

La Institucionalidad Laboral Chilena y Reformas Laborales

Francisco Walker Errázuriz, Abogado Universidad de Chile,
Doctor en derecho Universidad de París, Francia
fwalker@admin.facea.uchile.cl



64

Relaciones Industriales

Aunque mucho se ha hablado y especulado acerca de la reforma laboral en Chile, es necesario para entender su planteamiento, analizar los aspectos más importantes de la institucionalidad chilena vigente.

Cabe sí recalcar que existe una dificultad al escribir este artículo, pues aún no se sabe con exactitud lo que realmente se va a decidir en el Congreso Nacional tanto en seguro de desempleo como en las reformas laborales en general.

Como es de dominio público, el gobierno convocó a empleadores, trabajadores y entidades gubernamentales para discutir el tema y llegar a consenso, en el Consejo de Diálogo Social. De esta forma, se analizarían los temas dentro de un contexto global y de presentar un proyecto de reformas, éste podría ser aprobado por el Congreso Nacional con cierta facilidad.

Esta estrategia, aunque nada fácil, registra antecedentes positivos e interesantes de considerar. Me refiero

particularmente a lo que sucedió en España, donde el actual presidente de gobierno, don José María Aznar, al ser elegido en una primera ocasión como Primer Ministro, convocó a los representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores, lo que permitió una especie de pacto social que dio estabilidad y viabilidad al modelo español de relaciones del trabajo.

Asimismo, este camino del consenso, además de no ser fácil, puede ser lento; existe un mayor apuro para despachar prontamente un proyecto sobre seguro

de desempleo, no así el tema de las relaciones laborales que deberá tomarse su tiempo.

Para abordar de la mejor manera este tema, revisaré primero, la Institucionalidad Laboral vigente y, luego, las Reformas Laborales: un tema pendiente.

La Institucionalidad Laboral en Chile

Construcción y consolidación de una nueva institucionalidad laboral durante el régimen militar.

El sistema chileno actual de relaciones del trabajo está regido por una institucionalidad laboral que proviene, en su esencia, del gobierno militar con modificaciones importantes a partir del año 1990, a pesar que también se mantienen ciertas normas anteriores a 1973.

No cabe duda que durante este gobierno se produjo una verdadera revolución laboral, que sustituyó a la legislación vigente anterior. De hecho, el término “revolución laboral” fue acuñado por José Piñera, Ministro del Trabajo y Previsión Social entre 1979 y 1981.¹

La legislación laboral que se dictó durante el régimen militar concuerda con la implementación de un programa destinado a instaurar una economía libre de mercado, el que está influido fuertemente por el pensamiento neoliberal. En este sentido estos cambios fueron consistentes con un conjunto de ideas asociadas

En primer lugar se considera la eficiencia en el mercado de trabajo como un elemento importante en el ámbito de la legislación laboral, sin perjuicio de tener en cuenta un cierto carácter proteccionista del trabajador. Asimismo, las relaciones del trabajo se

centran en la empresa, lo que significa que en materia de relaciones colectivas del trabajo, éstas deben circunscribirse a tal ámbito. También se le dio a las relaciones individuales del trabajo un enfoque más flexibilizador, particularmente en lo que se refiere al término de la relación laboral.

En este mismo orden de ideas, se pretendió darle a las relaciones del trabajo un enfoque congruente con la necesidad de incentivar al máximo el éxito de la empresa, aumentando sus utilidades y su capacidad de inversión. Finalmente otra idea importante detrás de toda la legislación vigente ha sido “la exclusividad por parte del empleador de administrar la empresa”.

Estas ideas analizadas se complementan con otras dos: la de privatización de los medios de producción y cambio, vale decir, considerar a la empresa privada como el motor principal del desarrollo; así como la transformación profunda de la Seguridad Social, con la instauración de un régimen privado en materia de pensiones a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) sobre la base de capitalización individual, y en materia de salud, con la creación de las Instituciones de Salud Previsional, Isapres, como una alternativa privada en este campo.

Lo anterior va a plasmar una nueva institucionalidad laboral y en un espectro más amplio, incluyendo en la Seguridad Social, una nueva institucionalidad social.

Estas ideas y prioridades dan lugar a una serie de acciones de carácter legislativo:

- En el ámbito de las relaciones individuales, se dicta en 1978 el decreto ley 2.200 que es la primera etapa de sustitución del Código del Trabajo de 1931. Este decreto ley se modifica en

diversas oportunidades, como por ejemplo, en 1981 por la ley 18.018 que marca el período de máxima flexibilización, y la ley 18.372 de 1984 que vuelve sobre un criterio levemente más proteccionista.

- En materia de relaciones colectivas del trabajo se dicta en 1979 un conjunto de decretos leyes sobre diversas materias producto del denominado Plan Laboral del ya citado ministro José Piñera. Los tres decretos ley más importantes de este Plan son los relacionados con las organizaciones sindicales, con la negociación colectiva y con las asociaciones gremiales.

- En 1987 se refunden en un nuevo Código del Trabajo todas las normas sobre relaciones individuales y colectivas del trabajo, más otras normas referidas principalmente a los procedimientos laborales y a los tribunales del trabajo; este Código reemplaza en su totalidad al de 1931.

- Cabe señalar también, los cambios de Seguridad Social con la dictación del decreto ley 3.500 de 1980 en materia de pensiones y el decreto con fuerza de ley N° 3 de 1981 sobre Instituciones de Salud Previsional modificado por ley 18.993 de 1990 (al término del Gobierno Militar).

- Además, muy en los inicios de ese Gobierno se dictó el Estatuto de Capacitación y Empleo por ley 1.446 de 1976.

Por su parte, la Constitución Política del año 1980 consagró algunas normas básicas en materia laboral y seguridad social.

No cabe duda que al término de este período el panorama socio laboral chileno había cambiado, creándose una institucionalidad laboral y social completamente nueva, significando

históricamente uno de los cambios más profundos en la vida chilena del siglo XX.

Como toda transformación profunda, desde un comienzo tuvo defensores y detractores, con distintos matices.

Debe recalarse una vez más, que esta nueva normativa socio laboral fue absolutamente coherente con el modelo de economía de mercado implementado.

Su consolidación a mediados de los 80 coincide, en el plano económico, con un mejoramiento notable de la situación macro económica del país (a partir de 1984), luego de haberse soportado dos crisis económicas importantes (1978 y 1982).

Posteriormente, y con los gobiernos de los presidentes Aylwin y Frei, junto con la colaboración del Congreso, se buscó modificar y readecuar la legislación laboral en áreas que se consideraron que el trabajador había perdido protección, teniendo una relación más favorable hacia el empleador.

Reformas Laborales: ¿Qué ha ocurrido y qué está pendiente?

Modificaciones en la administración Aylwin.-

Al iniciarse este gobierno en 1990, se planteó la necesidad de realizar cambios en la institucionalidad laboral, con el objeto de buscar un equilibrio entre los conceptos de equidad y productividad, vale decir, compatibilizar la protección adecuada del trabajador con el funcionamiento de la economía y de la actividad empresarial.

Se señaló también la necesidad de mantener un avance económico paralelo al social, lo que originó modificaciones a partir de 1990 que, siendo a mi juicio

Cuadro 1

- Ley 19.010 de 1990, sobre terminación del contrato de trabajo.
- Ley 19.049 de 1991, sobre centrales sindicales
- Ley 19.069 de 1991, sobre sindicatos y negociación colectiva.
- Ley 19.250 de 1992, que introduce cambios en distintos aspectos de las relaciones individuales del trabajo.
- Ley 19.296 de 1994, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

de gran importancia, no cambia en su totalidad el fondo de la legislación construida durante el régimen militar. Sin embargo se atenúan algunos efectos de la legislación, en cierto modo, favoreciendo a los trabajadores.

Como el gobierno del Presidente Aylwin careció de una mayoría parlamentaria, al estar el Senado formado por una mayoría opositora, se buscó una política esencialmente de compromisos y acuerdos dando lugar a cambios legislativos que fueron el producto de una negociación ardua entre gobierno y mayoría opositora en el Senado.

Estos cambios dieron lugar a textos legales más relevantes (ver cuadro nº1). Este conjunto de modificaciones se traduce en un nuevo texto refundido (con excepción de la ley 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado) coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, que modifica y reemplaza el texto refundido primitivo de 1987.

A mi juicio, si bien, desde el punto de vista formal, el nuevo texto antes citado constituye un nuevo Código del Trabajo, en su fondo es una edición con modificaciones del correspondiente a 1987.

En efecto, los tres grandes temas tratados por la versión de 1994 del Código del Trabajo no difieren

sustancialmente del Código del Trabajo de 1987, ni en las relaciones individuales del trabajo (Libro I y II), ni en las relaciones colectivas (Libro III y IV) reconociéndose, como se ha dicho, ciertos cambios en aspectos específicos pero, en lo esencial, tal normativa es similar.

Modificaciones en la administración Frei.

Posteriormente, la administración Frei, desde un comienzo, planteó la necesidad de hacer reformas laborales de mayor profundidad que las efectuadas durante el gobierno de su predecesor. En la administración del Presidente Frei el tema fue conceptual, previo a efectuar reformas laborales y tuvo un perfil ideológico muy relevante. Para algunos no correspondía realizar cambios que significaran modificaciones sustanciales a la institucionalidad laboral vigente por cuanto estas modificaciones podrían implicar una perturbación en el funcionamiento de la economía de mercado y de las empresas. Otros sostenían que había que lograr un cambio en la legislación vigente, con el objeto de potenciar de manera más amplia a los trabajadores, particularmente fortaleciendo el movimiento sindical y ampliando los procesos de negociación colectiva. Asimismo, se vio la necesidad de legislar en el ámbito de la protección al

trabajador cesante, siendo este un tema particularmente crucial a partir del aumento creciente de las tasas de desempleo a raíz de la crisis asiática.

En los hechos, durante la administración del presidente Frei las reformas laborales fueron abordadas fundamentalmente en dos frentes. El primero fue la denominada protección al trabajador cesante, tema que dio lugar

Algunos ejemplos podrá encontrarlos en el cuadro n°2.

REFORMAS LABORALES: UN TEMA PENDIENTE.-

Como se ha señalado, durante la anterior presidencia se plantearon dos proposiciones de cambio a la legislación laboral: una de corte coyuntural, lo que originó un proyecto de protección al

del Presidente Lagos, el pasado 20 de marzo se constituyó solemnemente el Consejo de Diálogo Social, de carácter tripartito, formado por representantes de entidades empresariales, sindicales y gubernamentales. El objetivo de dicho Consejo es afrontar un proceso de cambios en materia de legislación laboral, abordando tanto materias de carácter general como del seguro de desempleo.

Cuadro 2

- Ley 19.505 de 1997 que establece un permiso especial para los padres de hijo menor de 18 años, con motivo de accidente grave o enfermedad terminal.
- Ley 19.518 de 1997, que reemplazó al decreto 1.446 de 1976, y que dicta un nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, lo que significa una modernización y avance ostensible en una de las materias más relevantes en el mundo del trabajo actual.
- Ley 19.591 de 1998 referida a que ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, permanencia o renovación de contrato a exámenes o certificados en relación con su estado de gravidez y que aplica el fuero maternal a las empleadas de casa particular.
- Ley 19.631 de 1999 que impone el pago de cotizaciones previsionales como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador y cuyo autor principal fue el ya desaparecido Diputado don Manuel Bustos.
- Ley 19.644 de 2000 que crea un fondo para modernización de las relaciones laborales y desarrollo sindical.
- Ley 19.666 de 2000 sobre modificaciones a responsabilidad subsidiaria de la empresa principal frente a contratistas y subcontratistas (artículo 64 del Código del Trabajo).

a un proyecto de ley que aún está pendiente en el Parlamento y será reemplazado por un nuevo proyecto del actual gobierno. El segundo tema fue la modificación de las normas sobre sindicatos y negociación colectiva. Sobre algunos de estos aspectos volveremos en la segunda parte de este artículo.

A pesar de no haberse podido lograr las modificaciones en materia de protección al trabajador cesante y relaciones colectivas del trabajo, cabe destacar que se dictaron algunas leyes puntuales que significan un cierto progreso en materia de relaciones individuales del trabajo y capacitación.

trabajador cesante y que, en definitiva, no fue despachado por el Congreso Nacional durante la administración del Presidente Frei.

El otro cambio propuesto involucraba reformas de mayor profundidad, que consideraba modificaciones a algunos aspectos sustanciales de las normas vigentes en materia de sindicatos y negociación colectiva. Ninguno de los proyectos fueron finalmente aprobados (tampoco lo han sido hasta el momento). Por lo tanto, el tema de las reformas laborales es todavía un tema pendiente y no resuelto.

Con el motivo de facilitar el proceso, a sólo meses de comenzado el Gobierno

Áreas de la Reforma Laboral

El Consejo de Diálogo Social, en actual funcionamiento, se ha abierto a analizar reformas entre materias más amplias, lo que presupone en cierto modo, una revisión del Código del Trabajo vigente.

En mérito de lo anterior, creo que es procedente esquemáticamente señalar cuales son los temas, desde un criterio académico de más relevancia, a ser considerados en un proyecto de reformas laborales y a ser discutidos por el Consejo de Diálogo Social.

Relaciones Individuales del Trabajo, a modo de ejemplo se señalarán:

- Jornada de trabajo. No cabe duda alguna que esta materia es de la mayor envergadura y las normas sobre el particular requieren de una revisión por dos razones: la inoperancia de la normativa vigente, especialmente rígida en algunos aspectos, y su falta de adaptación con la realidad actual.

- Perfeccionamiento de las normas sobre contrato de trabajo. Teniendo en cuenta, particularmente la necesidad de legislar con mayor detalle sobre los contratos a plazo fijo y, en general, a las relaciones de trabajo denominadas atípicas.

- Contratos de trabajadores temporales y responsabilidad subsidiaria de

No cabe duda que durante el gobierno militar se produjo una verdadera revolución laboral, que sustituyó a la legislación vigente anterior. De hecho, el término “revolución laboral” fue acuñado por José Piñera, Ministro del Trabajo y Previsión Social entre 1979 y 1981.

empresas contratistas y subcontratistas. Dada la importancia de estos dos temas debido a las transformaciones ocurridas en el ámbito de las relaciones del trabajo, sería necesario legislar al respecto en forma detallada. En el primero de estos casos no existe legislación alguna; en el segundo se aplica sólo un artículo que, a pesar de la reciente reforma puntual en esta materia a la que hemos aludido precedentemente, sigue siendo una materia insuficientemente tratada.

- Remuneraciones y su protección. En esta materia es indispensable modernizar las disposiciones vigentes, adaptándolas a la realidad actual, particularmente en el ámbito de las remuneraciones variables; faltan, por ejemplo, normas sobre los incentivos de productividad y, al mismo tiempo, modificar sustancialmente las normas sobre gratificación y, en general, legislar sobre el tema de la participación en las utilidades de la empresa.

- Trabajo de la mujer y protección a la maternidad. Este tema es particularmente delicado, lo que ha sido reconocido por el Gobierno dado que se lo ha considerado como prioritario en las funciones del Consejo de Diálogo Social que se está abocando a él en una comisión especial.

- Seguro de Desempleo y fondo de protección al trabajador cesante. (abordado en más detalle más abajo)

Incuestionablemente existen muchas otras áreas en las relaciones individuales del trabajo, pero las que hemos señalado parecerían las que merecen analizarse con prioridad en las circunstancias actuales, a juicio del autor.

Seguro de Desempleo, Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva

A continuación centraré mi atención en tres aspectos de las reformas laborales que han tenido mayor interés público porque representarían cambios importantes en la legislación vigente: el Seguro de Desempleo, la Creación de un Fondo de Protección al Trabajador Cesante, cambios en el área de Organizaciones Sindicales y Cambios en el área de Negociación Colectiva.

- Reformas relativas a la creación de un Seguro de desempleo y fondo de protección al trabajador cesante

En primer lugar es necesario distinguir entre la idea de un seguro de desempleo y la de un fondo de protección al trabajador cesante. El seguro de desempleo opera como un derecho automático a percibir el todo o parte de la remuneración mensual que el trabajador obtenía durante su período activo por un tiempo determinado por la ley en que el trabajador se encuentre cesante. El fondo, en cambio, implica, la creación por la vía individual de un monto depositado en una cuenta personal del trabajador y que se utiliza en el momento en que éste queda sin empleo.

En general la discusión respecto a estas modificaciones a la legislación laboral han estado centradas en los aspectos de su financiamiento. Una alternativa es el financiamiento por la vía de las cotizaciones del trabajador y empleador; otra es el financiamiento directo por parte del Estado. Los empleadores ponen el acento en el gravamen que significa cualquier costo empresarial en esta materia. A su vez, el Estado tiene dificultades para



financiarlo ya que lo considera un cargo público. Las entidades sindicales, en tanto, defienden la tesis que el gravamen que soporte el trabajador en esta materia, debe ser el mínimo posible. En este sentido, un tema conflictivo es la relación entre seguro de desempleo e indemnizaciones por años de servicio. La tesis general sostenida por los empresarios es que el seguro de desempleo debe reemplazar o aminorar la indemnización por años de servicio, mientras que los trabajadores sostienen que ambos beneficios deben coexistir dado que son diferentes.

Otro tema polémico es el carácter solidario que debe tener o no un seguro de desempleo; en otros términos se plantea si el beneficio debe ser individual o colectivo. Si es colectivo, significaría que además de un posible financiamiento estatal, los trabajadores activos financiarían los beneficios establecidos para los desempleados.

Finalmente otro tema en discusión es la administración del sistema. ¿Administración del Estado?. ¿de entidades privadas?, en este último caso y en la situación chilena ¿las Administradoras de Fondos de Pensiones, las compañías de seguros, los Bancos u otras? Esta de hecho es una decisión importante a tomarse y que debe ser analizada con un criterio técnico para garantizar la eficiencia del sistema (ver Anexo 1 con síntesis del proyecto de ley).

El seguro de desempleo opera como un derecho automático a percibir el todo o parte de la remuneración mensual que el trabajador obtenía durante su período activo por un tiempo determinado por la ley en que el trabajador se encuentre cesante.

- Reformas respecto a Organizaciones sindicales.-

A continuación se presentan las principales áreas de discusión para posibles reformas a las normas acerca de sindicatos que puedan ser sometidas al estudio del Consejo de Diálogo Social.

Reforzamiento de la libertad sindical: En enero de 1999 se ratificaron los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 87 sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicalización de 1948, y el N° 98 de 1949 relativo a aplicación de los principios de sindicalización y negociación colectiva. La ratificación de Chile de estos Convenios, significó que el Estado se compromete a adecuar su actual legislación al texto de tales Convenios. Este proceso es delicado, pero no cabe duda que las adecuaciones que se efectúen deben propender, en forma clara, al reforzamiento de los principios de libertad sindical y libertad de negociar colectivamente.

Fortalecimiento de las organizaciones sindicales: Uno de los temas de mayor discusión en las posibles reformas es si es o no necesario el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Para algunos es necesario evitar un cierto estancamiento producido en la afiliación sindical durante los últimos

años. Para otros, en cambio, no se justificaría un cambio legal que artificialmente impulsara una mayor sindicalización.

Facilitación de la formación y mantención de sindicatos: Una reforma que podría introducirse es la referida al quórum necesario para formar sindicatos, impulsando con ello una mayor sindicalización en las pequeñas y medianas empresas. Otra debilidad importante del sistema actual, a pesar de ciertos esfuerzos que se han hecho a través del tiempo, es la ausencia de sindicalización entre los trabajadores transitorios. Otro de los temas más discutidos es la insuficiente e imperfecta legislación para evitar prácticas desleales o antisindicales. Estas prácticas pueden provenir del empleador hacia los trabajadores y sindicatos, como viceversa, lo que contraría la perspectiva vigente hoy en día, y que considera que la buena fe recíproca entre las partes es un factor fundamental en el buen manejo de las relaciones laborales.

Asociaciones Sindicales: Por otra parte, el número de federaciones y confederaciones sindicales es relativamente bajo y parte importante de los sindicatos de base (empresas, interempresas, trabajadores transitorios y trabajadores independientes) no se encuentran afiliados en estas entidades.

En este sentido, un tema complicado es el de la Central Unitaria de Trabajadores CUT, única central existente en el país actualmente en forma legal, dado que la legislación vigente exige que para formar una central sindical se debe contar con la adhesión de a lo menos el 5% de los trabajadores sindicalizados, considerando también las Asociaciones de Funcionarios Públicos.

Manejo de información interna de la empresa: Otro tema importante es la

Proyecto de Seguro de Cesantía del Gobierno

Con fecha 18 de abril de 2000, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados un proyecto de ley que establece un Seguro de Cesantía, nombre que se le da al Seguro de Desempleo. Este proyecto solamente fue consensuado en líneas gruesas en el Consejo de Diálogo Social, por tanto se esperan modificaciones en la discusión parlamentaria.

Algunas de las consideraciones incluyen: Personas protegidas. Es obligatorio para todos los trabajadores asalariados regidos por el Código del Trabajo, excluyendo solamente a los trabajadores de casa particular, y se considera un tratamiento diferente para los trabajadores contratados por obra, trabajo, o servicio determinado.

Financiamiento: tiene un carácter tripartito, con una cotización de 2,4% de las remuneraciones de cargo del empleador, de 0.6% de cargo de los trabajadores y un aporte estatal fijado anualmente por la ley de presupuesto. Este porcentaje del 0.6% de la remuneración imponible de cargo del trabajador, más el 1.6% como parte de la cotización del empleador, se abonarán en una cuenta personal de cada afiliado que será su cuenta individual por cesantía. La cotización en cada cuenta individual tendrá un máximo de duración de 11 años y será indefinida al fondo de cesantía solidaria.

Prestaciones: se especifica que si se pone término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa o por desahucio, el trabajador podrá hacer cinco giros de su cuenta individual. Conservará el derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el Código del Trabajo, pero a su monto se imputará la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía

que sea el resultado de la cotización del empleador a dicha cuenta. Si el contrato termina por causales objetivas o de caducidad, el trabajador podrá retirar, también en forma de cuotas, lo acumulado en su cuenta individual; si el trabajador fallece los fondos de su cuenta individual se pagarán a la (s) persona (s) que hubiere indicado al momento de afiliarse al seguro.

Normas especiales para los trabajadores contratados para una obra, trabajo o servicio determinado: a estos trabajadores no se les exige cotización alguna y la cotización del 2.4% de cargo del empleador se abonará íntegramente en la cuenta individual por cesantía que también se abrirá para estos trabajadores. Los asalariados transitorios podrán retirar en un solo giro, al término de su contrato de trabajo, un mínimo de doce cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley.

Fondo de cesantía solidaria: se establece un fondo (subsidiario al seguro) que estará constituido por la otra parte de la cotización del empleador, esto es, 0,8% de las remuneraciones imponibles que pague, y por un aporte fiscal con cargo al presupuesto de la nación que ascenderá anualmente, para todo el seguro de desempleo, a 156.000 unidades tributarias mensuales, las que se enterarán en doce cuotas de 13.000 unidades tributarias mensuales, las que para los efectos tributarios y de su cobro tendrán el carácter de previsual. El objetivo de este fondo es proporcionar a los trabajadores mayores de 18 y menores de 65 años que registren doce cotizaciones mensuales en el período inmediatamente anterior al

despido, una prestación de suficiencia básica en caso de que los recursos de su cuenta individual de cesantía no lo permitan. Los límites máximos de esta prestación serán el 50%, 45%, 40% y 30% de las últimas doce remuneraciones imponibles devengadas en los meses primero a quinto de la cesantía respectivamente, con un límite máximo de \$ 125.000.- en el primer mes y decreciente en los siguientes.

Administración del Sistema: el proyecto opta por un organismo administrador único, recaudador de cotizaciones y pagador de las prestaciones, el que deberá constituirse como sociedad anónima y quedará sujeto a la fiscalización de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. La administración del seguro se licitará, pudiendo presentarse propuestas de sociedades tales como Cajas de Compensación, Administradoras de Fondos, fiscalizadas por la superintendencia de Valores y Seguros, entidades bancarias, Compañías de Seguros, AFP y otras personas jurídicas tanto nacionales como extranjeras.

Otras normas generales: derecho para los beneficiarios del seguro a acceder a capacitación laboral; el derecho de éstos, de acuerdo con su empleador, a optar por la aplicación de un instrumento colectivo; normas sobre inembargabilidad de los fondos. Así mismo, se establece una comisión de usuarios del seguro, que se orienta a un adecuado nivel de control e información social respecto de su funcionamiento, normas acerca de la fecha de vigencia de la ley y a la mantención de la indemnización por años de servicio, sin el límite de 330 días para quienes mantienen contratos de trabajo suscritos antes del 14 de agosto de 1981

existencia de mecanismos de información al interior de la empresa para las organizaciones sindicales y los trabajadores en general. Algunos señalan que cualquier mecanismo informativo excesivo, podría limitar la facultad que tiene el empleador de administrar la empresa, y puede ser considerado como un factor negativo si estos mecanismos son obligatorios. También pueden existir incentivos indirectos destinados a impulsar al empleador a otorgar información. En este mismo orden de ideas, un tema de discusión más amplio y que no se hará en esta oportunidad, es el analizar la posibilidad de existencia de Comités de Empresa sobre la base de una prolongación a temas más generales de las experiencias existentes en materia de Comités Bipartitos de Capacitación y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

- Reformas en el área de Negociación Colectiva

Este tema posiblemente ha sido el de mayor relevancia en la discusión en materia de reformas laborales. Los puntos más nítidos en discusión son:

Búsqueda de fórmulas de negociación colectiva para trabajadores transitorios: esta materia ha sido objeto de larga discusión dado los riesgos que puede producir un aumento de conflicto en este tipo de trabajadores. No obstante, ha habido una experiencia bastante fructuosa de negociaciones directas, de carácter voluntario con los trabajadores, para buscar alguna fórmula intermedia interesante.

Materias susceptibles de negociar colectivamente: En este ámbito, también se debate la posibilidad de ampliarlas, al suprimir la prohibición

que afecta hoy de negociar los temas que limitan la administración de la empresa. Al respecto, es necesario analizar otra materia importante y complementaria que es la necesidad de establecer mecanismos que permitan negociar cláusulas flexibilizadoras, vale decir, que en determinadas circunstancias la empresa con sus trabajadores pueda pactar. Incluso, modificaciones a ciertos aspectos legales en materias como, por ejemplo, las remuneraciones.

Negociación colectiva interempresa: Un tema de particular discusión es la ampliación de la negociación colectiva más allá de la empresa, otorgándole ciertas atribuciones a los sindicatos interempresa para que puedan negociar. Esta materia es una de las más relevantes dado que originan fuertes argumentos en contra de la ampliación de la negociación más allá de la empresa. La legislación vigente actual se caracteriza por centrar, como hemos visto, la negociación colectiva a nivel de empresa; cualquier cambio al respecto es delicado por los efectos económicos que puede tener. En el sistema chileno de negociación colectiva existe además del procedimiento de negociación colectiva formal, un procedimiento de negociación colectiva directa sobre el cual ha habido bastante polémica, particularmente en cuanto a cierto tipo de convenios colectivos que no se los considera como tales.

Derecho a huelga y trabajadores suplentes: El proyecto de la administración Frei fue partidario de eliminar esta posibilidad, el que ha tenido una fuerte oposición empresarial.

Dado el carácter sintético de este artículo, no ahondaremos más en el

tema de la negociación colectiva, que de por sí da para un desarrollo especial. No obstante, debo decir que la negociación colectiva, de ser bien llevada, puede ser un procedimiento adecuado para buscar y lograr acuerdos interesantes entre las partes, al interior de la empresa.

Para finalizar el artículo y luego de exponer y analizar algunos de los aspectos más importantes del tema de la reforma laboral, considero necesario acotar que todos los esfuerzos que se puedan hacer para lograr consenso entre empresarios y trabajadores en Chile son importantes.

Solamente un diálogo fluido, una comunicación efectiva y la buena disposición de todas las partes, permitirá un mejoramiento ostensible de la legislación vigente, particularmente privilegiando aquellos aspectos en que éstas están de acuerdo e, incluso, dejando de lado los temas en que hay discrepancias muy profundas.

Una legislación impuesta en materia de relaciones laborales es claramente más complicada que una legislación consensuada.

Esperamos que este proceso se desarrolle positivamente para la necesaria paz social que el país necesita para avanzar.

Santiago, mayo 2000.-