tercio corresponden históricamente a infracciones de carácter administrativo (dificultar o impedir la fiscalización, no asistir a citaciones de la Inspección, etc.). Si el porcentaje se calcula sólo

considerando aquellas infracciones cometidas antes de la intervención de los inspectores, la proporción de las multas por jornada se eleva casi a un tercio de las de las infracciones propiamente laborales y previsionales.

Sin especular demasiado se puede considerar que, por mantener su empleo y por aumentar las remuneraciones percibidas, los trabajadores no denuncian las infracciones a la jornada y aceptan que se vulneren estas disposiciones.

El que haya una norma que no es cumplida por los empleadores ni es demandada por los trabajadores no quiere sólo decir que la realidad prevalece por sobre la norma jurídica. Esta discrepancia entre la norma y la realidad significa en la práctica que la ley se retira ante una situación de hecho y deja a la parte más débil de la relación laboral a la merced de las condiciones concretas que le imponga su empleador, es decir que la realidad que prevalece es precisamente la realidad del abuso.

Es cierto que, como se observa en el cuadro que se presenta a continuación, las infracciones a la jornada no son las únicas que aumentan fuertemente de un año a otro, pero su particularidad es que es una materia cada vez menos denunciada por los trabajadores afectados.

Multas aplicadas por materia		
	Año 2001	Año 2002
Jornada	12.755	18.857
Remuneraciones	3.326	10.708
Previsional	15.555	7.271
Contrato	9.667	13.594
Higiene y seguridad	1.718	4.239
DFL2 (infracciones de carácter administrativo)	27.984	23.644
Otras	1.186	1.128
TOTAL	72.191	79.441

FUENTE: Dirección del Trabajo 2003. Informes preliminares.

- **Jornadas excepcionales**

Un punto aparte dentro de la materia de jornada lo constituye el denominado sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos, el cual debe ser autorizado explícitamente por la Dirección del Trabajo cuando el empleador y los trabajadores estimen que ninguna de las distribuciones establecidas por la ley se ajusta a sus características particulares.

En este punto las modificaciones de la reforma han permitido que empresarios que antes no podían usar este sistema se hayan incorporado al mismo, pues con anterioridad estaba restringido a

empresas muy alejadas de localidades urbanas. La reforma que se introdujo, modificó esto, estableciendo como causal genérica el que "lo dispuesto en este artículo (el 38 que exceptúa del descanso dominical) no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema".

Así entre 2001 y 2002 la industria pasa del 7% al 13% de las solicitudes registradas y el transporte del 3% al 8% de las mismas.

En todo caso, aunque el fenómeno aparece de gran importancia sólo involucra a un número reducido de trabajadores especializados y, al parecer, con remuneraciones superiores al promedio. El máximo de trabajadores involucrados en este sistema excepcional parece haberse alcanzado el año 2000, con alrededor de 23 mil trabajadores (poco más de 15 mil para el año 2002).

La cantidad de solicitudes ha oscilado con fuerza de un año al otro, y parece seguir más bien las variaciones del ciclo económico que las transformaciones en la legislación: 338 el año 1999, 535 el año 2000, 311 el año 2001 y 391 el año 2002.

En lo que se refiere al tratamiento de las solicitudes de jornada excepcional, cabe señalar que se aprueba poco más de un 70 por ciento de ellas, mientras que alrededor de una décima parte está conformado por solicitudes que no corresponden, pues la jornada por la cual se está solicitando autorización corresponde a algún tipo autorizado por el Código del Trabajo (jornadas bisemanales, por ejemplo). En ello no se advierte mayor diferencia entre el periodo anterior a la reforma y la vigencia de la misma.

En general, el mayor impacto de la reforma en este ámbito ha sido que ha posibilitado una mayor presencia de la industria y el transporte en el uso de las jornadas excepcionales, como ya se ha señalado.

SOLICITUDES DE JORNADA EXCEPCIONAL POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA		
	Año 2001	Año 2002
Agricultura	3	9
Minería	15	15
Industria	25	45
Electricidad	3	10
Construcción	100	117
Comercio	61	58
Transporte	12	30
Est. Financieros	61	67
Servicios	22	29
No especificada	9	11
TOTAL	311	391

FUENTE: Dirección del Trabajo. 2003.

- **Terminación del Contrato de Trabajo**

La reforma buscaba desincentivar el despido injustificado o indebido de los trabajadores, estableciendo sanciones para los empleadores a quienes un Tribunal condene por tales causas. También asegura el pago de las indemnizaciones por años de servicio que corresponden.

En primer término es notorio el cambio en la causal del Artículo 161 (necesidades de la empresa) que baja de un 15 % del total (un 17% de los finiquitos de los cuales se establece la causal) a un 12% del total como se muestra en la tabla siguiente:

FINIQUITOS RATIFICADOS SEGUN CAUSAL				
Causal	Año 1999		Año 2002	
	Cantidad	Por ciento	Cantidad	Por ciento
Art 159	312.143	67%	581.087	83%
Art. 160	28.202	6%	28.405	4%
Art 161	71.064	15%	85.227	12%
No esp.	55.215	12%	4.715	1%
	466.624		699.434	

FUENTE: Dirección del Trabajo. 2003

Información preliminar para el año 2003 muestra que el uso de la causal necesidades de la empresa sigue bajando, de manera tal que en el primer cuatrimestre del 2003 representa sólo el 10,5% de los finiquitos.

Aunque los finiquitos que no especifican causal en el año 1999 corresponden principalmente al Art. 159, en general las causales del Artículo 159, que corresponden a una terminación "normal" del contrato de trabajo, aumentan en forma importante. En efecto, sumando al Art. 159 todos los "no especificado" de 1999 se llega a un máximo de 79%, contra un 83% del año 2002.

La reforma también reguló el uso de las denominadas "conductas indebidas" del trabajador como causal de término del contrato (Art. 160, núm 1), lo que tuvo efectos inmediatos pues los finiquitos por esa causal bajaron de un 0,7% del total en 1999 a un 0,5% en el año 2002.

Además, la reforma también recargó los montos de indemnización que el tribunal puede ordenar pagar en el caso que el empleador aduzca una causal destinada a evitar el pago del monto original. En el caso de las causales cuyo uso indebido pudiera acarrear el incremento de un cien por ciento de la indemnización (Art. 161, núms. 1, 5 y 6), su uso bajó, entre 1999 y 2002, del 0,8% al 0,6% del total de finiquitos ratificados, llegando a sólo un 0,5% entre enero y abril del 2003.

Finiquitos y duración de los contratos

Al término de la relación laboral, en la ratificación de finiquitos es posible extraer alguna información que oriente hacia establecer proporciones respecto a los contratos de duración indefinida versus los de definida corta duración.

Aunque los datos son incompletos (hay una elevada proporción de términos de relación laboral que no ratifican finiquitos) los disponibles son bastante consistentes y muestran la posibilidad de uso de los registros administrativos.

En el año 2002 un 56% de todos los finiquitos ratificados lo son por los números 4 (vencimiento del plazo) y 5 (conclusión del trabajo o servicio) del artículo 159.³²

Como el resto de las causales se aplican tanto a contratos indefinidos como a contratos de duración definida, es posible considerar que a lo menos un tercio de ellos (cerca de 15% del total) corresponde también a contratos temporales. Esto significaría que los contratos temporales representan alrededor de 70% del total de los finiquitos ratificados.

Esto no quiere decir que el 70% de los trabajadores tenga un contrato temporal pues en el curso de un año cada uno de esos trabajadores renueva y finiquita varias veces su relación contractual. En cambio los trabajadores con contrato indefinido renuevan sólo en una pequeña parte su relación en el curso del año.

³² Para el año 1999, si se considera que los 55.215 para los que no se especifica artículo corresponden a finiquitos ratificados en terreno, lo cual se hace con términos masivos de faena, casi el 60% de los finiquitos ratificados son por estas causales.

Proceso de conciliación individual

La Dirección del Trabajo desempeña una importante actividad en el terreno de la conciliación individual al término del contrato de trabajo, orientando su acción a que los conflictos del trabajo se resuelvan en este ámbito en forma expedita y sin recargar el sistema judicial, potenciando para ello la capacidad de interlocución de los actores laborales.

De lo que se trata es que con la ayuda de un tercero imparcial, empleadores y trabajadores lleguen a acuerdos sobre las materias que los conflictúan. Esto supone un ejercicio de ciudadanía en tanto las partes sociales nunca pierden el control de la solución de sus propios problemas y el Estado participa potenciando la comunicación eficaz entre ellos. Lo contrario ocurre cuando estos conflictos no se resuelven y deben ser abordados judicialmente, ya que en estos casos es el juez quien resuelve la situación, demandando más tiempo y generando altos costos tanto para las partes como para el Estado.

La distribución de las materias reclamadas no cambia mucho de año en año, pues la mayor parte corresponde a reclamos que implican pagos que el trabajador considera adeudados por su ex empleador: pago de remuneraciones, de feriado proporcional, de indemnizaciones, de cotizaciones previsionales.

RECLAMOS DE TRABAJADORES SIN RELACION LABORAL VIGENTE	1999	2000	2001	2002
<i>Materias reclamadas</i>	471.182	477.990		348.150
Remuneraciones Adeudadas	212.547	75.104		72.069
Finiquito	85.072	74.519		31.746
Indemnizaciones No pagadas	106.421	98.683		67.878
Feriado Proporcional Adeudado		60.794		56.634
Cotizaciones	56.976	79.383		48.380
Otras	10.166	89.507		71.443
<i>Actividad de Conciliación</i>				
Número de reclamos	109.305	93.628	89.104	102.190
Número de Trabajadores involucrados en los reclamos				112.621
Número de empresas reclamadas				54.434
<i>Resultado de los Reclamos</i>	109.305	93.628	89.104	102.190
Desistidos, abandonados, infundados	22.909	22.374	20.523	30.527
<i>Total Reclamos con Actividad de Conciliación</i>	86.396	71.254	68.581	71.663
Conciliados	64.384	52.549	49.825	47.658
No conciliados	22.012	18.705	18.756	24.005
1999: feriado proporcional incluido en remuneraciones adeudadas				

FUENTE: Inspección del Trabajo. 2003.

El análisis de las variaciones en la tasa de conciliación a través del tiempo muestra que ésta no sólo es dependiente de la conducta de las partes sino también de la forma en que el funcionario del trabajo que desempeña la función de conciliador o comparendista desarrolla su tarea.

Por ello, y con vistas a mejorar los resultados de la conciliación individual, la Dirección del Trabajo adoptó medidas de carácter administrativo y de formación de los conciliadores. Así, a partir del 17 de diciembre de 2002 se puso en funcionamiento en Santiago el Primer Centro de Mediación y Conciliación de la Dirección del Trabajo, en el cual se atenderá, entre otros, a los reclamos presentados a las inspecciones del área céntrica de Santiago.

Se busca con ello deslindar las distintas áreas de actuación de la Dirección del Trabajo, separando aquellas tareas asociadas a la fiscalización de aquellas destinadas a la solución autónoma de los problemas por las propias partes involucradas. Y se estima que en el año 2003, este centro deberá atender alrededor de 14 mil conciliaciones individuales.

- **Mayor protección a los temporeros agrícolas**

Además de un procedimiento especial de negociación colectiva se estableció un registro de las personas que se desempeñan como intermediarios o enganchadores y se adecuaron a las condiciones de la actividad algunos gastos de responsabilidad del empleador así como la obligación de sala cuna.

Ya a fines de 2002, los enganchadores registrados en las inspecciones del trabajo eran más de ochocientos.

En las otras materias la reforma tuvo como efecto inmediato que los trabajadores se sintieran respaldados para denunciar las situaciones irregulares y que los empleadores se sintieran compelidos a corregir. Mientras en los años anteriores las denuncias presentadas por trabajadores de la rama agricultura, caza, silvicultura y pesca representaban alrededor de un 7% del total de denuncias presentadas, en el año 2002 este porcentaje se elevó al 9,2%; paralelamente, mientras en los años anteriores las multas aplicadas en esta rama superaban el 6,5% del total de multas aplicadas, en el año 2002 representaron sólo el 5,3%.

A consecuencia de ello, en el primer trimestre del 2003, las denuncias de los trabajadores de esta rama descendieron al 6,7% del total de denuncias, lo cual permite estimar que la reforma tuvo en efecto positivo en la regularización de la situación en el sector.

- **Fortalecimiento de las organizaciones sindicales**

En este ámbito la reforma otorgó un fuero temporal a los constituyentes del sindicato, disminuyó los quórum y porcentaje de representatividad requeridos, aumentó los delegados sindicales, disminuyó los requisitos para la constitución de federaciones, al mismo tiempo aumentó los instrumentos a disposición de la autoridad para enfrentar y sancionar las prácticas antisindicales, estableciendo la nulidad del despido antisindical y la publicidad del fallo condenatorio.

Uno de los objetivos principales de la reforma fue promover la creación de sindicatos dando mayor protección a los trabajadores que se organizan, mayor libertad para que los trabajadores decidan cómo organizarse y normas para promover la afiliación sindical en empresas pequeñas. En

el año 2002 se constituyeron 1.042 nuevos sindicatos, una cantidad cercana a la suma de los dos años anteriores (578 el año 2000 y 518 el año 2001), con un total de 36.992 trabajadores afiliados.

El crecimiento de la afiliación sindical se produce especialmente en sindicatos de empresa, al punto que a fines del 2002 había 749 sindicatos de empresa más que un año antes. Podría caber la pregunta acerca de si estos nuevos sindicatos corresponden efectivamente a una expansión del sindicalismo o una fragmentación de los sindicatos ya existentes, pero según los registros de las Inspecciones del Trabajo más de dos tercios de los nuevos sindicatos de empresa se crean en empresas en las que no había previamente organización; es decir, aunque la constitución de sindicatos incluye un elemento de fragmentación corresponde mayoritariamente a una expansión del sindicalismo.

Según los mismos antecedentes esta expansión se produce precisamente en aquellos sectores más débiles. Así, más de una cuarta parte de los nuevos sindicatos (281) utilizó la norma promocional que rebajó el quórum de constitución; por otra parte, mientras en el año 2000 sólo un 20,5% de los asociados a los nuevos sindicatos eran mujeres, en el 2002 ellas representaron un 27,6% de los socios de los sindicatos creados en el año.

<i>AÑO</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>
<i>Sindicatos Constituidos en el año</i>	<i>404</i>	<i>577</i>	<i>518</i>	<i>1.042</i>
Total Socios Sindicatos Constituidos en el año		26.695	20.951	36.992
Mujeres como socios sind constituidos en el año		5.481		10.207
Hombres como socios sind constituidos en el año		21.214		26.785
Cantidad promedio de afiliados sindicatos nuevos		46	40	36
<i>Sindicatos Vigentes Activos</i>	<i>7.057</i>	<i>6.761</i>	<i>7.410</i>	<i>8.149</i>
Sind de Empresa				4.817
Sind Interempresa				469
Sind de trabajadores transitorios				304
Sind de trabajadores independientes				2.559
<i>Total Socios sind. Vigentes Activos</i>	<i>579.996</i>	<i>595.495</i>	<i>599.610</i>	<i>618.930</i>
<i>Afiliados a sindicatos de trabajadores dependientes del sector privado</i>	<i>463.071</i>	<i>467.835</i>	<i>466.138</i>	<i>481.749</i>
Afiliados a Sind de empresa	359.368	365.441	350.549	366.484
Afiliados a Sind interempresa	74.560	66.515	74.431	72.460
Afiliados a Sind de trabajadores transitorios	29.143	35.879	41.158	42.805
<i>Afiliados a sindicatos de trabajadores independientes</i>	<i>116.925</i>	<i>127.660</i>	<i>133.472</i>	<i>137.181</i>

FUENTE: Dirección del Trabajo. 2003

En lo que va corrido de 2003 se mantiene el crecimiento sindical aunque a un ritmo un poco menor que el año anterior. Las cifras del primer semestre permiten proyectar para el año la constitución de unos 740 a 750 nuevos sindicatos con un total de unos 30 a 32 mil socios.

La Reforma elevó las sanciones por prácticas antisindicales, estableció la obligación de denuncia a Tribunales de hechos que pudieran caer en esta categoría y estableció el reintegro del trabajador cuando el Tribunal compruebe que el despido se originó en prácticas antisindicales. Desde la vigencia de la reforma, las inspecciones del trabajo reciben en promedio poco más de 70 denuncias mensuales, de las cuales son acogidas, esto es, la inspección determina que existe evidencia suficiente de la práctica antisindical para denunciar el caso al tribunal, alrededor del 46%.

Cabe destacar que si se consideran sólo los últimos cuatro meses para los que se cuenta con información (noviembre 2002-marzo 2003), el porcentaje de denuncias acogidas por la inspección

se eleva a un 56%, lo que muestra un buen aprendizaje de los trabajadores en la utilización de estas disposiciones.

Por otra parte, se puede señalar³³ que: (a) la práctica antisindical o desleal con mayor frecuencia de denuncia está referida a separación ilegal de dirigentes con indicios de que su origen proviene de actividad sindical dirigida a la formación y constitución de nuevos sindicatos; (b) Otras prácticas antisindicales o desleales con denuncias de alta recurrencia consisten, en orden decreciente de importancia relativa, “No cumplir con obligaciones cuota sindical”, “Discriminar indebidamente entre trabajadores” y “Obstaculizar la formación o funcionamiento de una organización sindical”; y (c) La mayoría de materias denunciadas relativas a prácticas antisindicales o desleales proceden de empresas pertenecientes a los sectores de “Industria”, “Servicios Sociales”, “Comercio” y “Transporte y Almacenamiento”.

- **Una negociación colectiva más equilibrada**

La Reforma logró aumentar el número de trabajadores que negocia colectivamente, disminuir el peso de los convenios, que en muchos casos correspondían a una imposición del empleador, y que la representación de los trabajadores las asumiera mayoritariamente el sindicato.

En primer término hay un leve aumento en el número de trabajadores involucrados, que ascendió de 160.197 en el año 2001 a 175.8542 en el año 2002. Lo importante de ello es que el aumento está dado por los trabajadores involucrados en los contratos colectivos, los que aumentaron; así, mientras los trabajadores involucrados en los contratos eran en el 2001 sólo el 56% de los trabajadores que negociaban colectivamente, este porcentaje aumenta a 66% en el 2002 y se ha mantenido en 68% durante el primer semestre del 2003.

La importancia del hecho que aumente el número de trabajadores que participan en contratos colectivos está dada por el hecho que los convenios colectivos, por sus características, se prestan para que algunos empleadores impongan fácilmente sus condiciones precisamente a los sectores más débiles de los trabajadores.

Es entonces, un logro de la reforma el hecho que hasta antes de ella sólo alrededor de 60 por ciento de los instrumentos colectivos eran contratos, porcentaje que además bajaba sistemáticamente, correspondiendo el resto a convenios colectivos. En el año 2002 este porcentaje aumentó a 76%, y en el primer semestre del 2003 se sitúa casi en el 75%.

³³ Salinero (2003), Denuncias por prácticas antisindicales o desleales.

La comparación de los porcentajes indicados anteriormente evidencia que la reforma ha dejado en mejor pie para negociar colectivamente a grupos más débiles de trabajadores que anteriormente sólo tenían la opción de aceptar el convenio impuesto por el empleador.

Además, esto ha ido aparejado con un mayor fortalecimiento de la vida sindical. La proporción de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas realizadas por sindicatos venía bajando de año en año, mientras aumentaban las negociaciones realizadas por grupos de trabajadores que no tienen capacidad para una negociación eficaz. Si en 1999 sólo el 73% de los trabajadores que negociaban lo hacía en negociaciones llevadas a cabo por sindicatos, en el 2001 este porcentaje ya había bajado a 65%; luego de la reforma se elevó, en el año 2002, a 83%.

En lo que respecta al número de negociaciones realizadas por sindicatos y grupos de trabajadores, antes de la reforma la participación de los sindicatos oscilaba entre 55 y 60 por ciento, con tendencia a la baja (56% de los instrumentos suscritos en el 2001). A raíz de la reforma aumentó el porcentaje de instrumentos suscritos por sindicatos aumentó a 77% en el 2002 y a alrededor de 80% en el primer trimestre de este año.

Huelga y mediación

Por otra parte, la Reforma desincentivó el reemplazo de trabajadores en huelga mediante el pago de un bono por reemplazo y abrió condiciones para que antes de materializarse la huelga, se pueda solicitar los buenos oficios del Inspector del Trabajo para lograr una solución al conflicto.

El resultado de esos buenos oficios se ha traducido en una disminución del porcentaje de huelgas aprobadas que se lleva a cabo. En el año 2002 sólo un 32% de las huelgas aprobadas se hizo efectivo, mientras que en los años anteriores la proporción era de más de un tercio (oscilando varios puntos alrededor del 40%).

De las 117 huelgas realizadas el año 2002, en sólo 28 hubo reemplazo de trabajadores (afectando a menos del 7% de los huelguistas), lo que comprueba la eficiencia del mecanismo que desincentiva el uso de esta alternativa.

	1999	2000	2001	2002
Total Instrumentos colectivos	2.321	2.097	2.285	1.880
Número de Contratos	1.436	1.302	1.294	1.421
Número de Convenios	885	794	991	459
Número de Fallos		1		
Porciento Contratos/Total Instrumentos	62%	62%	57%	76%
Total Trabajadores involucrados	161.834	182.792	160.197	175.852
Trabajadores involucrados contratos	97.470	119.388	89.878	115.385
Trabajadores involucrados convenios	64.364	62.917	70.319	60.467
Trabajadores Involucrados Fallos		487		
Negocian sindicatos	1.375	1.296	1.285	1.455
Negocian grupos	946	801	1.000	425
Trabajadores involucrados Neg. Sindicatos	118.069	123.675	104.561	145.323
Trabajadores involucrados Neg Grupos	43.765	59.117	55.636	30.529
Características instrumento				
Reajustes reales iniciales promedio	0,6%	0,9%	0,6%	0,6%
Reajustabilidad futura (en % del IPC)	100,2%	98,4%	99,6%	100,0%
Periodicidad de reajustabilidad futura (meses)	6	6	7	7
Vigencia pactada promedio (meses)	29	30	31	29
Huelgas en la Negociación Colectiva				
Número de Huelgas aprobadas	280	300	251	361
Número de Huelgas realizadas	108	125	86	117
Porciento realizadas/aprobadas	39%	42%	34%	32%
Trabajadores involucrados Huelgas	10.667	13.227	11.591	14.662
Días Hombre Huelgas	103.232	114.306	127.157	207.224
Huelgas con reemplazo				28
Trabajadores reemplazados				996

FUENTE: Dirección del Trabajo. 2003.

DESARROLLO DE LA HIPÓTESIS.

Hipótesis: “A pesar de que los procesos de Reformas Laborales de los Gobierno de la Concertación han intentado pagar una deuda pendiente con el mundo laboral tratando de mejorar el Sistema de Relaciones Laborales; aún así, éste no se ha modificado del todo, ya que la dinámica de los proyectos de reforma laboral ha estado condicionada por la correlación de fuerzas en el campo político y social (Derecha política y empresarios) que obstaculizan el impacto de la reforma.”

La Reforma Laboral en materia de negociación colectiva y de derechos de sindicalización se ha transformado en uno de los temas más reiterados en la agenda social de los gobiernos de la Concertación. Por ejemplo, a comienzos del periodo gubernamental de Eduardo Frei, el Ejecutivo presentó un proyecto de ley que tenía como meta el transformar la legislación laboral en torno a la facilitación del ejercicio del derecho de sindicalización, así como el ejercicio más pleno de la negociación colectiva. Esta iniciativa no prosperó en el Senado, donde encontró una férrea resistencia de los partidos de derecha, así como de las organizaciones empresariales.

Si bien es cierto que los gobiernos de la Concertación han intentado mejorar las relaciones laborales, no han podido pagar la deuda histórica con los trabajadores y con las relaciones laborales en el país, debido a la existencia de presiones por parte de la derecha política y los empresarios que no quieren que éstas reformas afecten el modelo o el crecimiento económico.

El primer Gobierno de la Concertación tenía la necesidad de introducir modificaciones a la institucionalidad laboral para permitir garantizar mayores niveles de justicia y equidad, pero acorde con el proceso de crecimiento económico. Mientras que sectores sindicales abogaban por la reinstalación de algunos institutos legales anteriores a 1973, se evaluaba que los cambios debían hacerse en concordancia con las nuevas características del modelo de desarrollo instalado en el país; por lo tanto se señalaba incompatible con el objetivo de los dirigentes sindicales.

Es así, que ante el paquete de reforma laborales de 1991, los empresarios se opusieron completamente, ya que ellos defendían la libertad de contratación y despido, y por lo tanto, consideraban inconveniente introducir modificaciones a la legislación en materia de termino de la relación laboral. Se manifestaron abiertamente opuestos a que la negociación colectiva saliera del ámbito de la empresa. No les agradaba la posibilidad de tener que renunciar a la contratación de reemplazantes durante la huelga y menos aún extender la negociación a los temporeros.

Es por eso, que para los trabajadores esta problemática se hizo presente en corto tiempo por la naturaleza limitada de las reformas laborales impulsadas durante 1990-1994 y con el

convencimiento generalizado por parte de ellos de que las orientaciones de la política económica imponían severas trabas al mejoramiento de las relaciones laborales y a la superación de la pobreza y la equidad.

El proyecto de Gobierno de Frei tenía como objetivo ocuparse en forma más o menos completa del tema colectivo del trabajo, es por eso que las esperanzas depositadas por los trabajadores en este intento por reformar el Código del Trabajo eran muy importantes. Es por eso que se centraron en este proyecto gran parte de sus esfuerzos reivindicativos. Pero el alineamiento de los sectores de derecha y del empresariado en torno al rechazo a estas reformas (dada la composición del Senado) se vio como una imposibilidad de hacerlo efectivo. Por este motivo, el proyecto de reformas entraba al Senado con un rechazo anticipado de los senadores de derecha; es por esto, que se fraguó el acuerdo Thayer-Arrate que proponía una serie de modificaciones al proyecto de gobierno, que igualmente fue rechazado, pese a los esfuerzos políticos. Lo que produjo una enorme frustración de las organizaciones sindicales y de la lucha reivindicativa de la CUT.

Para los empresarios, las reformas propuestas por el Gobierno eran inconstitucionales, particularmente en la obligación de entregar información de la empresa, y la imposibilidad de contratar trabajadores reemplazantes. Es así, que durante toda la tramitación parlamentaria, los empresarios alternaron su poder de convencimiento y la presión sobre los sectores políticos de derecha representados en el Congreso.

Con las reformas laborales del Gobierno de Ricardo Lagos, quedó demostrado la necesidad del gobierno de satisfacer las demandas de los trabajadores en cuanto a las expectativas de mejorar el sistema de relaciones laborales, y por otro lado dejar tranquilos a las organizaciones y dirigentes empresariales en relación a que estas reformas no afectarían el sistema económico.

Como quedó demostrado, el arduo proceso que siguió esta reforma laboral estuvo marcado porque progresivamente el empresariado y la oposición fueron endureciendo sus posiciones, dejando un espacio muy acotado para la implementación de las reformas, ante esto, el Gobierno fue eliminando progresivamente las temáticas que más rechazo concitaban en el empresariado. Pero a la vez, logró la presión de los trabajadores y de diversos sectores de la Concertación, lo que llevó al Gobierno a reintroducir los temas más decididamente reivindicados 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 la aprobación de la reforma. Es así, que el Gobierno intentaba mantener a trabajadores y empresarios satisfechos en cuanto a sus demandas, pero el empresariado abogando por no afectar el crecimiento y desarrollo económico, terminó incidiendo en las reformas. La CUT por su parte, si bien apreció el mejoramiento que ellas implicaban, encontraron que la nueva legislación no satisfacía sus expectativas ni representaba sus aspiraciones.

DATOS**TOTAL DE SINDICATOS Y POBLACIÓN AFILIADAS A NIVEL NACIONAL
1990 - 2003**

TOTAL NACIONAL		
Año	Número de	Diferencia %
	Sindicatos	Año Anterior
1990	8.861	24,5%
1991	9.858	11,3%
1992	10.756	9,1%
1993	11.389	5,9%
1994	12.109	6,3%
1995	12.715	5,0%
1996	13.258	4,3%
1997	13.795	4,1%
1998	14.276	3,5%
1999	14.652	2,6%
2000	14.724	0,5%
2001	15.192	3,2%
2002	16.310	7,4%
2003	16.987	4,2%

TOTAL NACIONAL		
Año	Población	Diferencia %
	Afiliada	Año Anterior
1990	606.812	19,5%
1991	701.355	15,6%
1992	724.065	3,2%
1993	684.361	-5,5%
1994	661.966	-3,3%
1995	637.570	-3,7%
1996	655.597	2,8%
1997	617.761	-5,8%
1998	611.535	-1,0%
1999	579.996	-5,2%
2000	595.495	2,7%
2001	599.610	0,7%
2002	618.930	3,2%
2003	669.507	8,2%

FUENTE: Departamento de Relaciones de Estudios.
Dirección del Trabajo.

POBLACIÓN AFILIADA A SINDICATOS 1991- 2003

ACTIVIDAD ECONOMICA	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
AGRICULTURA	70.859	70.492	63.065	60.308	62.365	62.812	56.474	58.803	55.712	65.281	66.447	60.874
MINAS	64.867	62.262	55.360	50.787	43.753	42.754	39.738	37.232	34.185	34.584	34.090	33.110
IND.MANUFACTURERA	179.192	185.366	181.018	175.945	153.581	153.207	146.427	139.202	122.656	114.292	105.575	103.916
ELECTRICIDAD	16.685	15.885	16.549	16.249	14.711	15.464	14.041	13.830	11.197	12.083	10.470	9.908
CONSTRUCCION	50.662	53.720	44.056	36.127	40.310	42.546	41.102	43.296	46.160	36.336	54.198	54.453
COMERCIO	94.292	100.143	99.012	96.433	95.381	98.904	93.595	93.949	87.717	90.632	92.236	91.970
TRANSPORTE	101.636	105.779	99.403	101.135	92.467	97.403	90.614	95.651	93.024	96.699	84.833	92.274
EST.FINAN.	32.429	34.416	33.765	33.839	34.533	34.214	30.179	29.546	28.564	28.692	32.118	32.631
SERVICIOS	87.689	92.592	89.268	89.009	85.762	89.415	85.199	86.984	86.496	103.826	107.226	105.628
OTROS	3.044	3.420	2.865	2.134	14.707	18.878	20.392	13.042	14.285	13.070	12.417	34.166
TOTAL NACIONAL	701.355	724.075	684.361	661.966	637.570	655.597	617.761	611.535	579.996	595.495	599.610	618.930

SINDICATOS POR RAMA 1991-2003

ACTIVIDAD ECONOMICA	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
AGRICULTURA	1.379	1.509	1.626	1.731	1.814	1.877	1.954	2.031	2.011	2.107	2.174	2.164
MINAS	392	411	425	441	448	454	468	473	480	473	485	479
IND.MANUFACTURERA	2.948	3.147	3.261	3.364	3.449	3.518	3.602	3.668	3.730	3.603	3.537	3.678
ELECTRICIDAD	102	108	114	119	123	127	129	135	134	141	151	151
CONSTRUCCION	332	365	393	426	439	450	475	495	506	513	557	587
COMERCIO	1.467	1.664	1.820	1.934	2.030	2.126	2.208	2.302	2.364	2.338	2.475	2.528
TRANSPORTE	1.437	1.560	1.655	1.893	2.003	2.119	2.255	2.370	2.453	2.468	2.542	2.595
EST.FINAN.	279	312	331	355	369	394	418	439	456	431	497	580
SERVICIOS	1.479	1.635	1.709	1.781	1.839	1.888	1.944	1.983	2.019	2.266	2.394	2.530
OTROS	43	45	55	65	204	305	342	380	499	384	380	1.018
TOTAL NACIONAL	9.858	10.756	11.389	12.109	12.718	13.258	13.795	14.276	14.652	14.724	15.192	16.310

EVOLUCION DE LA POBLACION NACIONAL SINDICALIZADA SEGÚN TIPO DE SINDICATO AÑOS: 1990-2003

Tipo de Sindicato	E M P R E S A		INTEREMPRESA		INDEPENDIENTES		TRANSITORIOS		NO CLASIFICADOS		TOTAL NACIONAL		INDICE Base 1980 Afil=386.910
	Año	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	
1990	417.514	19,40%	69.651	11,80%	90.987	22,40%	28.660	34,50%	-	-	606.812	19,50%	156,80%
1991	455.871	9,20%	92.757	33,20%	114.639	26,00%	38.088	32,90%	-	-	701.355	15,60%	181,30%
1992	473.914	4,00%	87.323	-5,90%	121.630	6,00%	41.198	8,20%	-	-	724.065	3,20%	187,10%
1993	460.219	-2,90%	75.436	13,60%	115.295	-5,20%	33.411	-18,90%	-	-	684.361	-5,50%	176,90%
1994	448.370	-2,60%	73.561	-2,50%	114.104	-1,00%	25.931	-22,40%	-	-	661.966	-3,30%	171,10%
1995	417.796	-6,80%	71.166	-3,30%	119.476	4,70%	29.132	12,30%	-	-	637.570	-3,70%	164,80%
1996	426.818	2,20%	72.246	1,50%	124.402	4,10%	32.131	10,30%	-	-	655.597	2,80%	169,40%
1997	405.440	-5,00%	68.143	-5,70%	116.375	-6,50%	27.803	-13,50%	-	-	617.761	-5,80%	159,70%
1998	390.462	-3,70%	69.515	2,00%	121.578	4,50%	29.980	7,80%	-	-	611.535	-1,00%	158,10%
1999	359.368	-8,00%	74.560	7,30%	116.925	-3,80%	29.143	-2,80%	-	-	579.996	-5,20%	149,90%
2000	365.441	1,70%	66.515	-10,80%	127.660	9,20%	35.879	23,10%	-	-	595.495	2,70%	153,90%
2001	350.549	-4,10%	74.431	11,90%	133.472	4,60%	41.158	14,70%	-	-	599.610	0,70%	155,00%
2002	366.484	4,50%	72.460	-2,60%	137.181	2,80%	42.805	4,00%	-	-	618.930	3,20%	160,00%
2003	395450	7,90%	78.283	8,00%	149.820	9,20%	45954	7,40%	193	-	669507	8,20%	173,00%

FUENTE: Departamento de Relaciones de Estudios.
Dirección del Trabajo.

**EVOLUCION DEL NUMERO DE ORGANIZACIONES SEGUN TIPO DE SINDICATO.
AÑOS 1990-2003.**

Tipo de Sindicato	E M P R E S A		INTEREMPRESA		INDEPENDIENTES		TRANSITORIOS		NO CLASIFICADOS		TOTAL NACIONAL		INDICE
	Número de Sindicatos	Dif.% Año Anterior	Número de Sindicatos	Dif.% Año Anterior	Número de Sindicatos	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Población Afiliada	Dif.% Año Anterior	Número de Sindicatos	Dif.% Año Anterior	Base 1980 N°Sind.=4.597
1990	5.822	25,0%	676	8,3%	2.039	31,0%	324	15,3%	-	-	8.861	24,5%	192,8%
1991	6.462	11,0%	746	10,4%	2.314	13,5%	336	3,7%	-	-	9.858	11,3%	214,4%
1992	7.037	8,9%	813	9,0%	2.560	10,6%	346	3,0%	-	-	10.756	9,1%	234,0%
1993	7.408	5,3%	861	5,9%	2.762	8,0%	358	3,5%	-	-	11.389	5,9%	247,7%
1994	7.760	4,8%	909	5,6%	3.070	11,2%	370	3,4%	-	-	12.109	6,3%	263,4%
1995	8.083	4,2%	949	4,0%	3.307	7,7%	376	1,6%	-	-	12.715	5,0%	276,6%
1996	8.401	3,9%	975	2,7%	3.499	5,8%	383	1,9%	-	-	13.258	4,3%	288,4%
1997	8.693	3,5%	1.004	3,0%	3.705	5,9%	393	2,6%	-	-	13.795	4,1%	300,0%
1998	8.923	6,2%	1.018	4,4%	3.927	12,2%	408	6,5%	-	-	14.276	7,7%	317,5%
1999	9.118	4,9%	1.042	3,8%	4.077	10,0%	415	5,6%	-	-	14.652	6,2%	318,7%
2000	9.024	-1,0%	1.017	-0,1%	4.246	8,1%	437	7,1%	-	-	14.724	3,1%	320,3%
2001	9.219	2,2%	1.050	0,8%	4.445	9,0%	478	15,2%	-	-	15.192	3,7%	330,5%
2002	9.968	8,1%	1.105	5,2%	4.685	5,4%	552	15,5%	-	-	16.310	7,4%	354,8%
2003	10.371	4,0%	1.170	5,9%	4.876	4,1%	570	3,3%	3	-	16.987	4,2%	369,5%

NOTA: El presente cuadro excluye cifras de Asociaciones de funcionarios del sector público.
Los datos de población son calculados del total de afiliados de los sindicatos vigentes activos.

DISTRIBUCION NACIONAL DE SINDICATOS CON ESTADOS DE ACTIVIDAD SEGÚN TIPO Y ACTIVIDAD ECONOMICA. AÑO 2003.

Rama de Act.Econ.	Datos	TIPO DE SINDICATO				REGION
		Empresa	Interempresa	Independiente	Transitorio	Poblaciòn
Otras	Sindicatos Vigentes	185	48	351	40	624
	Sindicatos Activos	110	33	273	33	449
	Sindicatos en Receso	75	15	78	7	175
	Registros Totales	253	53	380	46	732
Agricultura	Sindicatos Vigentes	753	182	1.391	41	2.367
	Sindicatos Activos	336	81	760	29	1.206
	Sindicatos en Receso	417	101	631	12	1.161
	Registros Totales	892	194	1.457	42	2.585
Minería	Sindicatos Vigentes	398	8	100	2	508
	Sindicatos Activos	195	5	46	2	248
	Sindicatos en Receso	203	3	54	0	260
	Registros Totales	485	8	118	2	613
Industria	Sindicatos Vigentes	3.644	157	36	7	3.844
	Sindicatos Activos	1.585	92	15	4	1.696
	Sindicatos en Receso	2.059	65	21	3	2.148
	Registros Totales	4.202	172	40	8	4.422
Electricidad	Sindicatos Vigentes	151	12			163
	Sindicatos Activos	116	8			124
	Sindicatos en Receso	35	4			39
	Registros Totales	165	12			177
Construcción	Sindicatos Vigentes	431	27	16	189	663
	Sindicatos Activos	182	15	4	88	289
	Sindicatos en Receso	249	12	12	101	374
	Registros Totales	505	28	22	217	772
Comercio	Sindicatos Vigentes	1.306	151	1.329	2	2.788
	Sindicatos Activos	684	52	736	2	1.474
	Sindicatos en Receso	622	99	593	0	1.314
	Registros Totales	1.552	170	1.466	2	3.190
Transporte	Sindicatos Vigentes	825	451	1.310	229	2.815
	Sindicatos Activos	462	175	819	119	1.575
	Sindicatos en Receso	363	276	491	110	1.240
	Registros Totales	947	526	1.414	255	3.142
Est.Finan.	Sindicatos Vigentes	637	19	11		667
	Sindicatos Activos	379	8	2		389
	Sindicatos en Receso	258	11	9		278
	Registros Totales	757	24	13		794
Servicios	Sindicatos Vigentes	2.041	115	332	60	2.548
	Sindicatos Activos	1.221	73	173	50	1.517
	Sindicatos en Receso	820	42	159	10	1.031
	Registros Totales	2.331	127	379	68	2.905
Sindicatos Vigentes		10.371	1.170	4.876	570	16.987
Sindicatos Activos		5.270	542	2.828	327	8.967
Sindicatos en Receso		5.101	628	2.048	243	8.020
Registros Totales		12.089	1.314	5.289	640	19.332

NOTA : Resultados Finales 2003 **FUENTE:** Unidad de Gestión y Análisis. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo

NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN CHILE.												
AÑOS 1992 - 2003.												
AÑOS	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Instrumentos Colectivos	2.788	3.040	2.753	2.839	2.562	2.701	2.188	2.321	2.097	2.285	1.880	1.913
A.- Contratos	1.839	2.048	1.769	1.978	1.611	1.783	1.380	1.436	1.302	1.294	1.421	1.411
Trabajadores Involucrados	157.735	175.685	159.900	147.947	152.723	121.287	136.934	97.470	119.388	89.878	115.385	94.563
B.- Convenios	949	992	983	861	951	918	808	885	794	991	459	502
Trabajadores Involucrados	68.857	80.511	76.344	66.629	68.878	72.042	69.296	64.364	62.917	70.319	60.467	42.787
C.- Fallos Arbitrales	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Trabajadores Involucrados	-	-	41	-	-	-	-	-	487	-	-	-
Instrumentos Sindicatos	1.713	1.808	1.670	1.697	1.561	1.648	1.396	1.375	1296	1.285	1.455	1.435
Trabajadores Involucrados Sindicatos	178.084	206.080	187.647	163.710	168.198	147.241	151.062	118.069	123.675	104.561	145.323	115.758
Instrumentos Grupos	1.075	1.232	1.083	1.142	1.001	1.053	792	946	801	1.000	425	478
Trabajadores Involucrados sGrupos	48.508	50.116	48.638	50.866	53.403	46.088	55.168	43.765	59.117	55.636	30.529	21.592
Trabajadores Negociaron Cada Año (involucrados)	226.592	256.196	236.285	214.576	221.601	193.329	206.230	161.834	182.792	160.197	175.852	137.350
Reajustes Reales Iniciales Promedio	2,59%	2,25%	1,71%	1,68%	1,43%	1,44%	0,96%	0,55%	0,85%	0,64%	0,62%	0,95%
Reajustabilidad Futura (% IPC)	99,65%	99,90%	99,78%	99,78%	99,84%	99,92%	99,80%	100,20%	98,40%	99,6%	100,00%	100,1%
Periodo de Reajustabilidad Futura (Meses)	5,90	6,01	6,13	5,88	5,69	6,03	5,93	6,25	6,40	6,5	6,9	7,2
Vigencia Pactada Promedio en Meses	26	27	26	27	28	29	30	29	30	31	29	29
Trabajadores Cubiertos	844.365	482.788	492.481	450.861	436.177	414.930	399.559	368.064	344.626	342.989	336.049	313.202
Variación Trabajadores Cubiertos	91,1%	-42,8%	2,0%	-8,5%	-3,3%	-4,9%	-3,7%	-7,9%	-6,4%	-0,5%	-2,0%	-6,8%
Trabajadores Cubiertos por Contrato	358.217	333.420	335.585	307.847	300.670	274.010	258.221	234.404	216.858	209.266	205.263	209.948
Variación trabajadores cubiertos por contratos	5,7%	-6,9%	0,6%	-8,3%	-2,3%	-8,9%	-9,2%	-9,2%	-7,5%	-3,5%	-1,9%	2,3%
Trabajadores Cubiertos por Convenio	124.668	149.368	156.855	142.973	135.507	140.920	141.338	133.660	127.281	133.236	130.786	103.254
Variación trabajadores cubiertos por convenios	20,6%	19,8%	5,0%	-8,9%	-5,2%	4,0%	0,3%	-5,4%	-4,8%	4,7%	-1,8%	-21,1%
Trabajadores Cubiertos Sindicato	390.356	384.164	393.727	351.357	331.908	315.439	298.303	269.131	241.744	228.236	249.884	261.081
Variación trabajadores cubiertos sindicatos	9,9%	-1,6%	2,5%	-10,8%	-5,5%	-5,0%	-5,4%	-9,8%	-10,2%	-5,6%	9,5%	4,5%
Trabajadores Cubiertos Grupos	94.009	98.624	98.754	99.504	104.269	99.491	101.256	98.933	102.882	114.753	86.165	52.121
Variación trabajadores cubiertos grupos	6,0%	4,9%	0,1%	0,8%	4,8%	-4,6%	1,8%	-2,3%	4,0%	11,5%	-24,9%	-39,5%
Total Fuerza Trabajo Ocupada (Oct. Dic. de Cada año)	4.877.430	5.109.290	5.122.760	5.174.410	5.298.680	5.380.190	5.432.400	5.404.480	5.381.500	5.479.390	5.449.160	5.675.130
Trabaj. Involucrados/Fuerza Trab.Ocupada Anual	4,6%	5,0%	4,6%	4,1%	4,2%	3,6%	3,8%	3,0%	3,4%	2,9%	3,2%	2,4%
Total Fuerza de Trabajo Ocupada Promedio 2 años	4.754.050	4.993.360	5.116.025	5.148.585	5.236.545	5.339.435	5.406.295	5.418.440	5.392.990	5.430.445	5.464.275	5.562.145
Trabaj.Involucr.2 años/Fuerz.Trab.Ocup.Prom.	10,2%	9,7%	9,6%	8,8%	8,3%	7,8%	7,4%	6,8%	6,4%	6,3%	6,1%	5,6%
Variación Tasa Negociación Ocupados (Involuc./FTO)	5,06%	-5,21%	-0,44%	-9,03%	-4,88%	-6,70%	-4,90%	-8,09%	-5,93%	-1,16%	-2,63%	-8,44%
Total Fuerza Trabajo Asalariada	3.295.400	3.472.500	3.422.700	3.482.610	3.713.090	3.787.620	3.758.590	3.740.110	3.735.950	3.759.320	3.786.660	3.872.630
Trabaj.Involucr/Fuerza Trab. Asalariada	6,9%	7,4%	6,9%	6,2%	6,0%	5,1%	5,5%	4,3%	4,9%	4,3%	4,6%	3,5%
Total Fuerza de Trabajo Asalariada Promedio 2 años	3.215.000	3.383.950	3.447.600	3.452.655	3.597.850	3.750.355	3.773.105	3.749.350	3.738.030	3.747.635	3.772.990	3.829.645
Trabaj.Involucr.2 años/Fuerz. Traba.Asal.Prom.*	15,1%	14,3%	14,3%	13,1%	12,1%	11,1%	10,6%	9,8%	9,2%	9,2%	8,9%	8,2%
Variación Tasa Negociación Asalariados (Invol./FTA)	5,16%	-5,52%	0,12%	-8,59%	-7,16%	-8,74%	-4,29%	-7,30%	-6,08%	-0,73%	-2,68%	-8,18%

FUENTE: INE. (*) proyección en base a datos del tercer trimestre acumulado del 2002 y FdeT y asalariada tercer trimestre móvil sept-nov.

Departamento Relaciones de Estudios. Dirección del Trabajo.

**HUELGAS LEGALES EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y HUELGAS DE HECHO.
AÑOS 1990 - 2003**

A Ñ O S	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
INDICE DE PARTICIPACION (T.Huelgas/T.Contratos)	18%	23%	17%	14%	10%	17%	16%	16%	11%	11%
Huelgas/Contratos	11%	11%	13%	11%	11%	10%	11%	10%	11%	8%
CANTIDAD DE HUELGAS	176	224	247	224	196	187	183	179	121	108
CANTIDAD CONTRATOS	1.569	1.970	1.849	2.055	1.740	1.945	1.609	1.754	1099	1434
TRABAJADORES INVOLUCRADOS CON CONTRATOS	138.478	200.482	157.944	175.965	156.125	145.958	157.565	119.628	112.829	97.461
TRABAJADORES EN HUELGA NC	25.010	46.215	26.962	25.098	16.209	24.724	25.776	19.278	12.608	10.667
TRABAJADORES PROMEDIOS POR HUELGA	142	206	109	112	83	132	141	108	104	99
DIAS DE DURACION	2.643	2.759	2.975	2.578	2.640	2.324	1795	1.850	1.204	1308
DURACION PROMEDIO POR HUELGA	15	12	12	12	13	12	10	10	10	12
DIAS HOMBRE HUELGA	245.192	733.794	334.708	311.979	229.428	350.124	234.566	214.485	123.507	103.232
DIAS HOMBRE HUELGA PROMEDIO POR HUELGA	1.393	3.276	1.355	1.393	1.171	1.872	1282	1.196	1.021	956
INDICE DE PARTICIPACION TRAB.	15%	21%	20%	16%	12%	14%	17%	16%	14%	11%
HUELGA/TRAB.CONTRATOS (2 AÑOS)										
TRABAJADORES CON CONTRATOS (2 AÑOS)	278.904	338.960	358.426	333.909	332.090	302.083	303.523	277.193	232.457	210.290
TRABAJADORES EN HUELGA NC (2 AÑOS)	42.867	71.225	73.177	52.060	41.307	40.933	50.500	45.054	31.886	23.275
DIAS DURACION (2 AÑOS)	4.263	5.402	5.734	5.553	5.218	4.964	4119	3.645	3.054	2512
DIAS-HOMBRE (2 AÑOS)	543.753	978.986	1.068.502	646.687	541.407	579.552	584.690	449.051	337.992	226.739

FUENTE: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo.

DENUNCIAS POR PRACTICAS ANTISINDICALES.

DENUNCIAS PRACTICAS ANTISINDICALES	2002	2003	VARIACION
Acciones indebidas en Huelga	190	103	-45,8%
Actos de injerencia sindical	129	111	-14,0%
Art. 12, D. Sindical	233	203	-12,9%
Cuota Sindical	296	248	-16,2%
Despidos terminada Neg. Colect.	28	13	-53,6%
Discriminar entre trabajadores	299	103	-65,6%
Facilidades votación sindical	7	9	28,6%
Impedir afiliac. Sindical	33	34	3,0%
Impedir u obstaculizar Neg. Colect.	51	23	-54,9%
Mala fe en Negoc. Colect.	63	239	279,4%
Obstaculizar Org. Sindical	33	140	324,2%
Permiso Sindical	36	26	-27,8%
Suspensión ilegal de dirigentes y delegados*	706	1.190	68,6%
Extensión Beneficios	176	161	-8,5%
Total general	2.535	2.603	2,7%

(*) año 2003 estimación.

FUENTE: Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo.

CONCLUSIONES.

Algunos estudios consideran que la crisis actual del sindicalismo no es una crisis terminal, sino que es una crisis de adaptación. Es decir, un proceso lento de adaptación producido por las dificultades que han encontrado las organizaciones de los trabajadores para retomar su accionar y su función propia en el contexto económico, social y político que está viviendo hoy el país. Es así, que Fortunatti, plantea que el movimiento sindical necesita la consolidación de la concertación social, la reconciliación de las relaciones laborales, la democratización de las estructuras de poder de la sociedad. La estrategia de la concertación social sería un avance del sindicalismo ya que le permite incorporarse en el debate nacional recuperando su calidad de actor social. Campero plantea que lo que daría coherencia a la acción sindical sería la definición del papel de los sindicatos y del movimiento sindical en el proceso de constitución del nuevo orden económico y social.

En cuanto al empresariado, la acción del empresariado actúa como un principio común de oposición, como lo denomina Campero, debido a la amenaza que percibieron para su reproducción en el sistema (por la eliminación de la propiedad privada) que les llevaría a reaccionar (defensivamente) creando una estrategia de resistencia a la acción sindical. Pero, como señala Tironi, el poder del empresariado va mucho más allá del mundo económico. Posee una visión clara del país y de sí mismo, y cuenta con vastas redes para diseminar esa visión hacia todos los ámbitos de la sociedad.

Es por esto, que por lo general, empresarios y trabajadores constituyen polos opuestos en cuanto opiniones, objetivos y acciones concretas. Los primeros, privilegian el mercado laboral flexible (con una mano de obra también flexible y dúctil a las necesidades productivas); los segundos por el contrario buscan mayores seguridades (salariales, de jornada laboral, etc.) que se traducen en claros impedimentos para establecer buenas relaciones entre las partes, más justas y equilibradas.

Pero, la creación de espacios de concertación social no debe ser considerada la única práctica sindical, debido a la complejidad intrínseca de las relaciones laborales. Por lo tanto, esta estrategia no debe ser valorada sólo por el acto o ejercicio de colocar a dos partes (trabajadores y empresarios) en el mismo espacio de conversación o negociación o de una instancia meramente formal, sino como un espacio de búsqueda de acuerdos y confianzas sociales entre los actores.

Las discrepancias entre trabajadores y empresarios se enfatizan debido a las características de las relaciones sociales actuales las que están directamente influenciadas por el sistema económico imperante y que conlleva a una individualización de éstas.

Es así, que actualmente se estaría produciendo una individualización de las relaciones laborales debido al debilitamiento de la acción sindical, ayudado por tendencias que potencian los efectos debilitadores en el sistema de relaciones laborales como la flexibilidad laboral, la innovación tecnológica sustitutiva de mano de obra, las flexibilidades en la organización del trabajo y el modelo neoliberal estimulado por la globalización.

Esta destrucción de lo colectivo apunta a generar relaciones individuales que facilitan que cada trabajador negocie individualmente con el empleador, ya que el poder de negociar colectivamente las condiciones de empleo sigue debilitado en los trabajadores.

Debido a esta razón, los Gobiernos de la Concertación han intentado modificar, o mejor dicho, mejorar el sistema de relaciones laborales como forma de pagar una deuda pendiente con los trabajadores.

Si bien durante los gobiernos, se han promovido una serie de modificaciones en materia laboral, aún así, no se ha podido responder totalmente a las expectativas largamente postergadas para la base social.

Las reformas laborales constituirían un avance de estos gobiernos en materia laboral. Sin embargo, las modificaciones laborales no siempre constituyen una solución o una mejoría para los trabajadores, sino que son una solución temporal ante la gran problemática y ante el comportamiento de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

La Reforma Laboral del 2001 constituye para el Gobierno el gran paso en materia laboral que posibilitaría una mejoría en el sistema de relaciones laborales en el país. No obstante, el proceso vivido para lograr la aprobación de la reforma, demostró la gran problemática a la que se vio enfrentado el Gobierno debido a la indefinición que presentó ante los actores involucrados a lo largo de todo el proceso.

El contenido del Proyecto de Reforma Laboral, inicialmente se constituía en beneficio de relaciones laborales más justas y equilibradas. Sin embargo, las directivas empresariales y los políticos de derecha influyeron decididamente en el contenido y la aprobación de la reforma, lo que provocó que éstas fueran consideradas insuficientes por parte de la organización de trabajadores (CUT) por no garantizar efectivamente los derechos fundamentales.

Ahora bien, determinar que las Reformas Laborales de los Gobiernos de la Concertación han incidido en el sistema de relaciones laborales, se puede señalar que sí. Es decir, estos gobiernos han promovido modificaciones en el ámbito laboral que se reconocen como avances para las relaciones de trabajo. Sin embargo, en cuanto a su incidencia en un mayor fortalecimiento del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, puede ser un tanto cuestionable.

Por ejemplo, los datos presentados demuestran que desde 1990 a 2003, el número de sindicatos ha crecido, pero este aumento no es considerable en cuanto a los sindicatos que se forman anualmente.

La población afiliada a sindicatos tampoco crece considerablemente de un año a otro. Desde 1990 a 1991 la población aumentó en casi 100 personas, pero existían menos sindicatos. Desde 1993 a 1998 la población sindicalizada fluctuó entre 684.361 en 1993 a 611.535 en 1998; es decir una diferencia de porcentaje negativa cada año anterior. Luego en 1999 la cifra bajó a 579.996 afiliados, cifra que se mantuvo pareja hasta el 2001. Para luego aumentar en el 2002 a 618.930, cifra que se mantiene cercana en el 2003.

En cuanto a los sindicatos por rama, todas las ramas de actividad económica experimentan una caída de la población afiliada desde 1993 hasta 2002. Aunque del 2002 al 2003 se percibe un aumento de la población, excepto la rama de electricidad y las ramas de actividad que no son especificadas y que han disminuido notablemente en el 2002 y 2003.

En relación a la evolución de la población sindicalizada según el tipo de sindicato, se puede decir que la población disminuye desde 1990 a 2003 afiliadas a sindicatos de empresa e interempresa; y se mantiene un aumento relativamente parejo de los afiliados a los sindicatos independientes y transitorios en el mismo periodo.

Con respecto a la evolución del número de organizaciones según el tipo de sindicato, desde 1990 al 2003 los sindicatos de empresa, interempresa, independientes y transitorios han mantenido un crecimiento bastante parejo, aunque en 1999 a 2003 los sindicatos de empresa e interempresa experimentaron una caída en el número de organizaciones. Y hasta la fecha no han registrado un aumento considerable de las organizaciones y de la población sindicalizada.

Por otra parte, en todas las ramas de actividad económica, dentro de todos los tipos de sindicatos vigentes, sólo la mitad son sindicatos activos, ya que la otra mitad está en receso. Es decir, a nivel nacional sólo la mitad de los sindicatos de empresa vigentes están activos, lo mismo sucede con los sindicatos independientes. En cambio de los 1.170 sindicatos interempresa vigentes, más de la mitad está en receso (628) en el 2003; lo que significa que sólo unos pocos sindicatos están activos.

De lo anterior se desprende, que el debilitamiento del sindicalismo se puede deber a varias razones. Por ejemplo, el planteamiento recurrente del sector empresarial es que ya no es necesario que los trabajadores se organicen para conseguir mejores remuneraciones y condiciones de trabajo, sino que éstas se obtienen en forma mucho más efectiva, pacífica y fluida mediante la negociación individual y directa de cada trabajador con su empleador, de esta forma no sería necesaria la

intermediación de una organización como el sindicato, ya que para los empresarios constituirían un impedimento para lograr buenas relaciones en la empresa.

La existencia de sindicatos pequeños, con pocos afiliados, reducidos al ámbito empresarial, la existencia de la atomización y la falta de unidad, la existencia de gran número de sindicatos en receso, demuestran que el sindicalismo ha perdido fuerza en el contexto social del país; ya que si se compara con décadas de su desarrollo histórico, se puede dar cuenta de que está pasando efectivamente por una situación difícil en cuanto a su capacidad de representación de los trabajadores y a la calidad que debería tener como elemento de poder e influencia en la sociedad.

Existe además, una falta de interés de parte de los trabajadores, debido a la falta de propuestas atractivas del movimiento sindical. Un desinterés de los trabajadores es como consecuencia de la incapacidad de la dirigencia sindical de atraer a las bases. Desinterés de los trabajadores, con respecto a que éstos prefieren una relación directa con su empleador sin intermediarios (sin sindicato), ya que éste es asumido más como un costo personal (que le puede costar el empleo) que como un beneficio. Y por ende, el temor a las consecuencias en el empleo.

Se puede decir además, que los cambios en las estructuras productivas también afectaría al sindicalismo, ya que modifica el campo de acción sindical. Por ejemplo, la disminución de tamaño de las empresas, su fragmentación y división, llevaría a la atomización de los sindicatos fuertes y grandes.

Por otra parte, en cuanto a las negociaciones colectivas se puede decir, que los trabajadores involucrados con contrato y con convenio varían cada año, es decir, si un año aumentan los trabajadores involucrados, el año siguiente disminuyen. Lo mismo ocurre con los instrumentos.

Los trabajadores cubiertos disminuyen desde 1990 a 2003. Los trabajadores cubiertos por contrato y por sindicato disminuyen todos los años de estudio, no así los trabajadores cubiertos por convenio cuya disminución no se da en forma regular. Y los trabajadores cubiertos por grupo quienes disminuyen sólo en algunos años.

Entre el 2002 y el 2003 los instrumentos aumentan de 1.880 a 1.913, donde los contratos disminuyen de 1.421 a 1.411; y los convenios aumentan de 459 a 502; pero los trabajadores involucrados con estos instrumentos disminuyen entre estos años. En este mismo periodo (2002-2003) disminuyen los trabajadores involucrados con sindicato y con grupos. Así como los trabajadores cubiertos, pero dentro de éstos disminuyen los trabajadores cubiertos por convenio y por grupos. Y aumentan en este mismo periodo los trabajadores cubiertos por contrato y sindicato.

Con respecto a las huelgas, se puede señalar, que la cantidad de éstas ha variado a través de los años 1990 a 2003. Los trabajadores involucrados con contrato y trabajadores con negociación colectiva también han variado durante este mismo periodo. Se debe decir que en el 2002 hay un

incremento de la cantidad de huelgas, de los trabajadores involucrados con contrato, de los trabajadores en huelga con negociación colectiva y de los trabajadores promedio por huelga, a diferencia del 2003 cifras que disminuyen en este año.

La problemática de negociar colectivamente que se manifiesta en los datos, puede explicarse debido a la falta de conocimiento, sobretodo de las normas que tiene que ver con la baja preparación técnica de los dirigentes sindicales, lo que repercute sobre una escasa capacidad negociadora, por falta de conocimientos y herramientas. Se debe también al temor de los trabajadores en cuanto a las represalias por parte del empleador. Este miedo se manifiesta como un mal clima laboral entre las partes, que se oculta como una aparente tranquilidad para conservar los empleos. La baja de la negociación colectiva, se debe también a la presión del empleador por realizar negociaciones individuales múltiples que luego se plasman en convenios, previamente elaborados por las empresas.

En relación a las prácticas antisindicales, las denuncias han disminuido entre el 2002 y el 2003. De hecho, se registra una disminución en las denuncias en cuanto a las acciones indebidas en huelgas, en cuanto a los actos de injerencia sindical, en cuanto a los despidos terminada la negociación colectiva, en cuanto a impedir u obstaculizar la negociación colectiva y con respecto al permiso sindical. Pero, en este mismo periodo aumentaron las denuncias de facilidades para la votación sindical e impedir la afiliación sindical. Y aumentaron considerablemente las denuncias por la mala fe en las negociaciones colectivas, obstaculizar la acción sindical y la suspensión ilegal de dirigentes y delegados.

De lo anteriormente señalado, se podría concluir que la Reforma Laboral sí incide en las relaciones laborales en cuanto a mejorar de alguna manera las relaciones de trabajo, pero no se ha producido un mayor fortalecimiento de la sindicalización y de negociar colectivamente, ya que existe aún un debilitamiento de los trabajadores y de su poder de negociación, que se demuestra en la baja de las personas sindicalizadas.

Esto se puede deber aspectos socioculturales del sindicalismo, a los hechos históricos ocurridos en el país, al poder del empresariado que se traduce en el temor a las consecuencias que podría traerles, temor que aún está fuertemente arraigado en la mayoría de los trabajadores. También se debe a que en algunas empresas, se les otorga más facilidades y mayores beneficios a la hora de negociar sin sindicato, y ojalá individualmente. Sumado al hecho de la falta de voluntad política de la Concertación y de las autoridades de Gobierno para fomentar, potenciar y hacer efectivos los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esto queda demostrado con las denuncias de prácticas antisindicales, que si bien han disminuido, aún existen; es decir, aún se están vulnerando los derechos fundamentales, a pesar de la aprobación e instauración de la Reforma Laboral.

Comentarios Finales.

Nuestro país presenta un sistema de relaciones laborales que no se ha modernizado al mismo ritmo que la economía y la sociedad, razón por la cual, puede que tenga problemas con los nuevos desafíos que se le imponen en la era de la globalización. Si se considera que las condiciones para la competitividad internacional significan un aumento de la productividad, también significa estándares en la calidad de los empleos y en la gestión de los recursos humanos; de acuerdo a esto, se puede decir, que a Chile le falta aún dar un paso en el desarrollo de estas dimensiones. Pese a que en los últimos años, un núcleo de empresas ha trabajado conjuntamente con sus trabajadores en acuerdos laborales, en la gran mayoría de las estructuras productivas del país, la institucionalidad laboral es débil, los mecanismos de participación son escasos y la capacidad de negociación de las partes es muy baja.

Desde la perspectiva sociológica, la explicación de que el sistema de relaciones laborales no sea moderno e igualitario es que en este país se ha limitado su accionar y su posible transformación a un sistema moderno y eficaz y democrático, debido a la preponderancia de una postura empresarial que mantuvo y mantiene una adhesión y una defensa aguerrida a la legislación laboral que se instituyó bajo el régimen militar, sin observar de forma objetiva, la necesidad de avanzar hacia una adecuación del marco normativo a la nueva realidad que vive el país.

Por lo tanto, resulta evidente que el modelo económico imperante ha provocado modificaciones radicales no sólo en términos económicos para los trabajadores sino también en términos sociales. Las transformaciones en el mercado laboral provocan efectos de gran envergadura como por ejemplo, precarización del empleo, segmentación, exclusión, desigualdad, pobreza, etc. Sumándole también consecuencias en la organización del trabajo y por ende, en el sistema de relaciones laborales

Aunque si bien es cierto, los gobiernos de la Concertación han promovido un conjunto de reformas a la normativa laboral con el objetivo de resguardar una compatibilidad entre los requerimientos de flexibilidad laboral que reclama el aumento de la competencia internacional y el acelerado ritmo que ha alcanzado el cambio tecnológico, con la necesaria equidad social que constituye una orientación general de la política de los gobiernos de la Concertación.

Aún así, esta situación no ha podido ser diferente, es decir, no se ha podido modificar sustancialmente la normativa de la legislación laboral, debido a las presiones y negociaciones que impiden que las reformas puedan modificar a fondo la legislación laboral. La ausencia de cambios profundos se debe también, a la falta de apoyo parlamentario, a la fuerte oposición del empresariado a cualquier modificación de fondo, a la falta de voluntad política de la Concertación y a la

convicción que existe en las autoridades económicas y políticas sobre la necesidad de no retroceder en el proceso de flexibilización laboral que ha emprendido Chile.

Lo que los gobiernos de la Concertación están tratando de hacer es transitar por una Flexibilidad normada, lo que significa la necesidad de adecuar el funcionamiento del mercado de trabajo a las condiciones cambiantes y altamente competitivas de la economía actual, con la intención de no descuidar el componente de equidad que debería tener la política laboral.

De acuerdo a todo lo señalado, se puede sostener que el mercado laboral y las relaciones laborales están supeditados al modelo neoliberal instaurado en el antiguo régimen lo cual ha provocado grandes transformaciones a los trabajadores, sobre todo al actor sindical que ya no posee las mismas características de antaño, donde ya no prima lo colectivo sino lo individual, es decir, hay más interés para negociar individualmente con el empleador. Como consecuencia, relaciones laborales individualizadas, autonomía de los actores al momento de pactar condiciones de trabajo, etc.

Al Estado por su parte, le corresponde un rol fundamental, no para intervenir en la relación de los actores laborales, sino para generar un marco de igualdad de oportunidades, que asegure un desarrollo autónomo y equilibrado de las partes. Debe asegurar la práctica de concertación social, donde prime el diálogo, los acuerdos y los entendimientos de las contrapartes sociales. Por otro lado, el Estado debe lograr el perfeccionamiento de un marco legal que asegure los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que forman parte del mercado laboral y de la relación laboral, y especialmente porque son sujetos de derecho por el simple hecho de ser personas y ciudadanos de un Estado democrático.

BIBLIOGRAFIA

AGACINO, R.: Acumulación, distribución y consensos en Chile. Revista Economía y Trabajo, año 2, N° 4 Colección Estudios Sectoriales. Santiago, Chile. PET.

AGUILAR, OMAR: Tendencias y Visiones sobre la crisis del Trabajo. Debates y reflexiones. Aportes para la investigación social. Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad PREDES. Universidad de Chile, documento N°4. Santiago. Septiembre, 2001.

ALAMOS, R: La Modernización Laboral. Estudios Públicos, N°26. 1987.

ARAVENA, A: La Sociología del Trabajo en Chile: Contribuciones y temas de estudio. Trabajo y Teoría Social. En: Revista de economía y Trabajo. Programa de economía del Trabajo PET. N°10, 2000.

BENAVENTE URBINA, ANDRÉS: Chile: Balance y perspectivas de un año de gobierno. CEDIEM, Universidad Diego Portales.

CAMPERO,G; CORTÁZAR, R: Actores sociales y la transición a la Democracia en Chile. Colección Estudios CIEPLAN N°25. Diciembre, 1988.

CAPUTO, ORLANDO: La Crisis actual de la Economía Chilena en los marcos de la Globalización de la Economía Mundial. Documento de discusión presentado al II Encuentro Internacional de Economistas: “Globalización y problemas del Desarrollo”. Cuba, enero del 2002.

CORTÁZAR, R: Política Laboral en el Chile democrático: avances y desafíos en los noventa. Ediciones Dolmen, 1993.

DIEZ DE MEDINA, RAFAEL: El trabajo de los jóvenes en el Mercosur y Chile en el fin de siglo. Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2001.

DIRECCION DEL TRABAJO: Memoria 2000. Ediciones LOM. Santiago, 2002.

ENCLA 2002: Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile. Informe de la Tercera Encuesta Laboral.

- ERMIDA, OSCAR: Globalización y relaciones Laborales. Instituto del Mundo del Trabajo, Revista Pistas N°3, febrero 2001.
- ESCOBAR, PATRICIO; ARAVENA, ANTONIO; GONZALEZ, CRISTIAN; ROJAS, JORGE: Trabajadores y Empleo en el Chile de los noventa. Programa de Economía del Trabajo (PET) Ediciones LOM, 1999.
- FFRENCH – DAVIS, R: Entre el Liberalismo y el Crecimiento con equidad. Tres décadas de políticas económicas en Chile. Ediciones Dolmen, 2001.
- FRÍAS, PATRICIO: Las Reformas Laborales y su impacto en las Relaciones Laborales en Chile: 2000-2001. Editorial La Pirámide, octubre 2003.
- GARCÍA-HUIDOBRO, GUILLERMO: Las políticas de Mercado de Trabajo y sus evaluaciones en Chile. División de Desarrollo Económico. Series Macroeconomía del Desarrollo. CEPAL. Stgo, Chile, 2002.
- GARCÍA-HUIDOBRO, GUILLERMO: La capacidad generadora de Empleo Productivo de la Economía chilena. Series Reformas Económicas. N° 31. CEPAL, OIT, 1999.
- GONZALEZ, P: Normativa y Política laboral en Chile. Colección Estudios CIEPLAN, N° 43. Septiembre 1996.
- HINKELAMMERT, FRANZ: Crítica al Sistema Económico Capitalista desde la ética. Mundialización de mercados, neoliberalismo y legitimación del poder en la sociedad capitalista actual. Ponencia presentada en el XIII Congreso de Teología de Madrid, septiembre, 1993. www.eumed.net/coursecon/texto/hink-critica.htm
- KOSTKA, FERNANDEZ, ESTANISLAO: Políticas Públicas, Estado y Desarrollo. Universidad Complutense, Madrid.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: El Trabajo y la Protección Social en Chile 2000-2002. Colaboradores: Mariana Schkolnick (Jefa del Depto. de Estudios). Editor: Manuel Délano (OIT), Marcela Gómez (Asesora del Ministro). Editorial Atenas, 2003.

MIZALA, A: La Regulación del Mercado Laboral en Chile: 1975-1995. Revista Perspectivas en Política, Economía y Gestión. Vol. 1, N° 2. 1998.

MIZALA, A; ROMANGUERA, P: La Legislación Laboral y el mercado de Trabajo en Chile: 1975-2000. En: Reformas; Crecimiento y Política Social en Chile desde 1973. (Ffrench-Davis y Stallings, B). www.webmanger.cl/prontus_cea/cea_2001/site/asocfile/asocfile120030327165119.pdf

MONTERO, CECILIA: Las relaciones Laborales ¿Un asunto público?. En Presente y futuro de las relaciones entre el sector público y el sector privado en Chile. Flacso, Santiago, 2000.

MONTERO, CECILIA: La Privatización de los sistemas de relaciones laborales. CADIS / CNRS.

MONTERO, C; MORRIS, P: El Impacto de la Globalización en los mercados laborales. Políticas de empleo en los países del Mercosur y Chile. Serie Prosur, Santiago. Marzo, 2002.

NAVARRO, E: Neoliberalismo y mercado laboral en Chile. Magazine Internacional Glocal: Política, economía, cultura y sociedad. Año 2 N°9. www.glocalrevista.com/contenido2.htm

OIT: La organización Internacional del Trabajo y el fomento del Empleo Pleno, Productivo y libremente elegido. Consulta Internacional acerca del seguimiento de la Cumbre Mundial sobre el desarrollo social. 1999.

OIT: Chile: Crecimiento, Empleo y el Desafío de la Justicia Social. Informe de las Naciones Unidas en Chile coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo OIT, 1998.

RAZETO, M: El proceso de reformas Laborales. Itinerario, enseñanzas y propuestas para el mundo sindical. En Revista de Economía y Trabajo. Programa de Economía del Trabajo PET. N°10, 2000.

RIESCO, M: Auge y declinación del Neoliberalismo en Chile. Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo CENDA, marzo, 2003.

SAEZ, REINALDO: Las Políticas Públicas. Texto preparado como apunte para el Magister en Ciencias Sociales con mención en Sociología del Desarrollo. 2002.

SAMANIEGO, NORMA: Políticas de Mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. División de Desarrollo Económico CEPAL. Stgo, Chile. 2002.

VELAZQUEZ, M: Desregulación del Mercado de Trabajo. En Reestructuración y Regulación del Mercado de Trabajo en América Latina. OIT, 1993.

VIAL, JOAQUÍN: La Estrategia de Desarrollo: Crecimiento con Equidad. II Parte del libro Chile en los noventa de Cristián Toloza y Eugenio Lahera. Dirección de Estudios de la Presidencia de la República. 1998.