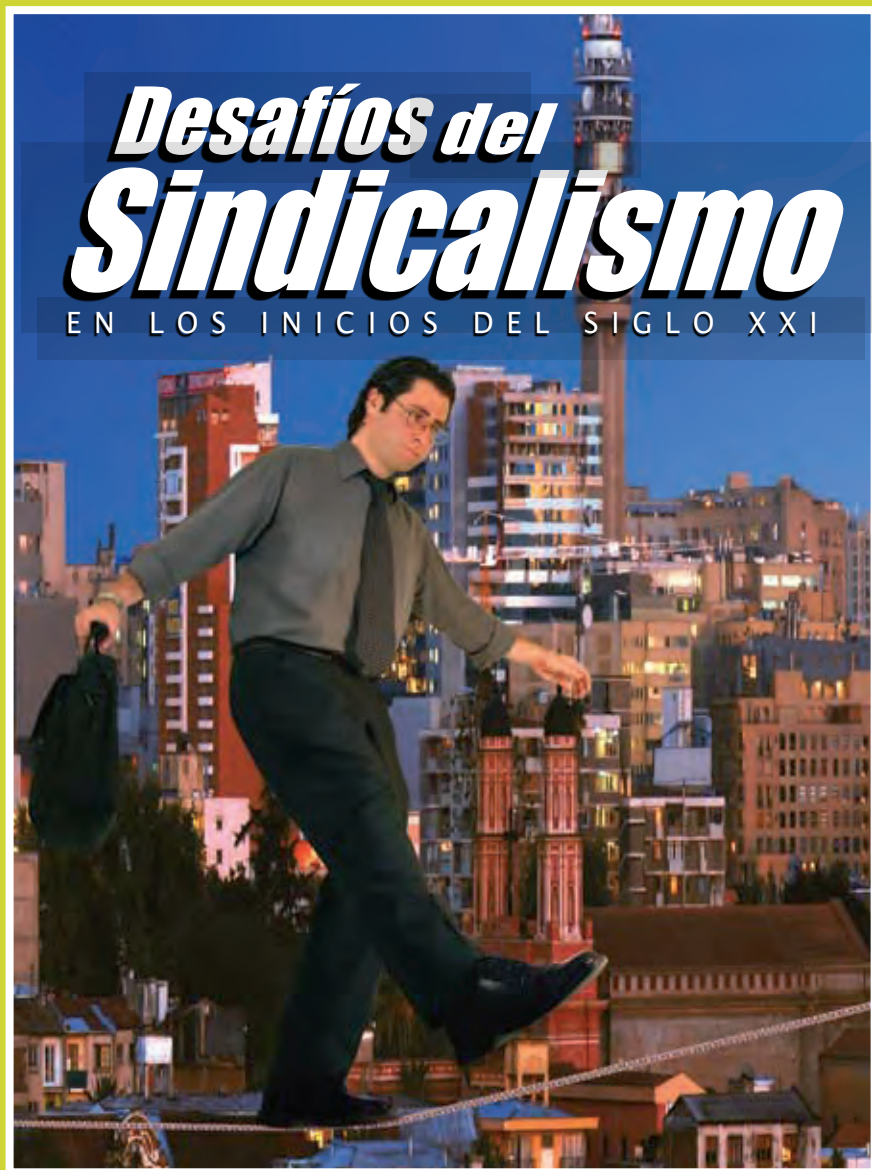

Patricio Frías Fernández



CLACSO
COEDICIONES



Oficina
Internacional
del Trabajo



UNIVERSIDAD
CENTRAL

Patricio Frías Fernández. Nacido el 1º de abril de 1935. Máster en Sociología por la FLACSO, Chile, en 1971. Profesor-Investigador de la Facultad Latinoamericana de Sociología (FLACSO), 1971-1978. Doctor en Sociología por la Universidad de Lovaina, 1983. Encargado del Departamento Sindical del Programa de Economía del Trabajo, PET, 1985-1989. Profesor e Investigador integrante del Departamento de Investigaciones Aplicadas del PET, Encargado del Curso de Postgrado en Ciencias Sociales del Trabajo 1990-1998. Profesor e investigador del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo (Ministerio del Trabajo). Investigaciones y asesorías sobre el Sindicalismo y las Relaciones Laborales Modernas, Concertación, Negociación Colectiva, etc. Ha publicado *El Movimiento Sindical Chileno en la Lucha por la Democracia*, Ed. PET, Santiago. 1989. *Construcción del Sindicalismo Chileno como Actor Nacional*, Ed. PET-CUT, Stgo. 1993. *Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: una herramienta sindical*, OIT, Lima 1998. *Desafíos de Modernización: Hacia una Nueva Cultura y Concertación Empresarial*, Ed. LOM. Santiago. 2002. *Las Reformas Laborales y su impacto en las Relaciones Laborales en Chile, 2000-2001*. Cuadernos de Investigación N° 19. Dirección del Trabajo, Stgo. 2003. *Tratados de Libre Comercio. Aportes al Debate Laboral*, N° 13, en colaboración con M. Echeverría 2004. *Compendio de charlas sobre Negociación Colectiva*, 2005. *Compendio de charlas sobre Movimiento Sindical*, 2006.



Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI

Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI

PATRICIO FRÍAS FERNÁNDEZ



Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales



CLACSO

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina



Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI

Primera edición: junio 2008

© 2008, Patricio Frías Fernández

© 2008, CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Av. Callao 875 | piso 5º | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4811 6588 | Fax [54 11] 4812 8459 | e-mail <clacso@clacso.edu.ar> | web <www.clacso.org>

Impreso en Chile

ISBN: 978-956-7134-91-5

Registro de Propiedad Intelectual: N° 168445

Diseño de portada: Felipe Frías

Diagramación y composición: Daniela Sánchez

Impresión: Andros Impresores

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	13
PRÓLOGO	15
PRESENTACIÓN DE GUILLERMO MIRANDA, OIT	17
PRESENTACIÓN DE HUMBERTO VEGA FERNÁNDEZ	19
PRESENTACIÓN DE MARÍA ESTER FERES	21
INTRODUCCIÓN	25
CAPÍTULO I	
CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL	31
Perfil del Movimiento Sindical.	32
Tipología de sus prácticas.	40
CAPÍTULO II	
MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA, NUEVOS ESTILOS DE GESTIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN EL ÁMBITO SINDICAL	43
Perspectivas de análisis.	44
El contexto de la flexibilidad como complemento.	48
Las nuevas formas de Organización del Trabajo (NFOT).	51
Bases teóricas de los nuevos paradigmas productivos.	53
El contexto de los antiguos modelos de integración social.	59
CAPÍTULO III	
DESARROLLO HISTÓRICO DEL MODELO DE ACCIÓN SINDICAL EN SUS ORÍGENES	63
Etapa del Sindicalismo excluido (1850-1925).	63
Predominio oligárquico. Forma de régimen: República Autoritaria (1831-1861).	64
Primeras organizaciones obreras.	64
Constitución de la FOCH como primera Central Sindical Nacional.	67
Relación Partido/Sindicato.	68
Orientaciones y especificidad del Sindicalismo Nacional en sus orígenes.	71
Etapa del sindicalismo bajo el Régimen Democrático.	72
Desarrollo del Movimiento Sindical.	74

El proceso unitario, constitución de la Central de Trabajadores de Chile, CTCH (1936-1946).	75
La Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH): 1936-1946.	76
CAPÍTULO IV	
EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN LA ETAPA DE LA CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES (CUT)	81
La dinámica del Movimiento Sindical (MS) bajo la Central Única de Trabajadores, CUT (1953-1973).	81
Etapa final, bajo la Unidad Popular (1970-1973).	82
Afiliación sindical.	84
Reflexiones a modo de conclusión respecto de estas etapas.	86
CAPÍTULO V	
EL SINDICALISMO BAJO EL RÉGIMEN MILITAR: 1973-1989	89
Fase económico-corporativa (1973-1976): defensa y rearticulación.	89
Acción pública y reactivación (1977-1980).	93
Resistencia y reforzamiento orgánico, 1981-1986.	98
Movimiento social de resistencia.	100
Ofensiva de movilización social: las jornadas de protestas.	100
Actor de reconstrucción democrática (fines de 1986, hasta fines de 1988).	104
Desarrollo y consolidación orgánica.	105
Orientaciones de sus documentos fundantes.	107
Conclusiones.	108
CAPÍTULO VI	
EL SINDICALISMO BAJO EL RÉGIMEN DEMOCRÁTICO	111
Introducción.	111
Diseño de propuestas en la coyuntura eleccionaria (1989-1990).	112
El cuadro económico y político.	114
Nuevos desafíos del Sindicalismo y principales cambios en sus orientaciones.	117
Desarrollo del Sindicalismo y dinámica de las relaciones laborales: 1990-2000.	119
A. Bajo el Gobierno de Patricio Aylwin (1990-1993).	119
B. Bajo el Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle (1994-2000).	122
Contradicciones internas en la CUT.	128
Acciones y orientaciones de la CUT.	129
La CUT ante la crisis y sus elecciones internas (3-XII-1998).	132
Ampliación de la crisis económica y coyuntura preelectoral.	135
La CUT y el ahondamiento de su crisis interna.	136
La CUT frente a los efectos de la crisis económica.	138
Desarrollos del diálogo social.	141
Los actores sociales frente a los proyectos laborales.	143

Evaluación del proceso de diálogo social.	144
Dinámica reivindicativa en las Organizaciones de base.	145
Avances y carencias constatadas.	146
C. Bajo el Gobierno de Ricardo Lagos, 2000-2006.	148
El marco económico.	149
El marco jurídico-laboral.	152
Las Reformas Laborales y su impacto en las relaciones laborales, 2000-2001.	155
Orientaciones de los actores sociales.	161
Desarrollo orgánico del Sindicalismo en el período. Afiliación y negociación colectiva.	166
CAPÍTULO VII	
DINÁMICA DEL SINDICALISMO EN EL 2002	171
Marco económico y social.	171
Dinámica y orientaciones de la CUT.	176
A. Fuerza social democrática.	177
B. Movimiento social por los cambios.	180
CAPÍTULO VIII	
RELACIONES LABORALES DURANTE LOS AÑOS 2003 Y 2004	183
Panorama económico y laboral del 2003.	183
Acciones y orientaciones de la CUT durante el 2003.	193
Congreso refundacional de la CUT, 21-24 de agosto de 2003.	197
Ruptura orgánica y el proceso de constitución de la Unión Nacional de Trabajadores, UNT (2003-2004).	199
Documento colectivo sindical siglo XXI: “crisis de la CUT”.	202
El problema de la unidad y el inicio de la división interna de la CUT.	206
Constitución de la “Unión Nacional de Trabajadores”, UNT.	208
Declaración de principios de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).	212
Agenda sindical de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).	215
El panorama sindical a fines del 2003.	219
Panorama económico y laboral del año 2004.	220
Ámbito de la legislación laboral.	223
Reactivación económica en el campo de la empresa en 2004.	229
Normas y medidas protectoras del Gobierno.	230
Reacciones de los empresarios.	232
Las relaciones laborales en este período.	233
A. Acción de la CUT.	233
B. Dinámica de las restantes centrales.	247
C. Actividad de las organizaciones intermedias.	249
Conclusión.	255

CAPÍTULO IX

RELACIONES LABORALES DURANTE 2005	257
Parámetros estructurales de esta etapa como condicionantes del campo de las relaciones laborales.	257
A. Acción y orientaciones del Gobierno en el período.	257
B. La realidad del empleo y los salarios.	266
C. Salud e higiene laboral.	271
D. Los impactos de la nueva legislación laboral y las respuestas de los actores.	274
E. Condicionantes y efectos en el campo de las relaciones laborales.	281
La compleja realidad de las relaciones laborales.	282
A. Expresiones de modernización.	283
B. Persistencia de malas prácticas laborales.	284
C. Las problemáticas de la mujer en el trabajo.	287
El desarrollo del Movimiento Sindical a fines del período.	293
A. La CUT y sus relaciones con el Gobierno.	294
B. La CUT y sus relaciones con los empresarios.	299
C. La CUT y sus relaciones con los trabajadores.	299
D. Problemas de unidad interna.	302
Las prácticas y orientaciones de las Organizaciones Sindicales.	306
A. Los empleados públicos y la ANEF.	306
B. La realidad laboral y sindical en el sector de la minería.	307
C. Búsquedas de nuevas soluciones.	311
D. Trabajadores de la salud municipalizada.	312
E. Realidad sindical en el sector comercio.	313
F. Canonización del padre Alberto Hurtado, patrono de los trabajadores.	314
Un balance preliminar.	314

CAPÍTULO X

ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS A FUTURO	317
Las alternativas del Movimiento Sindical vistas desde sus organizaciones.	317
Ampliación de su representatividad en favor de las mayorías desprotegidas.	317
Creación de nuevas estructuras sindicales.	318
Propuestas de desarrollo sindical integral.	320
A. Desde el ámbito de la UNT.	320
B. Desde las dirigencias de la CUT.	323
Los caminos de futuro del movimiento sindical vistos desde los movimientos alternativos.	328
Aportes de algunos especialistas.	330

CAPÍTULO XI	
REFLEXIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIONES	335
Ejes principales de acción.	337
Organización interna.	338
Renovación de las estructuras sindicales.	339
Manejo de divisiones y tensiones internas.	340
Coexistencia de los diversos tipos de Sindicalismo en el país.	340
Concertación con las Organizaciones Sociales.	341
Fortalecimiento de la Democracia.	342
Ámbito de las relaciones internacionales.	343
La concertación social. Acuerdos entre empresarios y trabajadores.	343
Trabajo decente y responsabilidad social empresarial.	344
Una nueva síntesis. Abriendo caminos de renovación sindical.	345
BIBLIOGRAFÍA	349

AGRADECIMIENTOS

Agradezco los numerosos y valiosos aportes que han hecho posible esta publicación. En particular, a CLACSO-Asdi por el otorgamiento de la beca que permitió el desarrollo de esta investigación, y por el apoyo de Bettina Levy y Natalia Gianatelli. A Luis Rivera, Encargado Académico de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que avaló esta investigación ante CLACSO. A los dirigentes sindicales de las diversas organizaciones y centrales que me concedieron parte de su tiempo para entrevistarlos y recoger sus experiencias y testimonios. A Pedro Jofré y Roberto Núñez, del Departamento de Relaciones Laborales, y a Ricardo Manríquez, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, que me proporcionaron las informaciones y estadísticas sindicales, de afiliación, conflictos y de negociación colectiva. A Augusto Varas, por sus críticas, aportes y sugerencias que contribuyeron a mejorar sustantivamente la metodología y el análisis interpretativo del texto final. A Humberto Vega, María Ester Feres y Marta Molina, de la Universidad Central, que permitieron la publicación de este libro en Chile. A todos ellos, mi profunda gratitud y reconocimiento.

Patricio Frías Fernández

PRÓLOGO

El estudio que presentamos aborda la dinámica y orientaciones del Movimiento Sindical Chileno en los inicios del nuevo siglo XXI. En este nuevo contexto y mientras se hacen importantes esfuerzos a nivel mundial por unificar las grandes centrales mundiales, (la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT)), que culminarán en los inicios del 2008, nuestro sindicalismo atraviesa diversas contradicciones y divisiones internas. Esta situación, evidentemente, amaga su rol de interlocutor social y de representante de los sectores laborales nacionales, debilitando su capacidad reivindicativa y propositiva, frente a los restantes actores sociales.

Por ello, nos preguntamos en este trabajo respecto a las razones que explican tales divisiones y, en particular, sobre el nuevo rol que le corresponde jugar al movimiento sindical en estos inéditos escenarios. Los desafíos de las profundas transformaciones que sufre la empresa, en sus estilos de gestión, de organización y producción, en los nuevos marcos de la internacionalización de los mercados, obligan a las organizaciones laborales, no sólo a consolidar su unidad, sino, además, a redefinir sus rol y función como actores de desarrollo nacional.

Ello implica y exige al conjunto de los actores sociales –gobierno, empresarios y trabajadores– nuevas capacidades y nuevas perspectivas para abrir los caminos de concertación y de diálogo social, adecuados a estos nuevos escenarios.

En este estudio, intentamos bosquejar estos nuevos senderos, poniendo de relieve las dimensiones y riquezas de la cultura laboral que se ha venido gestando a lo largo de la trayectoria histórica de nuestro Sindicalismo nacional, de sus logros y debilidades, de sus experiencias acumuladas. Esperamos encontrar muchas de las respuestas a estos nuevos desafíos que lo interpelan y requieren y que, a la vez, le abren nuevas oportunidades y potencialidades de desarrollo y crecimiento.

PRESENTACIÓN DE GUILLERMO MIRANDA, OIT

Constituye un agrado para nosotros, como Organización Internacional del Trabajo, auspiciar este libro de Patricio Frías sobre el desarrollo del Sindicalismo, en las puertas del siglo XXI.

Patricio ha colaborado con nosotros desde hace muchos años, participando en diversos Seminarios de formación sindical, tanto en Argentina, Perú, Bolivia como recientemente en la Cumbre Sindical para los países de Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Igualmente, ha elaborado documentos de trabajo, como su Guía Didáctica de Negociación Colectiva, para la OIT de Lima, encontrándose en elaboración su nueva Guía: “El Sindicalismo en América Central: desafíos del futuro a la luz de su memoria histórica”, en colaboración con Juan Manuel Sepúlveda, de la OIT, con quien ha realizado gran parte de estas Consultorías y Asesorías.

Por ello, Patricio nos conoce y, como lo testimonia este libro que estamos presentando, valora el importante rol que juegan los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus derechos y libertades. En esta perspectiva, el autor da un espacio importante a la ratificación de los diversos Convenios de la OIT, sobre los derechos a la organización sindical, a formular sus programas de acción, como la misma huelga; sobre la protección contra la discriminación en el empleo; sobre la negociación colectiva y su fomento, etc., así como los numerosos convenios y recomendaciones sobre la mujer trabajadora, la protección a la maternidad, los derechos de la juventud, de los trabajadores con responsabilidades familiares, sobre la erradicación del trabajo infantil, sobre seguridad y salud en diversas ramas y actividades, etc.

Esta preocupación que trasunta el libro de Patricio Frías, los testimonios presentados y sus análisis sobre las demandas y reivindicaciones que los trabajadores dirigen a la OIT y, por su intermedio, a los Gobiernos y empresarios, no es de extrañar dado que las organizaciones de los trabajadores, en todo el mundo, son una pieza fundamental en nuestra labor de cautela y promoción de estos derechos. Ello, en la medida en que a través de sus representantes las organizaciones Sindicales son integrantes del Consejo

Ejecutivo de la OIT, al igual que las organizaciones de Empleadores y de los representantes de los Gobiernos. Es decir, toda esta labor legislativa y de promoción de derechos y libertades es parte de sus propias responsabilidades.

Más en particular, Patricio da un especial énfasis a la importancia que asume el concepto de trabajo decente de la OIT, elaborado por Juan Somavía. Destaca precisamente, cómo en el año 1999, por primera vez desde la fundación de nuestra Organización en 1919, en esta larga historia, se pone un calificativo al mandato de la OIT, poniéndole un apellido a la noción de trabajo.

De manera muy adecuada, en el libro se detallan los cuatro pilares principales, los cuatro objetivos estratégicos perseguidos por el trabajo decente. Objetivos que justamente son considerados por Patricio como factores sinérgicos, como elementos constitutivos y constituyentes del progreso social económico que asegura desarrollo y equidad, como son: asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales individuales y colectivos en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres considerando sus diversas realidades y condiciones con el fin de que dispongan de ingresos y empleos productivos que respondan a sus aspiraciones de realización material y moral para ellos y sus familias. Asegurar niveles apropiados de protección social para todos durante y después de su vida laboral activa. Y fortalecer el tripartismo y el diálogo social como método de debate y formación de decisiones de las políticas de desarrollo.

Nos parece muy destacable este énfasis, pues es precisamente a través del trabajo decente como se puede promover una globalización justa, superar la pobreza mediante el trabajo, hacer avanzar la igualdad de género, potenciar la influencia de las normas internacionales del trabajo en el desarrollo y ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo.

Todo este análisis lo vemos de una gran trascendencia, dadas las grandes limitaciones y carencias que aún debemos enfrentar en el plano de las relaciones laborales. A modo de ilustración, como botón de muestra y como queda en evidencia en un estudio de la “Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes”, realizada en más de 16 mil hogares urbanos y rurales por la OIT, el ministro del Trabajo y el INE, donde se constata que ya en el 2004 el 85% de quienes realizan trabajo infantil doméstico son mujeres; 57,3% se dedica entre una y tres noches a la semana al cuidado de parientes; 27,2% trabaja en jornadas diurnas, vespertinas y nocturnas, y el 60% de los niños que laboran pertenece a familias de escasos recursos.

Concordamos con Patricio en que una verdadera y auténtica responsabilidad social empresarial y laboral se preocupa no sólo de favorecer el respeto de los Derechos Humanos, sino de propiciar el diálogo social, procurando un equilibrio justo entre los intereses económicos de la sociedad y los intereses de los trabajadores.

PRESENTACIÓN DE HUMBERTO VEGA FERNÁNDEZ

Para mí es muy grato presentar este trabajo de Patricio Frías, con el cual compartimos varios años de labor, en el “Programa de Economía del Trabajo”. En aquellos difíciles años, a partir de 1985, fue para nosotros una preocupación central el acompañamiento de las organizaciones de trabajadores y los esfuerzos por brindarles capacitación y un lugar de encuentro en el cual poder reflexionar y buscar los caminos para un pronto retorno a la Democracia.

Lograda la transición a la Democracia, Patricio Frías compartió nuestra preocupación por superar aquella tensión entre las exigencias del desarrollo económico y de la justicia social, tensión que ha hecho y sigue haciendo parte de nuestros mayores desafíos como nación.

Precisamente, en este libro que presentamos, su autor intenta poner de relieve los esfuerzos de las organizaciones laborales, de sus dirigentes y del conjunto de los trabajadores por lograr la equidad y la igualdad, mejorar la injusta redistribución del ingreso, así como superar las distancias existentes entre los diversos grupos sociales. En él, se rescatan los intentos de las dirigencias sindicales por lograr los consensos éticos que permitan buscar estrategias de trabajo conjunto, entre empresa y trabajadores, de compatibilización de sus intereses sustantivos.

Compartimos con Patricio, como se desprende de su estudio, la convicción que las meras políticas sociales no bastan para lograr reconocer y valorar el esfuerzo individual y colectivo. Valoramos la importancia que le da en su trabajo de investigación a la forma en que se llevan adelante los procesos de trabajo, su examen de los diferentes estilos de gestión y de las exigencias de las Organizaciones Sindicales por mejorar la calidad de los procesos de trabajo, la participación conjunta, el reconocimiento de la riqueza de su aporte y de su experiencia como trabajadores y Dirigentes Sindicales.

En nuestra economía tan diversificada, con grandes diferencias de ingresos entre los grandes monopolios y oligopolios productivos y monopsonios y oligopsonios distributivos, la única manera de lograr una mejor predistribución del excedente, es precisamente

y tal como los reclaman en forma persistente los Dirigentes Sindicales entrevistados por el autor, reconocer el aporte de los eslabones más débiles de la cadena de valor entre las empresas, así como el de sus trabajadores, que generan parte importante del mismo.

Los análisis de Patricio Frías nos confirman nuestra constatación de las carencias de nuestro desarrollo económico más allá de los aumentos de ingresos y de productividad generados. Las desigualdades heredadas son un testimonio elocuente de ellas y constituyen un factor potencial de confrontación que pueden amagar los éxitos alcanzados en la medida en que se mantenga la falta de voluntad política para regular y orientar los procesos de concentración y de centralización económica. Esto requiere ser corregido pues, de lo contrario, podemos enfrentar quiebres sociales y políticos muy importantes, o vamos a vivir situaciones muy insatisfactorias.

La necesidad de superar estas desigualdades, como se insiste en este estudio, pasa por lograr desde el seno mismo de la empresa, en cada lugar de trabajo, metas comunes de redistribución de los frutos del trabajo, sin concentrarlos en determinados grupos de empresas o en determinados estamentos de las mismas. Pasa por continuar con la búsqueda de concertaciones y alianzas estratégicas, por la convicción de que el desarrollo económico del país es una tarea conjunta, que compete a todos y cada uno de los actores sociales y no sólo a los intereses de las empresas mega.

De lo contrario, el resultado será el de un sindicalismo estéril, sin capacidad de atraer ni agrupar a los trabajadores, ni tampoco con la capacidad de beneficiarlos. De allí la necesidad de transformar la legislación laboral y de crear instancias como un Consejo Económico y Social, que incentive el diálogo y la participación laboral, al igual que una Defensoría Laboral para aquellos que no están organizados. En esta perspectiva podremos, como también se propone en el libro que presentamos, contribuir a un gran pacto social por la equidad.

Este es el afán que trasunta cada uno de los testimonios recogidos en este libro por parte de las distintas Organizaciones Laborales, más allá de sus diferentes estrategias para lograr estas metas. La estabilidad política y económica pasa, en última instancia, no sólo por el crecimiento de los indicadores económicos, sino por la valoración, por parte de todos los actores sociales, del trabajo como instancia de encuentro, de concertación de aportes conjuntos, de una auténtica cultura del trabajo, tal como nos lo señala el autor, ya que todo eso es parte de la rica trayectoria histórica del Movimiento Sindical. Las bases están puestas, lo que nos falta es aunar los criterios del conjunto de los actores sociales para avanzar en el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y concertadas.

PRESENTACIÓN DE MARÍA ESTER FERES

En esta oportunidad, curiosamente, pareciera que nos introducimos en un laberinto del tiempo. En efecto, se junta la labor de Humberto Vega, cuando era fundador y director del Programa de Economía, creado alrededor de 1978. Allí trabajó Patricio Frías, desde 1984 y ya entonces se encontraba totalmente dedicado al análisis del movimiento sindical y al acompañamiento de sus Dirigentes, participando en los Cursos de Capacitación que se impartían tres veces por semana. Allí se encontraba, como se nos indicaba en la presentación anterior, uno de los pocos lugares de encuentro para la golpeada dirigencia sindical.

Luego, en 1998, me correspondió recibir a Patricio cuando yo era Directora Nacional del Trabajo, en la Unidad de Organizaciones Sindicales, que luego se transformaría en División de Relaciones Laborales.

Con la experiencia que inició en la FLACSO y que luego perfeccionara en la Universidad de Lovaina, apoyó nuestra labor de promoción y defensa de los derechos laborales, a partir de un estrecho contacto y trabajo con las Dirigencias Sindicales. Allí, junto a Rafael Pereira, actual Jefe de la División Jurídica de la Dirección del Trabajo, elaboraron la Guía Didáctica de Negociación Colectiva.

Y hoy día, en estos extraños laberintos del tiempo, Patricio Frías recoge todas esas experiencias de trabajo, amistad y conocimiento de las Organizaciones Sindicales, su labor académica e investigativa en el PET, en la Dirección del Trabajo y en la colaboración con la OIT y las vuelca en este libro que nos convoca a todos, por qué no decirlo, a ser los actores y constructores de una nueva cultura laboral.

No puedo dejar de recordar, en mis tiempos de Directora Nacional del Trabajo, una carta que me envió Patricio, en la que hacía hincapié en que en nuestro Servicio debíamos ser la instancia donde se vivieran “las mejores relaciones laborales en el país, para poder actuar con coherencia y eficacia frente a tantas carencias de nuestro mundo laboral”.

En dicha carta, y lo recuerdo, pues la remití a todas las Jefaturas de las diversas Unidades y Departamentos del Servicio, Patricio se refería a que la valiosa, generosa y

difícil labor de los Dirigentes Sindicales, debía estar apoyada, reforzada y alimentada por instancias permanentes de participación, de información, de reflexión y de trabajo conjunto entre autoridades y trabajadores, en toda la Dirección del Trabajo, en cada uno de sus Departamentos y en cada una de sus Direcciones Regionales... ¡Bastante irrespetuoso, este caballero me dictaba pautas para mi labor como Directora!...

Justamente lo recuerdo, pues me tocó –desde antes de su carta– impulsar en la Dirección del Trabajo la vigencia de un sistema de relaciones laborales modernas, eficaz y eficiente, que redundara en provecho de cada uno de sus integrantes y de todos sus usuarios. Este ideal exigía y exige que el trabajo esté basado necesariamente en el reconocimiento del valor del recurso humano, del valor de todos y cada uno de sus integrantes. Tarea nada fácil, frente al cúmulo de denuncias por prácticas antisindicales que debíamos fiscalizar y de conflictos, que debíamos intentar solucionar con la mayor equidad posible.

Patricio, como se muestra en este libro, en el análisis de la evolución que han tenido en esta última década las prácticas y las orientaciones del Sindicalismo, siempre ha estado preocupado por rescatar una noción moderna del trabajo, por colaborar en la formulación y la implantación de una nueva cultura del trabajo, de una nueva cultura laboral que rescate.

La valoración de la riqueza y del aporte de la experiencia que tiene cada funcionario sobre el trabajo diario y concreto que se realiza, de sus aspectos positivos y de sus carencias; la valoración de las percepciones, juicios, opiniones, sueños, proyectos y utopías de cada miembro de la institución, para mejorar el servicio o la empresa; la valoración de la riqueza y del aporte de las ideas y proyectos de cada funcionario para su misión, para mejorar su aporte, para mejor responder a los intereses, necesidades y aspiraciones de los usuarios, especialmente de los más vulnerados; la valoración de las aspiraciones de todos y cada uno de los miembros de la organización, en términos de mejores condiciones de vida, de mayor calidad de vida, de mejores relaciones de trabajo, de mayor justicia y equidad en cada aspecto de nuestro trabajo, etc.

De allí su preocupación por lograr que en cada empresa se constituyan instancias de información conjunta, instancias de información, de subida y de bajada. Instancias de reflexión. Instancias de trabajo conjunto. Para que con ello cada trabajador, cada funcionario, conozca, sepa y valore cuáles son los proyectos, los planes, las ideas matrices que orientan la labor de cada año, de cada semestre, de cada trimestre.. Cuáles son las debilidades que se tiene, cuáles las amenazas, cuáles las fortalezas, cuáles las oportunidades.

Ello, al lado de instancias de reflexión conjunta entre empresa y trabajadores, de instancias de trabajo conjunto, como Equipos de Mejoramiento Continuo, de

Mejoramiento de Procesos, Grupos de Tareas, Círculos de Calidad, Reuniones de Intercambio, permitirá una sinergia consolidadora y reforzante que potenciará los programas, proyectos y planes de la empresa o servicio, en todos y cada uno de sus niveles.

Sólo esta valoración del trabajo conjunto y participativo permitirá que se favorezca el involucramiento y la implicación del trabajador en su respectivo lugar de trabajo. Ello redundará en una auténtica participación, en la que cada persona es un sujeto activo, que diagnostica, que procesa las informaciones, que puede prever los problemas, fallas, disfuncionamientos y deficiencias del servicio y adelantarse a los cuellos de botella. De esta manera podrán articularse los intereses del conjunto de los integrantes de la empresa, para participar tanto en el diseño y ejecución del trabajo, así como en el goce de sus frutos.

INTRODUCCIÓN

Con los gobiernos de la Concertación –a partir de la administración de Patricio Aylwin (1990-1994) y Eduardo Frei (1994-2000)– y en la actualidad, con el gobierno de Ricardo Lagos (2000-2006) y recién asumido el gobierno de Michel Bachellet (2007-2012), el país ha obtenido una serie de logros económicos (control de la inflación, crecimiento, Tratados de Libre Comercio, etc.) y avances sociales (con buenas políticas de empleo, modernización y mejoramiento de cobertura de los servicios públicos, particularmente en educación, salud, lucha contra la pobreza, viviendas sociales, etc.) lo que es ampliamente reconocido por diversos informes internacionales. Ello no obstante, se mantienen importantes carencias, particularmente en la distribución del ingreso, reformas de la institucionalidad y de la legislación laboral y, en otros, el ámbito que iremos analizando.

En este auspicioso contexto, el movimiento sindical nacional *se encuentra viviendo una importante crisis en sus direcciones superiores*, (divisiones, rupturas orgánicas) y en su rol y función frente al mundo del trabajo (pérdida de afiliación y de presión reivindicativa, especialmente), constatándose un notorio desinterés por la sindicalización en los estratos jóvenes.

Esta visión es ampliamente ratificada por las propias percepciones de importantes Dirigentes Sindicales nacionales. Es el caso del actual presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, Arturo Martínez, quien, según informaciones de prensa, en la Asamblea Informativa de la central realizada el 10 de abril de 2001 aseveró que el Sindicalismo está en crisis, pero en ningún caso en una fase terminal.

Efectivamente, su discurso escrito –que es bastante ilustrativo de esta situación– plantea textualmente: “Mientras se habla de que el Sindicalismo está débil, que tenemos una crisis terminal, que tenemos pocos afiliados [...] Lo cierto es que el Sindicalismo que tenemos carece de la fuerza suficiente para enfrentar el modelo neoliberal y toda la agresividad empresarial...”⁽¹⁾

¹ Discurso pronunciado en la Asamblea Informativa de la CUT, Santiago, 10 de abril, 2001. Discurso proporcionado por la CUT.

Y más adelante, al referirse a un entonces próximo congreso de la CUT, señala: “El consejo de nuestra Central cree que ha llegado el momento de asumir con mucha responsabilidad la reconstrucción de nuestro Sindicalismo, no estamos aquí en la dirección de la CUT para administrar las debilidades y las crisis. Tenemos que asumir nuestros errores y ponernos a trabajar en la perspectiva de construir un sindicalismo que tenga propuestas claras, que tenga capacidad de gestión, que entregue servicios a los trabajadores, que se gane un espacio en la sociedad pero, por sobre todo, un Sindicalismo que tenga poder de convocatoria y deseos de movilizarse... Se trata de un congreso refundacional de nuestra Central porque cuando creamos la CUT eran tiempos distintos, el país era distinto, el mundo era distinto y los trabajadores también pensaban distinto”. (Íbid.)

Estos han sido los juicios más autocríticos y contundentes que la CUT se haya atrevido a plantear en todas las últimas décadas. Y a la vez, el planteamiento más claro y lúcido del Sindicalismo respecto de la necesidad de su propia reconstrucción y refundación.

Con claridad y precisión conceptual, se reconoce la crisis y las debilidades actuales en todos y cada uno de los planos que definen a una Organización Sindical, máxime si se trata de una central nacional: tanto en su representatividad, como en su capacidad de gestión, en relación a sus prácticas, a sus servicios, en relación a la debilidad de su capacidad de propuesta y de convocatoria y, a su falta de protagonismo en la sociedad.

Esta situación se encuentra agravada, a su vez, por la creciente baja de los niveles de afiliación, bajos niveles de negociación colectiva, falta de presión y de convocatoria social y, sobre todo, por una notoria carencia de propuestas y de relevancia política como actor social.

La tasa de afiliación sindical nacional cae desde un 15,1% en 1991, a un 10,9% en 2001, pese a la recuperación de los niveles de afiliación que se constatan a partir de 1999 (sobre la que influyen las elecciones nacionales de la CUT en el 2000). Como aspecto positivo, en el 2001, luego de una persistente caída en los últimos años (agravada por los efectos de la crisis asiática) sube la afiliación desde los 579.996 socios del año 1999, a 599.610, el 2001 con una tasa del 10,9%, para llegar al 11,8% en 2003 y descender al 11,5% en 2005.⁽²⁾

A su vez, el aumento progresivo del número de Sindicatos en el período que examinamos, unido a las bajas de la afiliación, incide en un proceso de *atomización de las Organizaciones Sindicales*, con Sindicatos cada vez con un menor tamaño promedio. En efecto, en 1983 el tamaño promedio de los Sindicatos es de 73 socios y en 1992 ya *baja a 67,3*, para caer a sólo *39,4 en 2003 y a 35,4 en 2005*.

² Basamos nuestros datos referidos a la afiliación sindical, procesos de negociación colectiva, paros y huelgas, en las estadísticas elaboradas por las Divisiones de Relaciones Laborales y de Estudios, de la Dirección del Trabajo.

En el ámbito de las organizaciones intermedias, federaciones y confederaciones, si bien aumentan en número, su tamaño también decrece, bajando de un promedio de 1.121 socios en 1983, a *818 en el 2001; a 725,7 en el 2003 y a 569,8 en 2005*.

Consecuentemente, estas caídas en la representatividad laboral del Sindicalismo, afectan su capacidad reivindicativa, su capacidad de presión social y, por ende, sus *procesos de negociación colectiva*. Es así como los trabajadores involucrados en negociaciones *son sólo un 10,4%* sobre el total de asalariados en el 2003 y alcanzan a menos de la mitad de los trabajadores sindicalizados (47,2%); en el 2005 suben levemente al 10,6%, alcanzando al 50,7%.

Se observa, además, *una progresiva disminución del conflicto* a partir de los últimos años, lo que es un indicador de una preferencia mayor de los trabajadores por la mantención del empleo, respecto de su preferencia por las reivindicaciones y el conflicto. Así, *junto con el descenso del número de huelgas*, en esta última década —especialmente a partir de 1994— los trabajadores que participan en ellas constituyen un número cada vez más reducido, cayendo en un 47,9% entre 1994 y el 2003, en términos generales, y desde un 18,1% del conjunto de los contratados, en 1990, a un 11,1% en 2001.

Igualmente, se reduce tanto el número de trabajadores promedio involucrados en huelgas, como la duración promedio de las mismas, si bien en el 2001 se aprecia un leve incremento. Del mismo modo bajan en forma evidente los días-hombre perdidos, con la excepción de este último año. Es decir, *la huelga es un recurso cada vez más difícil y menos utilizado* en los contextos de recesión económica y de difícil reactivación.

Por otra parte, como resultado de estas debilidades y siempre como indicadores de esta crisis, la Central Unitaria de Trabajadores —la CUT—, la más antigua, consolidada y representativa Central Nacional Sindical, concentra 423.462 socios a diciembre de 2003, lo que corresponde al 63,3% de la afiliación nacional. Sin embargo, esta afiliación representa sólo el 7,5% de la población ocupada, lo que muestra un importante camino de crecimiento que queda por delante.

A este cuadro crítico deben sumarse *los recientes procesos de división interna* que han aquejado a esta Central, llegando por primera vez en la historia del Sindicalismo Nacional, a que coexistan tres Centrales Sindicales Nacionales: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la más antigua y representativa; la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), inicialmente ligada a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, recientemente desprendida del seno de la CUT.

La CAT, de orientación cristiana, data de hace mucho tiempo atrás. Ya en los años '60 la acción del Sindicalismo Cristiano, de larga presencia en el país, impulsada a partir de la Acción Sindical Chilena (ASICH), apoyada por el Padre Alberto Hurtado y vinculada

a la Central Mundial de Trabajadores y a su rama regional, la CLAT, implementó en Chile esta línea de acción, constituyéndose la Central Autónoma de Trabajadores, CAT, en 1995. Su acción se ha limitado a este ámbito, si bien ha colaborado en muchas oportunidades con el movimiento Sindical en su conjunto. Obtuvo su Personería Jurídica el 31 de enero de 2003. Su presidente actual es Pedro Robles S. y su secretario general, Óscar Olivos M. Afilia 3 Confederaciones, 14 Federaciones, 24 sindicatos y tiene 21.553 afiliados. Incluye algunos movimientos como la Asociación Paramédicos V Región, cuatro asociaciones de empleados fiscales y otros como la Confederación Nacional de la Pesca (Herbach, 2005).

Respecto de la UNT, dirigida por Diego Olivares y, de reciente formación, podremos analizar su proceso de constitución, su desarrollo, sus orientaciones, declaración de principios, agenda sindical, etc. Esta nueva Central viene a concretar los procesos de división que sufrirá la CUT en este período, influyendo bastante en la evolución del Sindicalismo en estos últimos años. La UNT, aún más reciente, concentra 81.452 socios.

Todo este proceso de ruptura y de división orgánica ha venido a interrumpir una tradición de unidad, pese a la histórica y permanente presencia de diversos grupos y sectores políticos entre su dirigencia, lo que se ha denominado como “tendencias sindicales”. Se trata de Dirigentes ligados a los partidos con presencia en el mundo popular, particularmente el Partido Comunista (PC), Partido Socialista (PS), Partido Radical Socialdemócrata (PRSD) y el Partido Demócrata-Cristiano (PDC), así como de todo el amplio espectro político nacional moderno.

Pero, además, la actual división orgánica de la CUT se opone a la tendencia mundial y regional de búsqueda de la unidad orgánica, proceso que está siendo liderado en la región por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, (CIOSL)³ y la Confederación Mundial de Trabajadores, (CMT), como se aprecia a partir de los recientes informes de estas Organizaciones Mundiales (CIOSL, 2004). Proceso que, paradójicamente, interesa a sus asociadas chilenas, aunque las mismas en el ámbito nacional se oponen, descalifican e intentan anularse y desacreditarse mutuamente.

El Sindicalismo Nacional queda así en un relativo aislamiento frente a los restantes actores sociales, sin ligar sus reivindicaciones a sus propios intereses, ni a los intereses del conjunto de la sociedad, lo que no sólo incide en una débil representatividad cuantitativa, sino que, además, desdibuja su representatividad histórica.

³ Ver al respecto, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) www.icftu.org en su artículo: “Hacia la unificación - Una nueva organización podría ver luz en 2006. 8/12/2004.

Por consiguiente, cabe preguntarse: ¿en qué ha fallado nuestro Movimiento Sindical?, ¿cuáles son las principales razones que explican su deterioro, su falta de logros en estas nuevas etapas del desarrollo?, ¿qué lugar tiene en la nueva sociedad? Preguntas que se hacen más relevantes, sobre todo considerando sus valiosos aportes a la reconstrucción democrática y al desarrollo nacional. Pero, sobre todo, la pregunta central que es necesario plantearse, es: ¿cómo superar las actuales limitaciones del Sindicalismo, a fin de potenciar su representatividad y su acción reivindicativa, su labor de defensa económica y laboral, su capacidad de propuestas y de protagonismo en la sociedad?

A lo largo de nuestro desarrollo, iremos examinando las diversas alternativas y coyunturas que enfrentará nuestro Sindicalismo Nacional. El análisis de sus prácticas y orientaciones así como de la evolución del país, en sus dimensiones políticas, económicas y sociales, nos permitirá poder contestar a estas preguntas iniciales, particularmente en orden a precisar con más fundamento, la importancia creciente que asume su rol y su función como actor de desarrollo nacional y como factor fundamental de la democratización de nuestra sociedad. Las interrogantes planteadas y la propia complejidad del campo de las relaciones de fuerzas en el que se irá gestando el perfil de las relaciones laborales en estos años, así como la acción de los distintos actores sociales que determinan estos campos y estas relaciones, a la vez que son condicionados por ellas, nos remiten a la necesidad de precisar el marco teórico que guiará este trabajo de búsqueda, así como la matriz de análisis que iremos estructurando a lo largo de todo este desarrollo.

Dicho marco teórico y dicha matriz de análisis no pretenden imponer esquemas de interpretación y análisis en forma rígida o autónoma, desde afuera, sino que se irán complementando, enriqueciendo y redefiniendo a lo largo del trabajo mismo de investigación, en estrecha relación con las alternativas del desarrollo del sindicalismo y de las acciones y orientaciones de los actores sociales a los cuales les concierne.

CAPÍTULO I

CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

A partir de un análisis histórico del sindicalismo (Frías, 1983:7-11), postulamos que el *rol y función* del Movimiento Sindical responde a la forma en que la organización *recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales*, en el que se desarrollan sus prácticas.

Definimos las relaciones laborales “como el conjunto de relaciones que se establecen, en el mundo del trabajo, entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente, es decir, el conjunto de relaciones que se dan entre los actores principales que se relacionan en el mundo del trabajo”. (De Laire y Grez: 1992: 5-18).

Las relaciones laborales se encontrarán condicionadas en forma importante por el tipo de parámetros estructurales (económico, político-institucionales y jurídico laborales) y, más en particular, por la forma en que dichos parámetros se articulan en cada coyuntura del desarrollo nacional.

Este rol y función se encuentra igualmente condicionado –en estrecha relación dialéctica– por las *prácticas sociales*, las que actúan a su vez sobre las prácticas particulares y sus orientaciones. Pesan también en estas definiciones las *tendencias históricas* del Sindicalismo, así como los mismos aprendizajes que le suministran sus prácticas, etc.

Consideramos el Sindicato como una organización laboral, que –por esencia– representa una diversidad de intereses individuales, canalizándolos, agregándolos y *transformándolos en intereses colectivos*. De allí surge su fuerza, no de otro factor, externo o interno, ajeno a este aspecto sustantivo: la transformación de intereses individuales en un interés colectivo. Aquí radica también la sinergia del grupo, que es más que la suma de sus elementos. Aquí se estructura y se funda el edificio o, más bien, el cuerpo, conformado por unidades o miembros individuales –los *socios o afiliados*–, los que en cuanto colectivo, refuerzan, potencian y proyectan una acción que supera cada aporte individual.

A su vez, consideramos fundamentalmente a estos socios, como personas, con intereses y aspiraciones. Intereses que responden a la diversidad de sus situaciones relacionales: como *persona, trabajador y ciudadano*, que si bien analíticamente pueden ser consideradas en sí mismas, se compenetran y coexisten en cada individuo.

Como aspecto central de nuestro análisis, estimamos que el Sindicato, en su *tarea de gestión o de dirección*, tiene por objetivo fundamental transformar los intereses individuales en intereses colectivos. Pero ello no puede entenderse referido solamente a los intereses económicos inmediatos. Supone, evidentemente, la acción *de canalizar y agregar las demandas e intereses concretos de los asociados*, pero también se orienta en forma prioritaria a la *superación del estado de "masa dispersa"*, de individuos aislados, o agrupados en ese estado amorfo de masa y a transformarlos en un "*grupo social*" como realidad económica y con un relativo grado de homogeneidad y de autoconciencia. Fundamentalmente, este tránsito de masa dispersa a grupo social, se efectuará a través de la práctica y de la reflexión, es decir, a través de las diversas prácticas de la Organización Sindical. (Gramsci, 1977:147-152).

En relación a las *prácticas del Movimiento Sindical*, consideramos que éstas surgen y se ejercen en función del desarrollo que alcanza la organización, en función de la autoconciencia del grupo y, en especial, como ya adelantábamos, en función de la forma en que la organización *recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales*, así como de su capacidad de *ligarlos a las relaciones sociales y políticas vigentes*. (Frías, 1989:11-16).

Lo importante a destacar es que, a través de estas prácticas —en un proceso sinérgico y de retroalimentación recíproca—, el Sindicalismo irá definiendo las *identidades* del grupo, sus *oposiciones* e interacciones y *proyectos de totalidad*, sus formas organizativas, sus objetivos y proyectos, la diversidad de sus prácticas, dimensiones todas éstas que irán perfilando su nuevo rol y función.

En dicho ámbito de las relaciones de fuerza se expresan y miden las fuerzas sociales en sus luchas y en su capacidad de reaccionar sobre estos condicionantes, pues éste es el campo de las experiencias concretas y empíricas, en el que se forjan las reacciones y respuesta de los agentes.

A su vez, estas prácticas y estas definiciones, que se articulan para definir el rol y función del Sindicalismo, además —como aspecto de particular importancia y proyección— definirán su capacidad para constituirse como *movimiento social*. (Touraine, 1976:188-193).

PERFIL DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Consignaremos a continuación las principales características que asume el Movimiento Sindical Nacional, a lo largo de su historia. Este perfil nos ayudará a dar cuenta de las dinámicas y orientaciones que presiden la acción del Sindicalismo Nacional, en estos últimos años.

Una cultura laboral

En primer término, nuestro Sindicalismo Nacional es portador de una temprana tradición ideológica y reivindicativa, de una suerte de “cultura laboral”, gestada desde sus orígenes, en los marcos de un Sindicalismo excluido, sin legislación laboral y carente de toda protección estatal. En el contexto de un incipiente “desarrollo hacia adentro”, basado en la exportación de materias primas, con una economía de enclave, de carácter minero (explotación de oro y plata, inicialmente, y luego de salitre y cobre), el Sindicalismo logró darse sus primeras organizaciones. En esta etapa, logrará sus primeras conquistas, en base a una consistente actividad reivindicativa y contestataria, manifestadas en asonadas, paros y huelgas, sufriendo fuertes represalias. Incluso, siendo objeto de masacres, prisión de Dirigentes, relegaciones y diversas acciones represivas que intentaban desactivar su acción de defensa económica y laboral. Cabe destacar el coraje y valentía que sustenta la labor de los Dirigentes, su generosidad y disposición a la lucha y el sacrificio, sin tener compensaciones de ningún tipo. Este nos parece un rasgo que caracteriza una cierta tradición sindical, desde sus orígenes. Las distintas masacres reseñadas, avalan este aserto, al no lograr suprimir el desarrollo y extensión de su accionar.

Esta “cultura laboral” combativa, ante un Estado y un patronato autoritario, centrados en la explotación de la fuerza laboral y su continuidad histórica, será una de las características que marcan la especificidad del Movimiento Sindical chileno en el contexto regional, tal como lo observan la generalidad de los analistas latinoamericanos.

Heterogeneidad de tendencias ideológicas

Por otra parte, estimamos que esta homogeneidad cultural no es sinónimo de homogeneidad ideológica, todo lo contrario. Y justamente como un rasgo muy característico e importante de esta tradición sindical se destaca la *heterogeneidad de tendencias ideológicas en su seno*, con tendencias reformistas y de distinto origen: social católicas, anarquistas y socialistas. Esta diversidad responde tanto a la propia heterogeneidad estructural de las bases productivas donde se insertan las organizaciones, como al influjo de los sectores intelectuales y políticos que pesan y condicionan estas orientaciones, así como a las características de los parámetros estructurales –económicos, político-institucionales y jurídico-laborales–, que presiden cada coyuntura. Una importante expresión de esta heterogeneidad ideológica, que será otro rasgo histórico de nuestro Sindicalismo y de su tradición cultural, es la coexistencia en su seno, de orientaciones reformistas y revolucionarias.

La línea reformista responde, en nuestra interpretación, al aislamiento de los sectores laborales, que los abre a ser representados sea por el Estado, percibido como factor de

cohesión o bien por la ideología liberal de ciertas fracciones de clase progresistas. Esta es la base del éxito que tuvieron en esta etapa las formas de organización obrera de carácter paliativo (como las Mutuales, Cooperativas y Sociedades de Socorros Mutuos). Esta será una de las líneas principales de respuesta de los sectores obreros a la situación existente y que estará íntimamente ligada a las contradicciones que irán surgiendo en el seno de las fracciones dominantes.

Por otra parte, el escaso desarrollo industrial y económico del momento y el consiguiente aislamiento material de las diversas actividades laborales, condicionan otra respuesta, de tipo revolucionaria, que visualiza la posibilidad de un cambio radical del sistema y que dará origen, inicialmente, a diversas tendencias utópicas. Su base estructural se encuentra en el sector manufacturero, de tipo semiartesanal, muy difundido en estos primeros años. En ellos no existe una visión de la sociedad como todo, lo que les permite concebir y aceptar más fácilmente corrientes de pensamiento que propugnan un cambio radical de la sociedad para reemplazarla por formas utópicas, de tipo milenarista, que tengan ciertos visos de factibilidad. Ambas líneas se influirán mutuamente, marchando en forma paralela, superpuesta, imbricado o, según las circunstancias, prevaleciendo una sobre otra.

Ambas líneas estarán proclives a unificarse según la coyuntura concreta del momento y en relación dialéctica con las alternativas y conflictos de las clases dominantes.

Fuerte relación Partido / Sindicato

Se destaca en nuestro Sindicalismo, como otra característica específica, la temprana relación que se da entre la Organización Sindical y los partidos políticos con presencia en el movimiento obrero, *relación que se traduce en una fuerte subordinación del Sindicato al Partido*. Esta será otra de las características que acompañarán toda la evolución del Sindicalismo Nacional, hasta nuestros días. Tal relación ofrecerá aspectos positivos para las Organizaciones Sindicales, en la medida en que el Partido les proporcionará asesorías, ideología, recursos, etc. Pero también se traducirá en divisiones y tensiones internas entre las diversas tendencias sindicales⁽¹⁾, en disputas por la hegemonía, poniendo en riesgo la unidad orgánica del Sindicalismo Nacional.

Por lo mismo, esta subordinación explicará que las propuestas y la capacidad de convocatoria surjan directamente ligadas al ámbito político, con carácter ideológico

¹ Denominamos “tendencias” sindicales, al conjunto de organizaciones y dirigentes sindicales que reconocen y representan a un determinado partido político. Estas “tendencias” vehiculizan la presencia de los partidos políticos en el ámbito sindical, si bien pueden presentar diversos grados de autonomía respecto de los mismos.

extremadamente marcado y muy dependiente de las posturas y necesidades de los partidos en cada coyuntura. Esto mismo determinará que, en distintas etapas de su historia, dicha convocatoria no haya sido eficaz, ni seguida por amplios sectores laborales y populares.

Valoración de la unidad orgánica

Muy ligado a lo anterior, observamos como constante histórica que estas tendencias divisionistas discurrirán paralelamente a aquella otra tendencia, también muy presente en la historia sindical, de búsqueda de la unidad sindical, valorizada desde temprano. Búsqueda que estará tensionada entre la presencia de los influjos ideológicos y la progresiva toma de conciencia de la fuerza que la unión le otorga a las Organizaciones Sindicales.

Ello permitirá la constitución de las Centrales Sindicales que jalonan la historia del Sindicalismo: la Federación Obrera de Chile, entre 1909 hasta 1926; la Central de Trabajadores de Chile, CTCH, entre 1936 y 1946, bajo la coyuntura del Frente Popular⁽²⁾, y la Central Única de Trabajadores, CUT, fundada en 1953 y vigente hasta el golpe de Estado de Pinochet, en 1973, hasta la nueva Central Unitaria de Trabajadores, CUT, constituida en 1988 y vigente hasta nuestro días.

Rol de actor social

Otra de las características propias de este Sindicalismo es el progresivo rol de actor social que asume en las distintas etapas del desarrollo nacional. Inicialmente, bajo los primeros años de la República, desde sus orígenes hasta el año 1925 y, fundamentalmente bajo la FOCH, el Sindicalismo tuvo un papel de resistencia y logró ser un referente organizativo para los diversos sectores laborales a lo largo del país. De hecho, sus orientaciones reivindicativas y de resistencia impulsaron la dictación del conjunto de leyes sociales que se inauguraron bajo el gobierno de Arturo Alessandri Palma (1920-1925; 1932-1938), culminando con la aprobación del Código del Trabajo en 1931. Dicha legislación laboral, una de las primeras de la región Latinoamericana, permanecerá vigente hasta 1973.

² El Frente Popular fue la coalición de sectores de clase media y populares, representados en el Partido Radical, el Partido Comunista y el Partido Socialista, que se gestó bajo el impulso de los frentes populares europeos, en su lucha contra el amenazante nazismo y la búsqueda de una reestabilización de la economía mundial.

Más adelante, desde la Constitución de 1925 que dio origen al régimen democrático y representativo, el Sindicalismo, bajo la CTCH, cumplió un importante rol de actor social y político, integrando como Central Sindical el gobierno del Frente Popular (1939-1945), coalición de los Partidos Comunistas, Socialista y Radical. En esta etapa, la CTCH colaboró en los esfuerzos por intentar ampliar el arreglo democrático e impulsar el desarrollo industrial (sustitución de importaciones, creación de infraestructura pesada, etc.) gestando las bases de una democracia nacional.

En esta etapa la CTCH se hizo parte del Frente Popular, adquiriendo una importante experiencia en la gestión del gobierno, en la dictación de sus políticas económicas. Como aspecto negativo, que grafica las tensiones internas productos de la estrecha relación entre Partido y Sindicato, la CTCH, precisamente debido a las divisiones entre el Partido Comunista y el Partido Socialista, en el año 1936, se dividirá a su vez, quebrándose dicha Central en dos: una presidida por dirigentes afiliados al PC y otra presidida por dirigentes del PS.

Poco más adelante, antes de reconstituirse como Central Única, el Sindicalismo sufrió una fuerte represión bajo el gobierno de Gabriel González Videla (1946-1952), inicialmente continuador del Frente Popular, pero que luego giraría abruptamente hacia la Derecha. Ante las crecientes acciones reivindicativas, dictó la “Ley de Defensa de la Democracia”, conocida como la “Ley Maldita”, que ilegalizó al Partido Comunista y reprimió al Movimiento Sindical, entre 1948 y 1958.

Luego, en la etapa de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, bajo los gobiernos de Carlos Ibáñez del Campo (1952-1958), de Jorge Alessandri (1958-1964) y de Eduardo Frei Montalva (1964-1970), su rol de actor social se proyectará en el logro del mejoramiento de la situación de los sectores laborales al luchar por la nivelación de sueldos y salarios, el salario mínimo o vital, las rebajas de precios de los artículos de primera necesidad; abolición de impuestos, planes de vivienda, exigencias de inamovilidad del trabajo, etc.

Pero será en el último período, bajo el gobierno de la Unidad Popular presidido por Salvador Allende (1970-1973), cuando la CUT jugará un importantísimo rol económico, político y social. Bajo este régimen, impulsará las movilizaciones dirigidas a controlar la denominada Área de Propiedad Social de la Economía (APS), que definía 91 empresas que pasarían a manos del Estado que serían gestionadas con participación laboral y que, en la práctica, llegaron a 494. Del mismo modo, colaborará estrechamente en la “Batalla de la Producción”, que combinaba la participación sindical en el control de la gestión de las empresas, con las reivindicaciones tradicionales, y presentará las “normas Básicas de Participación”, que pretendían compatibilizar las demandas laborales, con los planes de reactivación económica del gobierno.

Elaboración de proyectos

Como lo sostiene Noé (1971), la acción de la CUT estuvo presidida por la simultánea presencia de un doble proyecto de acción. Uno de corto plazo destinado a la obtención de una sociedad más eficiente e igualitaria, de liberación y de enfrentamiento con el sistema capitalista, y otro de largo plazo que buscaba la transformación de dicho sistema en vistas al logro de la sociedad socialista. Precisamente en su última etapa, bajo la Unidad Popular, que emprendía las tareas de liberación nacional y estimando haber alcanzado las metas de su proyecto “a corto plazo”, la CUT se preparaba a implementar las condiciones de su proyecto a “largo plazo” de construcción de una sociedad socialista. Con ello, además de las divisiones internas que se originaron, se dio paso a una nueva modalidad de Sindicalismo integrado al poder.

Divisiones internas, flanco de debilidades

Es importante destacar también que la acción del partido político tendió a vehicular la especificidad del Sindicalismo, inscribiéndola en sus propias estrategias de construcción partidaria, de debilitamiento del sistema y de conquista del poder. Ello se tradujo en una fuente importante de divisionismo, de fragmentaciones y, por consiguiente, de pérdida de fuerza representativa y de presión reivindicativa. Especialmente en la última etapa del desarrollo de la CUT, se incrementará en su seno el debate ideológico en torno a las temáticas de la “vía insurreccional” y la “vía política”, del problema del “doble poder”, etc. que atravesaban a los partidos integrantes de la UP. Estas contradicciones darán base a la permanente tensión “unidad/lucha por la hegemonía”, entre las diversas tendencias presentes en el Sindicalismo Nacional y serán una luz que muestra la necesidad del pluralismo, la necesidad de que la Organización Sindical esté dispuesta a acoger esa diversidad y a potenciarla en vista a recoger y saber interpretar los aportes diferenciales de cada sector y a saber buscar –no sólo desde afuera, sino también y, en especial, desde dentro– los intereses más sustantivos y comunes que refuercen y potencien la unidad.

Actor de reconstrucción democrática

Del mismo modo, como otra característica destacable, y particularmente bajo el período del régimen militar (1973-1989), en las difíciles condiciones de represión y de falta de libertades, el Sindicalismo Nacional fue jugando un progresivo rol de actor de reconstrucción democrática.

En efecto, junto con haber sido el impulsor de las jornadas de protesta, desde 1983, que ayudaron a la desestabilización del régimen militar, el Sindicalismo Nacional fue precisando sus demandas y reivindicaciones relativas a la recuperación de la Democracia en el país. Ello quedará plasmado en la elaboración de la “Propuesta de los trabajadores para la transición a la Democracia”, presentada el 14 de abril de 1989 y poco después a las organizaciones Políticas nucleadas en la Concertación de Partidos por la Democracia. Como luego desarrollaremos, en esta propuesta, junto con los contenidos propios de las demandas tradicionales del Sindicalismo, se distinguen nuevas valoraciones relativas a los contenidos de la Democracia, a un nuevo tipo de desarrollo, así como una visión más moderna de la empresa y de la participación en ella de los trabajadores y sus organizaciones.

Cristalización orgánica de sus diversas tendencias

Otro elemento importantísimo a destacar es que el Sindicalismo Nacional enfrentará en el nuevo contexto abierto por la reconstrucción de la Democracia, bajo los gobiernos de la Concertación, nuevos desafíos con importantes proyecciones para su dinámica interna y para su acción futura. Nos referimos, en particular, a la forma en que sus tensiones internas, precisamente en esta nueva etapa y quizá por el mayor distanciamiento que se da entre Partido y Sindicato, irán cristalizando orgánicamente, rompiéndose su unidad tradicional, originándose los nuevos “grupos sindicales”, en los que se alinearán las diversas tendencias sindicales.

Nuevas proyecciones y nuevos desafíos frente a las bases

Muy ligado a lo anterior, igualmente el Sindicalismo deberá enfrentar los nuevos desafíos inherentes a los cambios de las tradicionales relaciones Sindicato/Partido/Estado, en las etapas actuales de su desarrollo. En primer término, bajo los gobiernos de la Concertación, se establecerá lo que denominamos un modelo “de relaciones laborales autónomas”, que deja el desarrollo y fortalecimiento de los actores a sus propias fuerzas, sin que el Estado continúe jugando el rol protector que tradicionalmente había tenido respecto al Sindicato, como parte más débil en el cuadro de las relaciones laborales. En nuestra hipótesis, ello incidirá en un importante estado de desconcierto en las dirigencias sindicales, las que habían cifrado bastantes expectativas respecto a la recuperación de las conquistas que habían logrado precedentemente. En estos nuevos marcos, el sindicalismo deberá adecuarse con bastantes dificultades a cumplir su rol en estos nuevos marcos.

A su vez, esta situación podrá afectar su capacidad y sus posibilidades para responder a las demandas de sus bases, lo que nos pondría ante las puertas de eventuales nuevas crisis de representatividad.

Nuevas exigencias impuestas por la economía moderna

Finalmente y cerrando este esbozo general de las características más fundamentales y permanentes de nuestro Sindicalismo, se puede apreciar que en las nuevas coyunturas de nuestra economía nacional, precisamente en este último período en el que concentramos nuestro estudio, el Sindicato se encontrará enfrentando nuevos estilos de gestión, debiendo adecuarse a los nuevos parámetros que asumirán las relaciones laborales. Nos referimos a las exigencias de las nuevas tecnologías y de la automatización, en las etapas actuales de la internacionalización de los mercados, con sus nuevas exigencias de competencia, productividad, de estándares superiores de calidad. Esta realidad, que se dará fundamentalmente en las empresas y sectores modernos, más ligados a las exportaciones, implicará nuevos estilos de gestión, nuevas formas de ejercer la autoridad, nuevas instancias participativas, que pueden llevar, en algunas empresas, a prescindir del Sindicato o bien en otras a suministrarle nuevos roles.

Estas nuevas realidades, que discurrirán en forma paralela con la mantención de empresas tradicionales, con estilos autoritarios, no participativos, podrá incidir generando nuevas reacciones en las diversas tendencias del movimiento sindical. Nuevas reacciones que podrán, en algunos casos, incrementar las tensiones y contradicciones entre el Sindicato y la empresa y, en otros casos, a propiciar nuevas formas de relación entre dirigencias empresariales y sindicales. Estas nuevas realidades tendrán impactos diferenciales entre las diversas tendencias sindicales, tanto a nivel de base como particularmente a nivel de las estructuras superiores del Sindicalismo, de carácter nacional. Es así que particularmente en las Centrales Nacionales, ligadas a la izquierda tradicional, estos nuevos estilos de gestión tendrán un fuerte rechazo, siendo consideradas muchas veces como nuevas formas disfrazadas de explotación de la mano de obra. En cambio, las nuevas Centrales generadas en los últimos años mostrarán actitudes más abiertas frente a estos nuevos estilos, si bien todas rechazarán los impactos negativos de las nuevas tecnologías y de los nuevos estilos de gestión.

La importancia de estos nuevos marcos introducidos por la automatización y las nuevas tecnologías, en el ámbito de las relaciones laborales, nos muestra la conveniencia de profundizar más en estas nuevas realidades, como lo haremos a continuación del análisis de las prácticas sindicales, completando este marco teórico.

TIPOLOGÍA DE SUS PRÁCTICAS

En relación a las *prácticas del Movimiento Sindical*, consideramos que éstas, en los nuevos marcos reseñados, surgirán y se ejercerán en función del desarrollo que alcanza la organización, en función de la autoconciencia del grupo y, en especial, como ya adelantábamos, en función de la forma en que la organización *recibe y percibe los efectos del campo de las relaciones laborales*, así como de su capacidad de *ligarlos a las relaciones sociales y políticas vigentes*. (Frías, 1989: 11-16).

Respecto a los diferentes tipos de prácticas, podemos establecer como principales modalidades de prácticas sindicales, las *Prácticas de Constitución Organizacional* y las *Prácticas de Reivindicativa o Contestatarias*. Estas prácticas se encuentran por lo general estrechamente vinculadas entre sí y se proyectan en las que denominamos *Prácticas Discursivas*. Prácticas, determinadas a su vez por los distintos grados de conciencia que alcanza la Organización Sindical. En lo que sigue, nos ocuparemos principalmente de las prácticas reivindicativas y contestatarias. Más adelante, iremos examinando las restantes prácticas que configuran su acción en estas etapas recientes de su actuar.

Cabe destacar previamente que la reivindicación sindical irá variando según el tipo de conciencia alcanzado por el grupo, la que incidirá en la definición de sí mismo que se atribuye el grupo (*principio de identidad*), así como en la designación de su adversario (*principio de oposición*) y del ámbito principal en el que se desarrolla su acción (*principio de totalidad*).

Reivindicación de defensa económica y laboral

En este nivel, podemos establecer que este tipo de orientación reivindicativa es más factible de estructurarse cuando va primando una conciencia *económico-productiva*. Cuando el trabajador tiende a *identificarse* o se considera a sí mismo, meramente como mano de obra o productor (homo-faber). Este estadio puede corresponder generalmente, en el plano interno, a una gestión de tipo taylorista, autoritaria o a una situación de gobierno autoritario, con supresión de los derechos y libertades sindicales. Por ende, este tipo de reivindicación será más posible constatarla en las primeras etapas del desarrollo del Sindicalismo, si bien puede estar presente incluso en la actualidad, en distintos segmentos de trabajadores y en diversos tipos de empresas autoritarias y tradicionales.

Reivindicación socio profesional

En un estadio superior, ya con un sentimiento de ser parte o de pertenecer a una entidad corporativa definida, que llamamos *conciencia económico-corporativa*, existe mayor conciencia del grupo como tal, con intereses propios de grupo específico, en cuanto corporación. Su reivindicación será de *defensa socio profesional*. En forma correspondiente, con esta visión más amplia, *su oposición* será contra las políticas, leyes y programas económicos o laborales que pueden amagar la corporación. Aquí tenderán a reivindicarse con más fuerza los derechos y libertades sindicales, que favorecen al grupo. Su *proyecto o visión de totalidad* podrá considerar los equilibrios o desequilibrios de los diversos grupos de poder e incluso el ámbito de la normativa económica y jurídico-laboral, pero siempre en términos parciales y en los marcos del sistema económico y político social vigente. Este tipo de reivindicación será más factible encontrarla en sectores laborales más establecidos y, generalmente, en las grandes empresas más representativas de las principales ramas económicas.

Reivindicación de clase

Primando un tipo de conciencia intermedia entre la conciencia económico-productiva y la ético-política, es más factible detectar una *conciencia económico-social* o bien *socio política*. Bajo el predominio de estos tipos de conciencia, el grupo tenderá a *identificarse* con los grupos subordinados concebidos en cuanto clase social (clase obrera o clase trabajadora o clase popular). Sus reivindicaciones, según predomine uno u otro tipo de conciencia, pondrán el énfasis, en el primer caso –en el de una conciencia económico-social– en los intereses de orden económico, jurídico y laboral de la clase, del conjunto de los sectores laborales. En el segundo caso –en el de una conciencia socio política– el énfasis estará radicado en los intereses más políticos de la clase, de participación, de vinculación política. *Su oposición*, visualizará, en primera instancia, el modelo económico vigente, las políticas de desarrollo y en segundo término, se dirigirá más bien al sistema capitalista como tal. *Su totalidad o proyecto global* se dirigirá al sistema político-social global, sistema entendido como modelo de sociedad, a partir del cual se generan las diversas políticas. Su reivindicación, por ende, se orientará a su transformación como tal, implicando, por consiguiente, alguna claridad sobre las propuestas alternativas. En el plano organizacional, en un caso primará la búsqueda de la unidad organizacional de carácter nacional y, en el segundo, más bien se pondrá la organización al servicio del proyecto político, en términos de base de apoyo, capacidad de presión, etc.

Este tipo de reivindicación será más factible detectarla particularmente en aquellas organizaciones más ligadas a los partidos políticos, así como en aquellas empresas más antiguas vinculadas a los sectores manufactureros y mineros.

Reivindicación ciudadana, ético-política

Primando un tipo de *conciencia ético-política*, de carácter más amplio y global, el grupo *se identificará* con el conjunto de los grupos y estamentos ciudadanos y no sólo con sus intereses corporativos o de clase. Por ende, sus reivindicaciones se dirigirán al conjunto de los intereses de los sectores y estamentos sociales, de orden económico, jurídico y laboral, considerados en forma más integral.

Este tipo de reivindicación será más probable detectarla entre las dirigencias sindicales más ligadas a los partidos políticos, en sus cuadros reclutados desde el movimiento sindical.

Cabe reseñar que los tipos de reivindicación reseñadas las consideramos como tipos ideales, *como referentes que podrían guiar nuestro trabajo interpretativo*. Ellas podrán encontrarse presentes, en sus distintas formas e incluso de manera combinada, en diversos segmentos de trabajadores de una misma rama y también, de una misma empresa.

CAPÍTULO II

MODERNIZACIÓN PRODUCTIVA, NUEVOS ESTILOS DE GESTIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN EL ÁMBITO SINDICAL

Dadas las actuales transformaciones que han sufrido los procesos productivos, particularmente en las últimas décadas, transformaciones ligadas a la modernización de las tecnologías y a los nuevos estilos de gestión, nos parece importante detenernos en estos nuevos fenómenos, a fin de ir detectando y ponderando las implicancias y exigencias que ellos pueden originar para las Organizaciones Sindicales.

En esta línea, examinaremos un conjunto de autores que nos entregan un panorama general de estas transformaciones y de sus incidencias en el ámbito sindical. Nos referimos principalmente a las perspectivas que nos presentan Graziani (2005), así como los enfoques de Hyman (2001), los análisis de Castillo (2000), García Calavia (2001), Blauner (1964), Kerr et al. (1967), Mallet (1973), Touraine (1970), Piore y Sabel (1990), Thompson (1971). Ellos estudian estos nuevos fenómenos desde diversos ángulos, incorporando diversos otros autores, proporcionándonos un cuadro general que será de especial interés para tener en cuenta en nuestro estudio.

Estos autores nos entregan una perspectiva de las teorías e interpretaciones más presentes en la sociología moderna que podremos incorporar, en nuestro análisis de las orientaciones, valores y prácticas de nuestro Movimiento Sindical en estos últimos años.

Consideraremos inicialmente las diversas perspectivas de análisis, actuales, principalmente las neomarxistas, neoliberales y postmodernas, estudiadas por Graziani (2005) y que sintetizan los trabajos de diversos especialistas en estas materias. Luego, nos detendremos en el análisis del origen de las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), presentadas por Castillo (2000), así como las formas participativas que ellas impulsan. Completaremos estas perspectivas presentando brevemente las bases teóricas de estos nuevos paradigmas productivos.

Estos diversos enfoques tienen una gran pertinencia para nuestro trabajo de análisis del Movimiento Sindical chileno, al poner de relieve las problemáticas enfrentadas por

el Sindicalismo en los países desarrollados, ante los nuevos estilos de gestión, las nuevas tecnologías, las exigencias e impactos de la automatización, los nuevos paradigmas productivos vigentes, fenómenos todos ellos que se han vivido y se están viviendo actualmente en nuestra realidad nacional.

PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS

La perspectiva neomarxista de desestructuración del Sindicalismo

Graziani nos remite a la consideración de las perspectivas neomarxista representada por R. Antunes (1996:35), que plantea la aguda crisis sufrida por la clase trabajadora, desde la década de los 80. Dicho autor incluso llega a preguntarse si no estamos a las puertas del “fin del trabajo”, del desaparecimiento de la clase obrera, perdiendo la categoría “trabajo” el precedente estatuto central que ocupaba en la sociedad. Por su parte, Sotelo Valencia (2003:23), citado también por Graziani, alerta sobre la reestructuración del mundo del trabajo, la superexplotación y los nuevos paradigmas de la organización del trabajo, vigentes en la sociedad actual.

Esta perspectiva se encuentra bastante presente en las orientaciones de los Dirigentes Sindicales ligados a los partidos obreros de izquierda, que permanecerán, en importante medida, en algunas tendencias internas del Movimiento Sindical Nacional.

La perspectiva neoliberal

Las tendencias del trabajo contemporáneo vistas como negativas bajo la óptica marxista adquieren otro carácter en la perspectiva neoliberal. Al respecto nos referiremos brevemente a ella, pues sus contenidos y proyecciones han sido aplicadas en forma bastante rigurosa en nuestra realidad nacional, desde los inicios del régimen de Pinochet y, más plenamente, a partir de 1977, bajo la dirección de sus equipos económicos, los denominados “Chicago boys”, mentores de la “economía social de mercado”, como se le denominó entonces.

Respecto a sus principales contenidos, los examinaremos brevemente, a partir de los planteamientos de sus máximos exponentes.

Así, por ejemplo, Milton Friedman (1980:48) en su libro en colaboración con Rose Friedman “Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo económico”, defiende los pilares del interés personal, base del libre mercado. Esta concepción optimista del individualismo se sustenta en los marcos de la globalización, en aquellos principios

neoliberales centrales, como el desmoronamiento del Estado regulacionista, el fin de la rigidez del mercado de trabajo y el imperio total del mercado.

Al respecto y en la interpretación de Graziani, el neoliberalismo actual se enmarcaría dentro de la tendencia que considera al Estado como un obstáculo a la libertad, ya que es el intercambio mercantil sin ninguna intervención la manifestación esencial de la libertad humana; el mercado es, además, el fundamento de lo social.

En esta perspectiva, los Sindicatos son vistos también como una interferencia, la flexibilidad se convierte en solución frente a estas indeseables intervenciones; de ahí las propuestas de reforma que en este sentido se le hacen a la mayoría de las leyes que protegían el mercado de trabajo.

Para Hayek (1978:204), por ejemplo, el Estado regulacionista es una fuente de problemas y su lugar debe ser tomado por el mercado: “Sólo el mercado puede realizar de manera adecuada la asignación de recursos, pues ninguna persona o conjunto de personas podría lograr el conocimiento perfecto de todas las circunstancias que están actuando en el mercado a cada momento”.

Siempre en la interpretación de Graziani, el neoliberalismo actual se enmarcaría dentro de la tendencia que considera al Estado como un obstáculo a la libertad, ya que es el intercambio mercantil sin ninguna intervención la manifestación esencial de la libertad humana; el mercado es, además, el fundamento de lo social.

Más en particular y en orden a nuestros principales puntos de interés relativos a los temas del trabajo y del sindicalismo, observamos que estos autores sostienen que la distribución del producto social aparece vinculada con la aportación de cada uno. El empresario contrata trabajadores hasta que el costo de incorporar una unidad de trabajo adicional iguala el posible beneficio. De modo que el ingreso del trabajador parece relacionarse directamente con su aportación.

Así, para los liberales, el trabajo se concibe como una mercancía más, que está sujeta a las oscilaciones de la oferta y de la demanda y cuyo equilibrio determina el salario justo y evita el desempleo. Este último vendría determinado por un salario superior al de equilibrio provocado por cualquier interferencia ajena al funcionamiento natural del mercado de trabajo.

En esta perspectiva, los Sindicatos son vistos también como una interferencia, la flexibilidad se convierte en solución frente a estas indeseables intervenciones; de ahí las propuestas de reforma que en este sentido se le hacen a la mayoría de las leyes que protegían el mercado de trabajo.

Precisamente, en nuestro país, previo a la plena apertura del mercado nacional a los mercados internacionales, en la etapa de los 80, se promulgaron las “7 Modernizaciones”, que analizaremos más adelante y, que ahora, sólo enumeramos: el Plan Laboral que permitió

una negociación colectiva aunque sin derecho de Huelga, la Directiva Presidencial sobre Educación, la Reforma Previsional, la Reestructuración de la Salud, la Reforma Administrativa y Regionalización del país, la modernización del Sector Justicia y la del Sector Agrícola.

Lo importante a destacar, corroborando los comentarios de Graziani, es que con estas reformas se intentó incorporar el conjunto de los antiguos Servicios del Estado, a su plena participación en el mercado, cobrando por sus servicios, con administración empresarial, etc.

Del mismo modo y siempre vinculando estos desarrollos teóricos a nuestra realidad nacional, en la perspectiva neoliberal, a fin de superar el desempleo (causado principalmente por las rigideces introducidas al mercado de trabajo), es necesario introducir reformas estructurales drásticas que flexibilicen las relaciones laborales. Por ello, se concibe la actual etapa de globalización como la fase ideal y justificante de la liberalización de los mercados laborales y la estricta regulación de los derechos y libertades sindicales. Beck (2000:53), reseñado por Graziani, se inscribe en esta misma perspectiva.

Desde nuestro punto de vista, precisamente en Chile, tempranamente, en el mes de septiembre de 1973, el mismo mes del golpe de Estado de Pinochet, se dictó el Decreto N° 198, que suprimió las libertades y Derechos Sindicales, quedando los Sindicatos sin actividad legal posible. Claramente, se estaba en el “paraíso del neoliberalismo”. Como confirma el mismo Beck, las recetas para llegar a dicho “paraíso” se aplican desde la década de los ochenta en las naciones anglosajonas y en América Latina.

Varias de las perspectivas recién reseñadas pretenden dar razón de los efectos que las nuevas relaciones de trabajo producen en los sectores laborales. Con ello, y tal como lo plantean Negri y Hart (2000) en la perspectiva postmoderna, se centra el enfoque en los efectos de la transición de la economía fordista a la postfordista, aspectos sobre los que nos interesa detenernos con mayor profundidad, para complementar nuestro marco de análisis.

La perspectiva postmoderna

Aunque la perspectiva postmoderna se nutre de varios enfoques, abordaremos principalmente lo planteado por A. Negri y M. Hart (2000) y por Hyman (1996), en torno a la nueva sociología del trabajo en la era de la globalización, complementando los análisis precedentes.

Negri y Hardt establecen diferencias fundamentales entre la “economía fordista” y la “economía postmoderna”. La primera la consideran como un modelo de producción en el que la información y la comunicación entre productores y consumidores eran escasa y relativamente lentas, mientras que la economía postmoderna se caracteriza por

ser altamente comunicacional e informacional. La idea fundamental de estos autores gira en torno al predominio en la sociedad contemporánea del “trabajo inmaterial y afectivo”. (Negri, 2000:75).

Estas distinciones nos parecen de interés, pues nos ayudan a apreciar las diversas orientaciones y valores existentes al interior de las distintas organizaciones sindicales, ligadas sea a los servicios o más bien a la producción. Del mismo modo, ponen de relieve la heterogeneidad existente al interior del Movimiento Sindical, como un importante desafío para ser asumido por las Direcciones Sindicales Nacionales y Regionales.

Siguiendo con nuestro análisis, los autores señalan, asimismo, que el crecimiento de las importaciones desde países con bajo nivel salarial ha causado la destrucción de empleos industriales, intensivos en trabajo, en los países desarrollados, generando con ello, al mismo tiempo, desigualdades salariales. Del mismo modo, los flujos crecientes de inversiones extranjeras directas hacia países periféricos, que buscan aprovechar los bajos costos salariales y producir manufacturas más baratas, producen el mismo efecto sobre el mercado de trabajo interno de los países industrializados.

Estos autores introducen el concepto de multitud, en lugar de los términos tradicionales: proletariado, trabajadores, clase obrera, etc. Con ello pretenden dar cuenta de las transformaciones cualitativas sufridas por la fuerza de trabajo desde los años setenta. Este cambio consistiría esencialmente en la hegemonía del trabajo inmaterial sobre el conjunto de la fuerza de trabajo. La “multitud” sería entonces un nuevo sujeto productivo “libre y autónomo”, ya no situado en la fábrica o el lugar de trabajo sino en toda la sociedad. Ésta constituye una sobreestimación del papel de la intelectualidad y de los sectores más calificados de los asalariados. El término “multitud” describe a un proletariado que se ha vuelto más heterogéneo, pero que está dominado por el “trabajo inmaterial” (el trabajo industrial informatizado, el de las tareas analíticas y simbólicas, el que implica producción y manipulación de afectos).

Las afirmaciones de Negri en este terreno están a tono con los teóricos que predicen el fin del trabajo y que se convirtieron en moda intelectual en la década de los noventa, a raíz de la revolución tecnológica vinculada a la informática y a la globalización. Otro elemento importante considerado por estos autores, es el tránsito de la producción fordista basada en la jerarquía y la organización corporativa, a la producción en red. Sus principales diferencias serían que la economía fordista implicaba relaciones de competencia entre los trabajadores; la postmoderna supone cooperación y mayor interacción social; sin embargo, ésta no tiene un territorio único, se encuentra descentralizada y desterritorializada (Negri, 2000:80).

Ahora bien, la diferencia de estos autores con los teóricos marxistas radica en la distinta percepción que poseen acerca de la teoría del valor trabajo en tiempos de globalización.

Consideran que es imposible el cálculo de la explotación en economías informatizadas y en redes y tan profundamente transnacionalizadas; en su lugar proponen la teoría del valor - afecto. (Negri, 2000:90).

Para diversos autores postmarxistas, el Sindicalismo de clase fue sustituido por el Sindicalismo de participación el cual condujo a los trabajadores al abandono de las tareas de la emancipación y a sustituirlas por la adecuación al sistema. Esto explicaría por qué se dan todas las condiciones para que el capital aumente su ofensiva en contra de los trabajadores. En esta perspectiva, no se contempla en última instancia, ni la modernización de las relaciones laborales, ni una redefinición del rol y función sindical, en los nuevos marcos de la globalización.

Hyman (1996:10), por su parte, se refiere al problema de la desagregación de los trabajadores, en las actuales coyunturas. Destacando al respecto el viraje del colectivismo hacia el individualismo, reflejado en el descenso de las tasas de afiliación a los Sindicatos, en una mera receptividad a las políticas y disciplinas determinadas colectivamente o en la presencia de ambos factores, muestra la polarización dentro de la clase obrera que muchos autores caracterizan desde el punto de vista de las relaciones entre centro periferia o entre los de adentro y los de afuera; señala el creciente particularismo de las identidades y proyectos colectivos desde el punto de vista del empleador, así como la fragmentación dentro de la clase obrera organizada expresada en conflictos infra e intersindicales y un debilitamiento de la autoridad de los liderazgos nacionales y las Confederaciones Centrales.

EL CONTEXTO DE LA FLEXIBILIDAD COMO COMPLEMENTO

Más adelante Hyman (2001) sintetiza algunos principales conceptos, tratados por diversos autores, relacionados con la flexibilidad imperante en el modelo económico europeo y presididos por la valoración de la flexibilidad. Dichos conceptos tienen una especial importancia para nuestros análisis, en la medida en que apuntan a tendencias y valores muy presentes en nuestra realidad nacional.

Así, por ejemplo, la *economía moral*, considerada por Thompson (1971:33), nos remite a aquellas reivindicaciones tradicionales de nuestro Movimiento Sindical, que se gestaron desde los orígenes del Sindicalismo Nacional y que acompañaron el surgir y desarrollo de las primeras organizaciones, así como de las diversas Centrales Sindicales Nacionales. Es importante considerar este enfoque, pues se corre el riesgo que la modernización de la economía y de los estilos de gestión pueda relativizar estos valores, en aras de la necesaria adecuación de los trabajadores, a las exigencias de globalización y la internacionalización de los mercados.

Del mismo modo, la *sociedad del riesgo* planteada por Berk (1992) nos permite ampliar nuestra perspectiva respecto a los imperativos y desafíos del riesgo en el que se mueve la empresa moderna, así como a las consiguientes implicaciones de la “desestandarización” de la fuerza laboral. Estos enfoques nos ayudarán a poner atención en aquellas tensiones existentes en las conductas laborales y sindicales que deben compatibilizar sus demandas y reivindicaciones (ligadas a la economía moral) con las necesidades de mantención de sus empleos, cada vez en situaciones de mayor inestabilidad y precariedad.

A su vez, este mundo del subempleo flexible, pluralizado, descentralizado y lleno de riesgos, al ponerle marcos más rígidos a las demandas Sindicales tradicionales, incidirá en nuevas tensiones, problemas y distancias, entre las Dirigencias Sindicales y las aspiraciones e intereses de sus bases. Ello no dejará de pesar en los actuales problemas de la representatividad de las Organizaciones Sindicales, en sus decrecientes tasas de afiliación y en el creciente individualismo presente en la masa laboral.

El concepto de “gobernanza” del mismo Hyman (2001) nos enfrenta a los problemas que producen en los sectores laborales las actuales exigencias de la transnacionalización de los mercados. Nos referimos, más en particular, a la creciente necesidad de garantizar la calidad y la competitividad de las producciones nacionales; ello con el riesgo de enfatizar la libertad del mercado, evitando imponer trabas al emprendimiento. A ello se agrega la creciente flexibilización que amaga la estabilidad laboral, la duración de las jornadas, los diversos tipos de contratos a tiempo parcial y diversos otros ámbitos de los derechos laborales.

En este cuadro, la *gobernanza*, si bien puede favorecer el consenso, los acuerdos y la concertación entre los actores sociales, así como las alianzas estratégica, hace correr el riesgo de que la normas no vinculantes y la regulación flexible impidan u obstaculicen el “diálogo civil” y confirmen el peligro de un diálogo social, reducido a una mera retórica.

Estas cautelas y prevenciones nos hacen ver tanto la necesidad de lograr relaciones laborales modernas, competitivas, abiertas y respetuosas de los derechos de las partes, así como las dificultades de cambiar los esquemas tradicionales de gestión y de reivindicación. Al respecto, nos parece muy positivo el llamado de Hyman a que el actor laboral logre convertirse en sujeto y no en mero objeto de la globalización y de sus exigencias.

Estos enfoques que Hyman pone de manifiesto se encuentran muy ligados a los desafíos de la “rigidez flexible”, que luego veremos en Dore (1986). Nos referimos más en particular a aquella tensión entre la limitación de la flexibilidad externa y su énfasis. Esta perspectiva nos entrega herramientas para ver más adelante el problema de la compatibilización entre el establecimiento de “redes de confianza mutua” (que permiten al actor

laboral aportar y colaborar en los logros de la productividad, de la innovación tecnológica y organizativa) y esta flexibilidad externa que otorga más libertad al empresario para aplicar las normas laborales. Con ello, nos encontramos con los mismos problemas que develaba el concepto de “gobernanza”, vistos desde otro ángulo. Es decir, lo que subyace a estos planteamientos es la tensión o la dificultad de compatibilizar fructíferamente la libertad del mercado y los derechos y responsabilidades de las partes.

Desde nuestro punto de vista y como más adelante lo abordaremos, estos enfoques nos remiten al desafío de lograr, efectivamente, que los nuevos estilos de gestión moderna puedan basarse en el respeto mutuo, en la confianza entre empresario y trabajador y en las estrategias del “ganar-ganar”.

La Rigidez Flexible. Concepto tomado de Dore (1986), establece, según Hyman, que cualquier sistema de relaciones sociales implica algunos elementos relativamente estables y otros más abiertos a la variación. Para algunos actores sociales y económicos, el poder dar por estables y predecibles ciertos factores contextuales proporciona una base segura para la innovación en otras áreas. Al respecto, Dore hace referencia a la experiencia japonesa, estableciendo que en Japón “nunca han alcanzado a Adam Smith”. En la interpretación de Dore (1986:3) existe una economía moral firmemente anclada, en la que las “relaciones de confianza” son de mayor importancia que las «relaciones contractuales distantes”. Todo ello crea “una red de confianza mutua” (1986:66) que fomenta tanto una perspectiva a largo plazo como un marco seguro para poder asumir riesgos (dado que un único riesgo mal colocado no debe tener consecuencias traumáticas). Por lo tanto, ciertos tipos de rigidez institucionalizados pueden ser un medio para lograr la eficiencia económica.

En esta perspectiva, si se limita la flexibilidad externa, los empresarios estarían obligados a buscar aquellas estrategias de producto y producción que estabilizan la demanda. En cambio, si se la enfatiza, es más probable que los trabajadores cooperen en la innovación técnica y organizativa. En este caso, las empresas pueden responder a la merma en la demanda buscando la reducción de costes a corto plazo y los trabajadores precarios tienen un incentivo para resistirse al cambio.

Lo interesante de estos enfoques es que hacen referencia al hecho de que tradicionalmente las relaciones de empleo implicaban una mezcla compleja de intercambio de mercado por un lado y una relación que engloba derechos y responsabilidades por el otro. El autor apunta a que cuando los tiempos son difíciles, hay dos opciones opuestas: intensificar el principio de contratar y despedir, o rebajar el *status* de los trabajadores en el seno de la empresa como base para la adaptación constructiva.

Este conjunto de enfoques nos entrega una visión general de las teorías e interpretaciones más presentes en la sociología moderna, que consideramos especialmente

pertinentes para incorporarlos en nuestro análisis de las alternativas de las orientaciones, valores y prácticas de nuestro Movimiento Sindical en estos últimos años.

LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (NFOT)

Como antecedente para el análisis de la realidad de nuestro Sindicalismo Nacional, examinaremos el origen y desarrollo de estos nuevos estilos de gestión y las nuevas formas de organización del trabajo que las operacionalizan, las razones de su adopción, sus consecuencias y proyecciones, así como las teorías que intentan avalarlas. Seguimos de cerca en este análisis la publicación de Castillo (2000).

Estos aspectos serán de especial importancia en nuestro estudio dado que, en nuestra realidad nacional, estas nuevas tecnologías tuvieron un importante desarrollo, a partir de la apertura de nuestra economía a los mercados internacionales, a partir de fines de los 70, y con más fuerza, desde los 80 para adelante, determinándose una realidad laboral bastante exigente y desconocida para nuestros Dirigentes Sindicales.

Examinaremos estas NFOT en la perspectiva de conocer los efectos que tuvieron tanto en las orientaciones empresariales como en las Dirigencias Sindicales. Para ello nos basaremos en los análisis de algunos importantes analistas de estas materias, que han estudiado en particular estos temas en sus orígenes en Europa, para más adelante considerar estos fenómenos en nuestra realidad nacional.

Las NFOT son parte de las estrategias empresariales, teniendo como aspectos principales, por una parte, la reestructuración del trabajo, incluyendo en estas nuevas formas la robotización y también la descentralización productiva y la llamada nueva división internacional del trabajo. Al respecto, no todos los sociólogos se muestran optimistas respecto a estas técnicas modernas de gestión. Por ejemplo, Palloix (1978:67) llega a preguntarse si ciertas técnicas modernas de gestión, como la gestión de la producción por la informática, no constituyen una readecuación o un maquillaje de los métodos tayloristas.

Los orígenes y razones de su adopción

Estas nuevas formas de organización surgen desde la segunda postguerra mundial, en la década de los 60, cuando tiene lugar un importante desarrollo de la producción de masa en los países más desarrollados. La preocupación central desde entonces será la de buscar las maneras de adaptar al obrero común o al obrero “especializado”, como se lo denomina en Europa, a una tecnología cuyo establecimiento, ligado al progreso

técnico, se estimaba irreversible. Con el predominio de estas producciones en masa comenzarán igualmente a manifestarse las *resistencias de los trabajadores* a la nueva organización del trabajo, convirtiéndose éstas en problema social y como el anuncio de la crisis del taylorismo. De allí que se iniciará todo un proceso de búsqueda de nuevas formas de organización del trabajo.

Esta *resistencia* reseñada generará distintas reacciones en las empresas. Así, por ejemplo, cuando la Volvo comienza a instalar su fábrica de Kalmar, un estudio prospectivo le hará presente que para 1980 el 90% de la juventud sueca, tendría estudios superiores de bachillerato, lo que podría agudizar este problema de las resistencias a las nuevas tecnologías y las nuevas condiciones de trabajo que determinan (Accomero, 1981:63-76), citado por Castillo.

Pesarán también en esta nueva orientación empresarial los costos económicos de esta *resistencia* obrera, lo que incidirá en nuevas actitudes empresariales respecto a las nuevas prácticas organizativas. Así, predominará también, paradójicamente, en la adopción de estas NFOT, que suponen innovación y estilos más modernos, el tradicional comportamiento racional con arreglo a los fines de reducción de costos de producción.

También se arguyen otras razones que no excluyen las ya mencionadas: desde las exigencias de los cambios acaecidos en un mercado, menos previsible y más variable, las nuevas demandas, hasta los límites internos que se hallan en el sistema taylorista-fordista.

Por su parte y tal como lo destaca Bernardo Prida (1982), también citado por Castillo, los grupos de trabajo, que expresarán las nuevas formas de organización, permiten aprovechar las “holguras”, absorber “perturbaciones” (averías, ausentismo...); cambios de producto, dando, por ejemplo, la negociación llevada a cabo por los trabajadores y dirección de la Alfa-Romeo italiana.⁽¹⁾ Por su importancia, los consideraremos más en detalle.

Los grupos de producción

Los “grupos de producción” o “grupos de trabajo”, que concretan estos nuevos estilos de gestión, suponen un cambio organizativo perfectamente combinable con una nueva gestión de la fuerza de trabajo, gestión que utilice, por ejemplo, las mejores capacidades de los sujetos, la «profesionalidad colectiva» que recurra a una oferta de trabajo más amplia y con menos capacidad de negociación. Combinable igualmente con

¹ En efecto, el acuerdo firmado en 1981 supuso la creación de “grupos de producción” que afectan a finales de 1981 a 20.000 trabajadores. A estos grupos se le asignarán todas las operaciones de una parte de la producción, las que se distribuirán por ellos mismos.

la introducción de nuevas tecnologías (que permiten, precisamente en muchos casos, la aplicación del trabajo en grupos) y con diseños nuevos del producto hechos para ser fabricados en módulos autónomos.

Son nuevos diseños como el modelo VSS de la Fiat, analizado por Aguren y Edgren (1981:101-104) de la S.A.F. (Confederación de Empleadores Suecos).

Una importante consecuencia de estas NFOT en particular, de estos nuevos “grupos de trabajo”, será la de crear las posibilidades técnicas y organizativas para una fragmentación de los procesos productivos, siempre posibilitadas por las nuevas tecnologías disponibles. Se trata, en última instancia, de la transformación del sistema basado en la gran fábrica que se desplaza hacia las “pequeñas unidades de producción independientes y coordinadas”.

En este cuadro, la innovación tecnológica de la informática y de la electrónica permitiría lograr la máxima flexibilidad respecto a los procesos productivos y a los tipos de herramientas que pueden utilizarse, integrar procesos distintos por su naturaleza y localización, así como descentralizarse en lugares diferentes las fases del proceso productivo. Todo ello, sin perder la posibilidad de centralización de las funciones de control.

Sin embargo, para algunos autores más pesimistas se tratará de un nuevo taylorismo de rostro electrónico, de apariencia humana, desfigurado sobre el territorio, como Garavini (1980:13-26).

BASES TEÓRICAS DE LOS NUEVOS PARADIGMAS PRODUCTIVOS

Para el análisis de estas temáticas seguiremos las reflexiones presentadas por García Calavia (2001:237-256). Su consideración nos permitirá ampliar los desafíos recién considerados, así como aquilatar las dificultades que entraña la compatibilización entre nuevos estilos de producción y relaciones laborales modernas y participativas.

La reedición de las teorías de la sociedad industrial

En el trabajo citado, García Calavia muestra su asombro por la diversidad de autores que defienden los modelos de la “*empresa flexible*”, como Atkinson, J. (1986), o aproximaciones similares como los conceptos de la “*producción ligera*”, de Womack (1992), de la “*especialización flexible*” de Piore y Sabel (1990) o los “*nuevos conceptos de la producción*” de Kern y Schumann (1988).

A su juicio se trata, en el fondo, de presentar una imagen nostálgica de estabilidad y armonía en el pasado y de estabilidad y crecimiento en el futuro basada en la flexibilidad, frente a las actuales coyunturas de vacilación e incertidumbre del comportamiento de los mercados. Al respecto, García Calavia analiza las diversas tesis que pretenden fundamentar estas orientaciones. Ello, en el entendido que dicha flexibilidad no es bien compatible con relaciones laborales modernas y participativas.

En efecto, según estos autores reseñados, existiría un progresivo desarrollo basado en la racionalización, en la flexibilidad de las normas, la armonía social, etc. Son estas mismas exigencias universales de la racionalidad tecnológica y económica las que se encontrarían en la base del cambio social. Cambio que estaría liderado por las elites empresariales industrializantes.

Siguiendo esta perspectiva, consideraremos las tesis de algunos autores que tienden a validar las orientaciones económicas del neo liberalismo, así como algunas expresiones orgánicas, que constituirían una plausible concreción de las mismas.

La tesis de la convergencia económica

Según García Calavia, los autores reseñados, en el contexto de la crítica liberal al marxismo contemporáneo, consideraban que todas las sociedades avanzadas tenían rasgos estructurales semejantes relacionados con la producción industrial a gran escala. Su objetivo era formular una teoría de la sociedad industrial, de carácter similar al de la teoría marxista del desarrollo capitalista, pero que fuera capaz de trascenderla en su alcance y en su capacidad explicativa.

Su síntesis más acabada se la encontraría en la obra de Kerr, et al. (1967). En ella, reconocen la importancia epistemológica que tiene la aplicación marxista de los métodos deductivos para el análisis del desarrollo económico y social, si bien, a la vez, cuestionan directamente las propias concepciones de Marx sobre esos procesos, ya que es necesario apreciar de manera distinta las actuales sociedades después de haber experimentado esos procesos.

Con respecto al cambio social consideran que su impulso fundamental no reside en las contradicciones entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción, sino en las exigencias universales de la racionalidad tecnológica y económica.

En segundo lugar, en relación a la acción social, estiman que el proceso mediante el que se lleva a cabo el cambio histórico no es el de la movilización y el conflicto de clases (lucha de clases), sino el de la dirección de las elites industrializantes y el de la respuesta de las masas.

Y por último, el horizonte que percibían no era el de la transición revolucionaria del capitalismo al socialismo o a la sociedad sin clases, sino el de la convergencia evo-

lutiva de todas las sociedades modernas hacia la “sociedad industrial” cuyas principales características serían: mayores niveles de calificación y responsabilidad exigidas por las nuevas tecnologías a la fuerza de trabajo y, por tanto, aumento del número de ocupados con estos rasgos; un crecimiento, cuantitativo y cualitativo, del personal técnico y directivo que exige un grado cada vez mayor de educación formal y, como consecuencia, una transformación de la estructura social; la relevancia de los gerentes de empresa; la declinación de la protesta abierta a medida que los trabajadores se acostumbran a la industrialización y la perpetuidad de las clases, ya que este tipo de sociedad, cualquiera que sea su forma política, requiere tecnólogos altamente cualificados y trabajadores menos calificados, dirigentes y dirigidos. (Kerr, et al. 1967: 36-39).

Se configura así el modelo general de sociedad más coherente con los imperativos funcionales que imponen una tecnología y una economía que funciona racionalmente. Estos presupuestos se pueden ver reproducidos fácilmente en los planteamientos de los paradigmas productivos de fin de siglo.

En las perspectivas teóricas del industrialismo, como lo reseña García Calavia, se establecía que para contar con una producción previsible se requería una gran empresa organizada burocráticamente, gestionada por un equipo profesional, con una fuerza de trabajo regulada por una compleja red de normas, negociadas al menos en parte, con los Dirigentes Sindicales.

Conforme se impone la lógica del industrialismo, las economías se unifican progresivamente y los procesos sociales subyacentes al funcionamiento de las unidades productivas y de los mercados se hacen cada vez más homogéneos.

La tesis de la automatización

García Calavia (2001) analiza la tesis de la automatización formulada en los mismos años que las teorías liberales que ya examinamos. En su interpretación este discurso no sólo hace referencia a la aparición de los sistemas informáticos, sino también a sus dimensiones sociales que cuestionaban los principios inherentes a la producción en serie.

Al respecto, distingue dos versiones respecto a la centralidad de la automatización: una que enfatiza su naturaleza tecnológica y su dimensión irreversible que denomina la versión americana de Blauner (1964) y otra que le asigna cierta autonomía al trabajo, es decir, la variante francesa de Mallet (1973).

La vertiente americana. En el contexto de las teorías liberales del industrialismo, los efectos de los cambios tecnológicos en la organización productiva se caracterizaban por ser socialmente neutros. Blauner (1964) argumentaba que los mismos se determinaban por tres factores: el estado de los procesos científicos y mecánicos, la naturaleza del

producto y los recursos económicos y de ingeniería propios de cada empresa, es decir, por factores técnicos y económicos. En esta argumentación no se tenía, pues, en cuenta cómo podía influir el conflicto social en el cambio de sistema tecnológico.

El punto de partida de este autor era su creencia en “la tendencia a largo plazo hacia una intensificación de la mecanización”, Blauner (1964:8), lo que representaba una concepción evolucionista de la tecnología, si bien consideraba que la automatización estaba determinada de algún modo por el mercado del producto. Su tesis, al igual que la de los promotores del modelo industrialista, hace referencia a la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo, en la que cree y reconoce explícitamente (1964:185).

La insatisfacción en el trabajo, principal objeto de análisis de Blauner (1964:6), no era ignorada si bien se veía limitada y no se consideraba contradictoria con la realidad de las sociedades industriales caracterizadas por la exigencia de mayores niveles de destreza, una dirección más humanizada y una difusión del poder y la responsabilidad. En este sentido, sostenía que la “alienación” ha seguido una trayectoria que podía representarse gráficamente mediante una curva con forma de “U” invertida. Alcanzó su máximo desarrollo con la industria de montaje de las primeras décadas del siglo XX, sin embargo, a medida que las industrias se automatizaban, la alienación disminuía como la “U” invertida.

Blauner (1964:15) reduce así la alienación a una cualidad de experiencia personal que resulta de tipos específicos de ordenamientos laborales y que encuentra solución en los mismos. En otras palabras, define la alienación como una experiencia psicológica, personal, como algo que el trabajador siente y que está en la mente del trabajador y no como una característica estructural de la sociedad capitalista. Según García Calavia (2001:13), con ello ha operativizado un concepto propio de la economía política en otro de naturaleza sociopsicológica, lo que supone un rechazo del marxismo en favor de una ciencia social subjetiva.

La vertiente francesa. Aquí se destacan los aspectos positivos de la modernización industrial, tales como los mayores niveles de calificación, especialización creciente, etc., manteniéndose un énfasis en la centralidad del rol de la tecnología, como vimos a propósito de los análisis relativos a la fuerza de la automatización. Incluso autores más críticos como Mallet (1973:16;93), aceptan que sólo los grupos sociales integrados a los procesos más avanzados estarían en condiciones de denunciar las formas de alienación y considerar nuevas alternativas de desarrollo. Si bien, en general, se aprecia que en esta etapa es más fácilmente posible alcanzar acuerdos entre trabajadores y empresarios.

Encontramos rescatable la orientación de Touraine (1970), quien, respecto a la automatización, considera que proporcionaría un entorno técnico estable en el cual se

podrían definir diversas estructuras organizativas y relaciones laborales, lo que abriría las puertas al establecimiento de acuerdos, concertaciones y alianzas estratégicas. Respecto a otros aportes de Touraine, que utilizaremos en nuestro análisis, nos referiremos a ellos más adelante, cuando consideremos los diversos principios que definen a un movimiento social (principios de identidad, oposición y totalidad).

Todas estas orientaciones ponen el énfasis en la iniciativa empresarial como principal actor de desarrollo, guiadas siempre por la idea que desarrollo económico, estabilidad y progreso social son compatibles. A ello se agrega la creencia en la capacidad de los gobiernos para asegurar otorgar seguridad económica y social a los ciudadanos y una mejora continua de sus niveles de vida, mediante este crecimiento económico sostenido.

Tampoco se encuentran grandes diferencias respecto a las orientaciones que observamos en nuestros análisis precedentes referidas al neoliberalismo y la sociedad del riesgo, con gran profusión de autores que defienden la flexibilidad. Parecería considerarse como algo automático o dado, la asociación entre nuevos productos, las nuevas tecnologías, la flexibilidad y el progreso y la armonía social. Sin mayor preocupación por una nueva segmentación entre un reducido núcleo de trabajos calificados, flexibles y polivalentes, y trabajos periféricos.

Ello servirá para poner atención en nuestro próximos desarrollos a las percepciones de las orientaciones y apreciaciones de los trabajadores, respecto a los crecientes fenómenos de la intensificación del trabajo, la descalificación, la recalificación, el crecimiento de la inestabilidad en el empleo, un aumento de la demanda de versatilidad y movilidad laboral, el incremento de la vulnerabilidad del trabajo o modificaciones en la correlación de fuerzas.

Ello nos motivará a examinar las orientaciones y conductas empresariales que se encuentran a la base de sus argumentos para defender la no necesidad de las reformas laborales, así como de las demandas por menores exigencias de regularizaciones.

Del mismo modo, nos interesará discernir la naturaleza de las demandas sociales de los trabajadores, así como las razones de los problemas actuales que han encontrado los gobiernos de la Concertación para impulsar el mejoramiento de las condiciones de vida, salariales, de higiene y seguridad laboral, de redistribución del ingreso, el mejoramiento del acceso a los bienes de salud, vivienda y educación para vastos sectores de la sociedad.

Igualmente, los análisis precedentes nos entregan un interesante panorama de teorías y supuestos para detectar la evolución que muestran los conflictos sociales, los que si bien pueden mostrar tendencias a un retroceso, en estas últimas décadas también pueden ser un indicador de las dificultades inherentes a la estabilidad de los empleos, a los riesgos del despido, a las represalias patronales, etc.

En síntesis, las vertientes que nos abren estos autores que hemos considerado nos llevarán a ver la posibilidad de distinguir los fenómenos de esta fragmentación y modernización tecnológica impuesta, especialmente puesta en práctica bajo el régimen de Pinochet y las eventuales posibilidades que se abren en nuestra economía, a partir de la transición hacia la democracia, desde 1990, bajo los actuales gobiernos de la Concertación.

Del mismo modo, los análisis hasta aquí desarrollados nos ayudarán a fijar nuestra atención en las eventuales transformaciones del sistema basado en la gran fábrica y el paralelo desarrollo de las “pequeñas unidades de producción independientes y coordinadas”. Ello tendrá especial importancia para nuestro estudio, en orden al examen de al menos cuatro importantes fenómenos:

- a. El de la *fragmentación sindical*, derivado de la desintegración de las grandes fábricas y del surgimiento de pequeñas empresas, que hacen más difícil la constitución y la supervivencia de las Organizaciones Sindicales.
- b. El de los problemas inherentes al importante desarrollo actual de *los procesos de subcontratación*, que ligan empresas grandes y pequeñas y que dan pie a una serie de problemas en el campo de las relaciones laborales, de la responsabilidad empresarial, de la articulación sindical, de la externalización de procesos y del establecimiento de nuevas redes y alianzas que pueden establecerse entre distintos tipos de empresa. Nuevas realidades que debería tener en cuenta el Sindicalismo para reagrupar y/o coordinar la acción de los distintos tipos de Sindicatos presentes en estas redes.
- c. Las posibilidades que las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) pueden abrir para el establecimiento de alianzas estratégicas entre empresa y Organización Sindical. Esto nos remite a las condiciones o exigencias que deberán cumplir estas nuevas formas de organización, en referencia a la posibilidad de eludir los estilos tayloristas y permitir la concertación, el diálogo social, la implicancia de los trabajadores, nuevas formas de redistribución de los frutos del trabajo, nuevos roles, etc. Por ultimo,
- d. Las posibilidades que estos nuevos procesos pueden abrir a una redefinición del rol y la función sindical en estos nuevos cuadros, así como las exigencias y desafíos que ello impone al Sindicato, en una empresa con auténticas relaciones laborales y estilos de gestión modernos y participativos. Y, “contrario sensu”, al igual que las exigencias que estos eventuales nuevos estilos de gestión imponen a los Sindicatos pertenecientes a las empresas en las que no se lleguen a modernizar las relaciones laborales, como es el caso de la mayoría de las empresas en nuestra realidad nacional.

Los enfoques que a continuación entraremos a considerar nos permitirán ampliar y complementar estas observaciones.

EL CONTEXTO DE LOS ANTIGUOS MODELOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL

Antes de las crisis sociales a fines de los 60, tanto los teóricos del desarrollo convergente como los defensores de la automatización, que ya analizamos, sostenían que los problemas de ajuste de las economías capitalistas se habían solucionado por obra de un modelo organizativo (la aplicación de las técnicas de gestión económica de las políticas keynesianas), así como por un modelo social (las facilidades aportadas por los gobiernos, para haberlas aplicado).

El fundamento de ambos modelos sería el de la racionalidad técnico-económica. Esta racionalidad supone que los procesos sólo están dirigidos y requeridos por las élites y que el desarrollo económico y la estabilidad social eran compatibles, por tanto, los intereses son integrables socialmente. Un punto destacable al respecto es el hecho que se suponía que los acuerdos a los que se había llegado entre capital y trabajo o entre organizaciones empresariales y sindicales, adquirirían un estatus prácticamente permanente en ese futuro. Estos acuerdos estarían garantizados para los trabajadores, por responsabilidad de los gobiernos para otorgarles seguridad económica y social a los ciudadanos y por la mejora continua de sus niveles de vida, mediante un crecimiento económico sostenido.

Es decir, en estos discursos no sólo no tenía cabida, sino que ni tan siquiera era imaginable la profunda convulsión social que sacudiría buena parte del mundo pocos años después, a finales de los sesenta. Sin embargo, la intensa conflictividad social, a fines de los 60, no sólo cuestionó estos presupuestos, sino que puso de manifiesto tanto las tendencias divergentes en el desarrollo social como la profunda insatisfacción social que existía.

Las correspondencias entre los antiguos modelos de integración social y los nuevos paradigmas productivos

En general, los modelos reseñados parten del supuesto del paso a un nuevo período en el que primarían nuevas fórmulas organizativas, con minimización de los factores productivos utilizados y con maximización de la flexibilidad. Ello permite la producción de bienes de consumo de calidad y más baratos.

Se encuentran acordes, como se aprecia incluso en el discurso alemán de los “nuevos conceptos de producción”, en que sectores importantes de la industria se hallan actualmente en una situación en que ni el mercado ni el producto permiten ya una racionalización siguiendo el modelo taylorista. La valorización misma del capital es la que requiere una utilización de la mano de obra puesta al día, una nueva racionalización productiva. Es decir, como lo sintetiza García Calavia (2001), cuanto más avanzamos hacia las producciones a gran escala y de alta tecnología, más estarían predominando las definiciones más globales de las tareas y un recurso más flexible de la mano de obra.

Aunque estos paradigmas pueden implicar un corte radical con el pasado, se sitúan en la línea del voluntarismo y de la contingencia de los teóricos liberales del industrialismo y la automatización. Su razonamiento sobre la extensión de esos paradigmas, especialmente en el caso de la especialización flexible y de los “nuevos conceptos de la producción”, se construye sobre “consideraciones estratégicas” de los actores sociales; sobre variables como la confianza, la lealtad o la solidaridad hacia la comunidad productiva. Del mismo modo, igual que sus predecesores, mantienen una mezcla de determinismo y voluntarismo.

Para ellos, al igual que Kerr et al. (1967) y el resto de defensores del desarrollo convergente, son los gerentes de las empresas los agentes estratégicos claves del cambio. Son sus planes de trabajo los que orientan la dirección estratégica de la tecnología y las condiciones de la estructuración del trabajo. De allí se origina el beneficio de todos y no de la presión obrera. Como en el pasado, estas élites son consideradas los agentes del cambio.

Del mismo modo, no consideran el conflicto como agente activo y defienden sin mayores pruebas en su favor la emergencia de una mano de obra central y periférica, la reprofesionalización de los trabajadores, la irrupción de trabajadores polivalentes.

Según García Calavia, lo más destacado en esta línea discursiva es que desde Piore y Sabel hasta Womack, Jones y Roos, pasando por Atkinson y Kern y Schumann, creen, al igual que los teóricos liberales del industrialismo y de la automatización, en la compatibilidad de los intereses de los trabajadores y los empresarios en la búsqueda de un futuro común de crecimiento económico.

Al respecto, vemos muy presentes estas orientaciones, en nuestro contexto nacional, principalmente en empresas modernas y competitivas, que buscan mejorar su productividad, la calidad de sus productos y, por ende, su competitividad, en base a mantener buenas relaciones laborales. El problema es cuando tales orientaciones se quedan sólo en el discurso y en una que otra apertura a los trabajadores, pero sin considerar sus intereses más fundamentales de participación en la gestión, de pleno reconocimiento del aporte y experiencia de sus trabajadores y, por ende, sin aceptar ni impulsar instancias y mecanismos de participación de ellos en la gestión. O bien, y quizá lo peor, favorecer las instancias de participación laboral, pero haciendo ver la inutilidad de la representación

sindical y un total desconocimiento de la realidad del conflicto y de sus dimensiones positivas en cuanto oportunidad para mejorar.

Es decir, en estos casos, permanece plenamente operante la convicción del rol de agente estratégico clave de las direcciones empresariales, lamentablemente desconociendo las potencialidades de una auténtica alianza estratégica entre ellos y los Dirigentes Sindicales y favoreciendo las orientaciones individualistas. Ello se traducirá, por consiguiente, en ciertas concesiones laborales, pero sin llegar a mejorar fundamentalmente las condiciones de vida y de trabajo de su personal.

Las principales conclusiones del autor son, a nuestro juicio, que existen cambios en la gestión de la mano de obra en los últimos años, cambios heterogéneos con algunos avances, pero con problemas como la intensificación del trabajo, la descualificación, la recualificación, el crecimiento de la inestabilidad en el empleo, un aumento de la demanda de versatilidad y movilidad laboral, el incremento de la vulnerabilidad del trabajo o modificaciones en la correlación de fuerzas.

Respecto a ellos, García Calavia se pregunta si dichos cambios, muchas veces tan desiguales, constituyen una tendencia global, una convergencia hacia la flexibilidad y, en segundo lugar, si no se estarían dando dos tipos de trabajo y trabajadores: el nuclear compuesto por trabajadores básicos, funcionalmente flexibles, interesados ideológicamente en los objetivos del empresario, y el periférico, conformado por trabajadores marginales, tanto desde el punto de vista de la producción como del análisis.

Incluso, llega a sostener que esto último constituye la tendencia predominante, la tendencia general a la degradación del proceso de trabajo en el capitalismo, así como la realidad de que aquel núcleo de trabajadores básicos estaría perdiendo las condiciones y posiciones que tenía con anterioridad.

Con este conjunto de antecedentes relativos a las características históricas del Sindicalismo y de haber especificado sus principales orientaciones y prácticas, así como los nuevos desafíos que le imponen los escenarios modernos de las nuevas formas de organización del trabajo, iniciaremos el análisis de las orientaciones del Movimiento Sindical Nacional en la última década.

Las diversas perspectivas de análisis reseñadas nos ayudarán a ir complementando el marco interpretativo de sus alternativas, debilidades, potencialidades y nuevos desafíos. Como hemos visto, la especificidad última de cada una de estas dimensiones, así como su articulación, estará determinada en forma importante por la forma en que la organización percibe y recibe los efectos del campo de las relaciones laborales y los liga a los sistemas socio políticos vigentes. Por ende, su naturaleza específica sólo podrá apreciarse con propiedad en cada coyuntura del proceso económico y socio político, en cada expresión concreta que vaya adoptando la articulación entre el Estado y la sociedad civil.

CAPÍTULO III

DESARROLLO HISTÓRICO DEL MODELO DE ACCIÓN SINDICAL EN SUS ORÍGENES

Tal como planteamos en nuestra introducción teórica, las diversas prácticas sindicales se van articulando, en cada etapa del desarrollo nacional, en función de la forma en que la Organización Sindical recibe y percibe el campo de las relaciones laborales y lo liga al sistema socio político vigente. En esa misma medida, en cada coyuntura se irá definiendo el rol y función del movimiento sindical y se irán configurando las tendencias históricas del Sindicalismo, pesando en ellas –a su vez– los mismos aprendizajes que les suministran sus prácticas. (Frías, 1983:7-11).

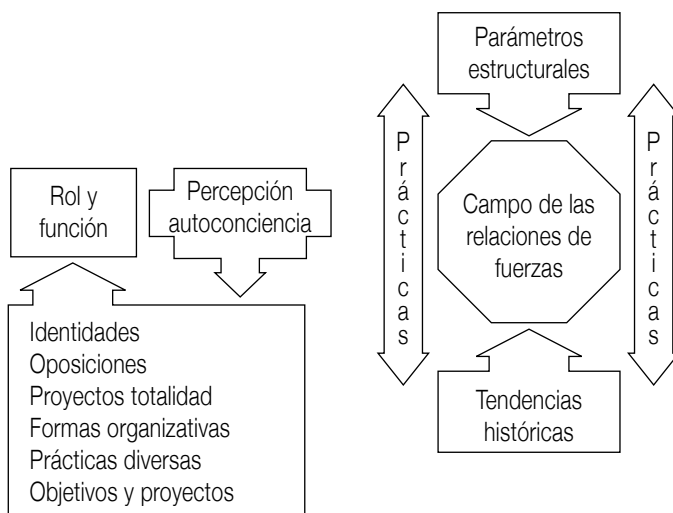
Para el análisis de la evolución de la dinámica y de las Orientaciones Sindicales, particularmente en las primeras etapas de nuestro desarrollo nacional, reproduciremos en forma sintética los contenidos de nuestras publicaciones: “El Movimiento Sindical Chileno, en la Lucha por la Democracia” (Frías, 1989) y “Construcción del Sindicalismo Chileno como Actor Nacional”. (Frías, 1993).

ETAPA DEL SINDICALISMO EXCLUIDO (1850-1925)

Denominamos así la etapa que se extiende desde los orígenes del Sindicalismo en Chile –alrededor de mediados del siglo ante pasado, 1850-1860– hasta el dictado de la primera legislación laboral, alrededor de 1920-1925.

En esta introducción histórica seguiremos las líneas centrales de nuestro marco de análisis expuesto inicialmente y que sintetizamos en el gráfico de la página siguiente:

GRÁFICO N° 1. ESQUEMA INTERPRETATIVO BÁSICO



PREDOMINIO OLIGÁRQUICO. FORMA DE RÉGIMEN: REPÚBLICA AUTORITARIA (1831-1861)

En los marcos del Sindicalismo excluido, es decir, bajo la República Autoritaria (1831-1861), la República Liberal (1861-1891) y la República Plutocrática y Parlamentaria (1891-1925) el país va desarrollando sus instituciones económicas, políticas y sociales en un marco de dependencia y de desarrollo hacia afuera.

En este contexto, la situación inicial de los *sectores obreros* es la de aislamiento, de “masa dispersa”, lo que los llevará a buscar diversas formas organizativas, que ahora pasamos a analizar. Lo importante a destacar es que tales formas revelarán, de manera bastante nítida, la presencia y la acción de los parámetros económicos, políticos y jurídico-laborales que hemos examinado.

PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS

Al interior de estos parámetros van surgiendo las *primeras organizaciones obreras*. Los sectores trabajadores se concentran en estas etapas en las actividades mineras del norte del país (plata, salitre y cobre) y del sur (carbón, especialmente), en las actividades manufactureras de la zona central y en las actividades de servicios ligadas al desarrollo

urbano de la época. El contingente más importante cuantitativamente lo constituye el campesinado. Las primeras formas organizativas y sus orientaciones reivindicativas reflejarán las diferentes formas de producción que tipifican este modelo exportador de “desarrollo hacia afuera” presidido por una economía de “enclave”.

Como decíamos, los trabajadores se caracterizan *bajo la República Autoritaria*, por su desagregación, en términos de *masa dispersa*. Luego, *bajo la República Liberal*, se hace aún más clara la importante influencia que ejerce la evolución de los parámetros estructurales en el campo de las relaciones de fuerzas y en la forma en que los sectores laborales responden a estas condicionantes.

Consideraremos esta diversidad de tendencias organizativas en estas primeras etapas.

Existen en las primeras organizaciones obreras –“Mancomunales”, “Sociedades de Resistencia”, Mutuales– tendencias reformistas, que siguen los movimientos liberales predominantes, pero también tendencias contestatarias, que reivindican salarios y organizan diversos tipos de manifestaciones (robos, asonadas, hasta levantamientos). Hay que destacar que ya bajo la República Liberal comienza a sentirse el influjo de la *I Internacional* de 1864, disuelta en 1876; de la *Asociación Internacional del Pueblo Trabajador* de Kropotkin, Malatesta, de tendencia anarquista, así como de la *II Internacional* con su Primer Congreso en 1889, más la formación de Secretariados. Estas influencias irán teniendo eco en el desarrollo de las organizaciones laborales, como luego veremos. Ante ello, estos movimientos de los sectores “progresistas” democrático-burgueses se unen con sectores más obreros, para formar el *Partido Democrático*, en 1887. Sin embargo, la heterogeneidad ideológica existente impide que el pensamiento socialista prevalezca al interior del mundo laboral. Cabe destacar que de este partido surgirá la figura del gran líder sindical de estas etapas, Luis Emilio Recabarren (1876-1924).

A partir de 1884 surgen numerosos movimientos obreros, para culminar en las grandes huelgas de 1890. (Angell, 1974:23 ss). R. Necochea registra “alrededor de 60 conflictos entre 1884 y 1889”, los más importantes del siglo XIX, que se inician en Iquique y se extienden a Tarapacá y Antofagasta, con repercusiones en Valparaíso, Viña, Santiago, Los Andes, Concepción, etc. (Ramírez Necochea, 1956:282 ss.). La guerra civil de 1891 utilizará, igualmente, a los sectores laborales ubicados en uno u otro bando.

Estas orientaciones y acciones pueden sintetizarse en el siguiente gráfico:

CUADRO 1. A.
TIPOS DE ACCIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, SEGÚN GRADOS DE CONCIENCIA

Conciencia Función	REIVINDICACIÓN			ACCIONES		FORTALEZAS		
	Identid.	Oposición	Totalidad	Servicios	Propuestas	Convocatoria	Fuerza Propia	Espacio en Soc.
Económica productiva	Homo-faber	Mandos normas	Oficio, puesto	Asistenciales	Puntuales, específicas	Reducida	Escasa	Limitado

Luego de los análisis precedentes podemos constatar que el desarrollo de su acción ha estado presidido por un tipo de conciencia que corresponde a lo que habíamos conceptualizado inicialmente en términos de *conciencia económico-productiva*.

Bajo la República Parlamentaria (1891-1925), junto con los impactos de la Primera Guerra Mundial y la entrada del capitalismo americano que va desplazando la tradicional presencia del capitalismo inglés, culminará la apertura de la economía, precisamente a partir de la crisis económica de los años 30. Justamente a partir de 1925 comienza en Chile a instaurarse el Régimen Presidencial, que durará hasta nuestros días, siendo una de las primeras naciones en adoptarlo en esta región latinoamericana.

Características del tránsito hacia el régimen presidencialista

En esta etapa los sectores empresariales constituirán una nueva estructura de poder, encabezando movimientos policlasistas, con sectores medios y populares, a fin de asumir el poder frente a los antiguos sectores oligárquicos. Comenzará a funcionar la “alianza liberal”, que llevará a la presidencia a Arturo Alessandri Palma. Bajo esta nueva etapa, con un régimen presidencialista, se irá combinando la concentración del poder, junto con una mayor amplitud y participación política de los sectores medios y populares.

Es también la etapa de la crisis del salitre y de la promulgación de las primeras leyes sociales que favorecen a los trabajadores, con la ley sobre habitaciones obreras, de descanso dominical, la ley “de la silla”, de accidentes de trabajo de salas cunas. (Jobet, 1973:255). Se dictan entre 1920-1934, bajo las administraciones de los Presidentes Carlos Ibáñez y Arturo Alessandri, las primeras *leyes sociales*, sancionando las libertades y derechos laborales, de previsión, salud, resolución de conflictos, de organización sindical y negociación colectiva. Es el primer Código del Trabajo en América Latina y responde a este cambio de sistema y de apertura a los sectores emergentes. El *Código del Trabajo*, en el que se inscribe la nueva legislación laboral, expresa la combinación de un proyecto conservador (que tendía a atomizar el Sindicato y a controlarlo) y de un proyecto liberal (que más bien fortalecía la injerencia del Estado). El proyecto definitivo que será una conjugación de ambos, se aprobó en 1924, bajo la presión del Gobierno militar y con algunas variantes regirá hasta 1973.

Desarrollo del movimiento obrero. Línea reformista

En esta etapa se difunden las Ligas de Sociedades Obreras, las Sociedades Mutualistas, y en 1921 la Asociación del Trabajo, de orientación católica, así como la Confederación

Nacional Mutualista, en 1925. Luego, en 1927, se organizarán los primeros Sindicatos, según la nueva Ley de Organización Sindical dictada el 8 de septiembre de 1924. (Poblete Troncoso, 1945:14-15, y 1946:127).

Del mismo modo, en 1922, se organizó el profesorado, unificándose en la Asociación General de Maestros, formándose en 1924 la Unión de Empleados de Chile –UECH–, especial referente sindical en el período.

Tendencia contestataria

Bajo la República Parlamentaria (1911-1925), las influencias anarquistas que llegaban al país, principalmente en los puertos (con el desarrollo de la nueva producción cuprífera y su concentración de trabajadores), junto a las influencias de la I y II Internacional llegadas a través de obreros extranjeros, libros y publicaciones, más el impacto de la Revolución Rusa de 1917, incidieron en la formación de la Internacional Roja de Sindicatos, en 1921.

Se constituyen igualmente las Uniones de Protección al Trabajo, así como las Sociedades en Resistencia, de orientación anarquista.

Finalmente, en 1909, se fundará la Gran Federación Obrera de Chile –FOCH–, la primera Central Sindical de carácter nacional y la antecesora de la Central de Trabajadores de Chile, CTCH (1936-1946) y de la Central Única de Trabajadores (CUT), fundada en 1953, ilegalizada en 1973 y refundada en 1988.

CONSTITUCIÓN DE LA FOCH COMO PRIMERA CENTRAL SINDICAL NACIONAL

En 1909 se fundará la Gran Federación Obrera de Chile, que nació con los rasgos de una Sociedad Mutualista de Obreros Ferroviarios, pero que gracias a la influencia de Recabarren llegó a convertirse, en 1911, en la *Federación Obrera de Chile (FOCH)*. En su seno se van gestando estas tendencias unitarias, aunque con obstáculos de diverso tipo, pero que, sin embargo, dan paso a un proceso gradual y creciente de consolidación unitario, con pretensiones nacionales. (Jobet, 1955a:128).

Así, en la primera convención de la FOCH en 1911, ingresaron en ella las Mancomunales de Luis Emilio Recabarren (primer líder obrero nacional). Luego, en 1917, se aprobó un acuerdo que traducía el deseo de agrupar en *la FOCH* (todavía en cuanto Mutual de Ferroviarios), *a toda la masa asalariada del país, sin distinción de ninguna*

especie. (Jobet, 1955a:144.). En esta forma, se aglutina a todas las agrupaciones desde Arica a Magallanes, convirtiéndola en una poderosa herramienta de acción obrera. (Chelén Rojas, 1967:29-32). Otros sectores se plegarán a la Organización Sindical, en 1915 se constituyó la Federación de Profesores de Instrucción Primaria; además, se forman algunas sociedades de empleados particulares. Igualmente, ya comienzan a agruparse los Sindicatos por rama de la actividad industrial, como la Federación Regional del Salitre, la Federación Marítima del Litoral, etc. Su análisis es importante, pues sus características serán permanentes en el Sindicalismo Nacional.

RELACIÓN PARTIDO/SINDICATO

Aquí se gesta una de las tradiciones más propias y permanentes de nuestro Sindicalismo Nacional, que estará presente hasta nuestros días; vale decir: *la estrecha relación que se establece desde sus inicios entre la Organización Sindical y los partidos políticos*. Ello será la base de una gran ayuda, ideológica, organizativa, de asesoría, de generación de propuestas, de formación de cuadros, etc. Pero a la vez, será un *importante factor de subordinación y falta de autonomía sindical*, así como de muchas divisiones, fracturas y contradicciones internas.

Así, a fines de esta etapa y, concretando la *tendencia contestataria*, a la que ya hemos hecho referencia, la FOCH irá evolucionando desde su origen *mutualista hacia una orientación de tipo comunista*. Así, en 1921, en su 4ª Convención, la FOCH se integra a la Internacional Roja de Sindicatos con sede en Moscú, perdurando aún entonces esa confusión entre lo gremial y lo político, producto de las tendencias anarquistas y socialistas utópicas que todavía existían en su seno. En este período, como habíamos adelantado, la influencia de la Revolución Rusa de 1917 marcará la orientación de las principales corrientes del movimiento obrero. La FOCH se organiza entonces en base de Consejos Industriales. (Poblete Troncoso, 1946:132).

En estos años se asiste a un importante desarrollo de la acción política y de su influjo sobre los sectores laborales. Fue el momento de la politización de la acción obrera y de la constitución del liderazgo de los nacientes partidos de izquierda en el país. Su misma radicalidad influirá en que la FOCH no haya querido aceptar la institucionalidad jurídico-laboral que dictó Alessandri, a fines de estas etapas, negándose a legalizar su actividad. Ello fue causa de muchas de las dificultades que tuvo el Sindicalismo para asumir la legislación laboral que reconocía sus derechos y libertades, pesando con más fuerza su conciencia de las limitaciones de dicha normativa.

En sus orígenes, como vemos en la constitución de la FOCH, se produce prácticamente una identidad entre ambas instancias (Partido y Sindicato), haciéndose difícil distinguir entre ambos roles, el político y el sindical, como se aprecia con claridad en su declaración de principios:

“Uno de los fines primordiales es conquistar la efectiva libertad económica, moral, política y social de la clase trabajadora (obreros y empleados de ambos sexos), aboliendo el régimen capitalista con su inaceptable sistema de organización industrial y comercial que reduce a la esclavitud a la mayoría de la población. Abolido el régimen capitalista será reemplazado por la Federación Obrera que se hará cargo de la administración de la producción industrial y de sus consecuencias”. (Ramírez Necochea, 1965:90) y (Poblete Troncoso, 1926:25-35).

Es conveniente insistir en esta subordinación de la Organización Sindical al sistema de partidos, dado que, como ya lo hemos indicado, será una constante que permanecerá a lo largo de toda la historia del Movimiento Sindical Nacional, incluso hasta nuestros días. Si bien la acción del partido constituye un importante aporte (ideológico, de asesoría, etc.), ha incidido en una no menos importante debilidad e incapacidad de la Organización Sindical de asumir sus propios proyectos, de definir por sí misma sus proyectos de sociedad, que puedan garantizarle una adecuada respuesta a sus demandas y reivindicaciones. De esta forma no ha contribuido a que el Sindicalismo Nacional vaya madurando como actor social, fijando sus metas, los ámbitos de un adecuado trabajo conjunto, así como de una conveniente independencia.

Del mismo modo, esta importante influencia y hegemonía del partido sobre la Organización Sindical será causa permanente de la incapacidad del Movimiento Sindical para forjar y consolidar su unidad y, por ende, potenciar su fuerza propia y su rol de interlocutor social frente al Estado, a los otros actores sociales y ante la sociedad en su conjunto. De esta forma, el Sindicalismo Nacional ha mostrado importantes insuficiencias en la definición de sus principios de identidad, lo que conduce, en cadena, a debilitar y empañar sus restantes comprensiones y definiciones de sus opositores y de sus proyectos globales de sociedad, vale decir, precisamente de aquellos factores y elementos que lo pueden constituir en un movimiento social.

Muchas veces estas debilidades quedan aminoradas, o descuidadas, por los importantes logros conseguidos por la acción histórica del Sindicalismo, en términos de sus conquistas de mayores y mejores niveles de justicia, equidad, democracia, etc. Pero se trata de dos dimensiones que corren parejas, imbricadas, prevaleciendo con mayor fuerza, una u otra, a lo largo del transcurso de su acción.

El destacar esta dualidad y estas características, precisamente en esta etapa en la que se gestan las primeras Organizaciones Sindicales, será un importante referente, que nos ayudará a comprender con más claridad la forma en que se va gestando la tradición

sindical, su cultura laboral que, como decíamos, hará parte de un legado que se irá transmitiendo a las futuras generaciones de Dirigentes.

A su vez, esta especificidad de Sindicalismo Nacional nos ayudará, a lo largo de este análisis, a comprender con mayor amplitud la influencia que ejercerán las diversas coyunturas del proceso nacional, los impactos que ejercerán en el Sindicalismo, en términos de la definición de su rol, en términos de sus capacidades o debilidades, de interlocución, de protagonismo social, de ligazón a sus bases, etc.

Acción reivindicativa

Sin olvidar esta dualidad reseñada, examinaremos la acción reivindicativa desplegada por el Sindicalismo en estos primeros años de su historia.

El Sindicalismo Nacional realizará una importante, valiente y sostenida acción reivindicativa a lo largo de estos años, configurando una tradición de combatividad y lucha presente hasta nuestros días. Aquí, en esta etapa, se gestan las orientaciones de confrontación, de lucha de clases y de distancia entre trabajadores y empresarios.

Hubo grandes movimientos de protesta y de rebeldía, inicialmente sin organización, hasta llegar, más adelante, a paros regionales e incluso nacionales, más organizados. En estas primeras acciones se percibe una mayor autonomía del Sindicalismo, que comienza a configurarse como actor social, permeando esta autonomía toda su acción reivindicativa y sus demandas. Sin embargo, en la medida en que la Organización Sindical va consolidándose y adquiriendo una mayor representatividad, a lo largo del país y en los diferentes sectores industriales, la Organización Sindical va tomando conciencia que los problemas que enfrenta, tienen una extensión y amplitud mayor. Ello se combina con la presencia que van adquiriendo los primeros partidos con presencia en su seno, los que le van aportando ideología, formación, recursos, asesoría, etc.

Por ello, entre los objetivos de la huelga, junto a los contenidos económicos y al peso de las demandas de tipo laboral (horarios, condiciones y relaciones de trabajo) se percibe un aumento de los contenidos políticos, como expresión de una Organización Sindical que ya comienza a alcanzar un nivel nacional. Las huelgas políticas son especialmente contra la represión gubernamental y contra las leyes que atentan contra sus intereses. Es interesante destacar, también, la demanda por la Organización Sindical y por el derecho a huelga, que responde a una conciencia más corporativa y gremial que la existente anteriormente.

Es decir, en estos primeros años, se van desarrollando tanto la condición y capacidad corporativa del Sindicalismo, ligada a su fuerza y presión propia, como su dimensión más político-social, ligada a la acción de los partidos.

El siguiente gráfico puede mostrarnos la evolución ocurrida en estas últimas etapas:

CUADRO 1. B.
TIPOS DE ACCIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL,
SEGÚN GRADOS DE CONCIENCIA

Conciencia Función	REIVINDICACIÓN			ACCIONES		FORTALEZAS		
	Identid.	Oposición	Totalidad	Servicios	Propuestas	Convocatoria	Fuerza Propia	Espacio en Soc.
Económica corporativa	Socio-profesional	Políticas ec. y laborales	La empresa	Personales y laborales	Para la corporación	Amplia y grupal	Alta, pero particular	Garantizado, aunque sectorial

ORIENTACIONES Y ESPECIFICIDAD DEL SINDICALISMO NACIONAL EN SUS ORÍGENES

Como orientaciones específicas de estos orígenes del Sindicalismo Chileno podemos decir que en esta etapa culminan las tendencias precedentes, adquiriendo un fuerte impulso el desarrollo de las organizaciones propiamente sindicales. Lo importante de rescatar en este período examinado es que aquí se gestan *los aspectos más básicos y definitorios del Movimiento Sindical Nacional*.

En esta etapa, que contiene los avances logrados en las etapas precedentes, se van estructurando las tradiciones más permanentes de nuestro Sindicalismo, sus características más específicas y definitorias, es decir, se gesta y se constituye la base y el fundamento de *la cultura laboral nacional*. Resumiremos sintéticamente estas características originarias, que pesarán incluso en las actuales redefiniciones del Sindicalismo Nacional.

Entre sus características principales, muy en breve, se distingue su doble línea de respuesta: de carácter reformista (conciliador, que busca los arreglos) y contestataria (que enfatiza la confrontación, la huelga, la lucha obrera). Ello se encontrará muy ligado a la dimensión política que hemos examinado.

En segundo lugar, nuestro Sindicalismo es bastante original en la región, bastante alejado de los Sindicalismos de “masa aislada” o de un “Sindicalismo Anarco-Portuario”, o un “Sindicalismo Parestatal”. (Di Tella, 1969:9-22) y (Pizarro, C. 1986:109). Se trata de un Sindicalismo culturalmente homogéneo, con fuerte orientación reivindicativa con temprana valoración de la unidad. (Ramírez Necochea, 1965) y (Jobet, 1955b).

En tercer lugar, como hemos destacado, se estructura desde sus orígenes una estrecha relación Partido/Sindicato con los consiguientes efectos de subordinación y de dependencia de las Organizaciones Sindicales respecto a los partidos con presencia en su seno.

Todas estas características y orientaciones estarán de alguna manera presentes en la reciente historia del Sindicalismo Nacional que ahora pasamos a examinar.

ETAPA DEL SINDICALISMO BAJO EL RÉGIMEN DEMOCRÁTICO

Ya bajo el régimen presidencial, luego del desarrollo económico inducido por la crisis del 30, acercándonos a la Segunda Guerra Mundial y con un sistema de partidos más estructurados, centraremos nuestro análisis en el desarrollo del Sindicalismo en la importante etapa del surgimiento del “Frente Popular”.

El Surgimiento del Frente Popular

El *Frente Popular* fue la coalición de sectores de clase media y populares, representados por el Partido Radical, el Partido Comunista y el Partido Socialista que se gestó bajo el impulso de los frentes populares europeos, en su lucha contra el amenazante nazismo y la búsqueda de una reestabilización de la economía mundial. (Jobet, 1971:23)⁽¹⁾. Este frente fue presidido por el Partido Radical, a partir de 1939, en alianza con los partidos de izquierda y centro-izquierda, ligados al movimiento obrero. (Casanueva y Fernández, 1973:121-128). Bajo el gobierno de Pedro Aguirre Cerda (1938-1941), gobernante de afiliación radical e impulsor de este frente, el Sindicalismo colaboró en los esfuerzos por intentar ampliar el arreglo democrático e impulsar el desarrollo industrial (sustitución de importaciones, creación de infraestructura pesada, etc.) gestando las bases de una democracia nacional. El Estado ocupará un rol de primera importancia en este desarrollo. Dicho desarrollo se vio a su vez favorecido por el obligado proceso de sustitución de importaciones que impuso la Segunda Guerra Mundial. En estos términos, el Frente inauguró, en lo económico, el nuevo giro del “desarrollo hacia adentro”.

Paralelamente, el *Frente Popular estimuló con especial dedicación la industrialización del país*. Dio un fuerte impulso al esfuerzo de industrialización, así como al desarrollo de la empresa privada, particularmente a la del gran capital, de modo que el Estado desempeñara un papel decisivo, creando y financiando la instalación de varias industrias básicas. Ello se realizó a través de la creación, en 1939, de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), institución destinada a orientar la industrialización del país creando su infraestructura básica, como las empresas del acero, de la energía eléctrica y del petróleo.

Este proceso se encuentra favorecido, desde 1939, por la Segunda Guerra Mundial que impide el flujo de los productos manufacturados importados. Ello estimuló un salto

¹ El PS se constituye también como alternativa al radicalismo de la primera etapa del Partido Comunista y de su subordinación a la Internacional Socialista. Más allá de su heterogeneidad, su nacionalismo y su enraizamiento en la clase obrera, le permitirá disputar al PC su hegemonía en el seno del Movimiento Sindical.

cualitativo en el proceso de sustitución, cual fue el paso de la zona “primaria” a la de productos intermedios y, en ciertos casos, a la de bienes de capital. De allí que la tasa de crecimiento de la producción manufacturera alcanzó en el período 1941-1946 un promedio elevado de 11% anual (CORFO 1966:5), constituyéndose la industria en la primera actividad económica del país.

El Frente Popular se propuso alterar la distribución del ingreso a favor de los asalariados. Ello incidiría hacia 1945 en una “creciente inflacionaria”, dada la reacción de los sectores afectados y el encarecimiento y restricción de las importaciones. (Pinto, 1959:136-137).

Todo este desarrollo industrial, aparejado a la creciente urbanización, incide también en una *reestructuración de los sectores sociales*, con el surgimiento de nuevos grupos empresariales ligados a la industria y el comercio y nuevos sectores medios que se expresan a través del radicalismo. *Los trabajadores* experimentan igualmente un crecimiento cuantitativo, en especial el sector obrero industrial urbano, que comenzará a cobrar más protagonismo en las luchas sociales. Nuevos estamentos trabajadores comienzan a gravitar. Ejemplo de ello es la promulgación en 1942 del primer estatuto administrativo de los trabajadores estatales. En 1937 se dictaron varias leyes de protección a los empleados particulares, ubicando a este sector de trabajadores en una situación de relativo privilegio, en relación con los sectores obreros urbanos. El campesinado permaneció marginado, a pesar de sus fuertes movilizaciones, como luego veremos.

El desarrollo de sus luchas se inscribió asimismo en el cuadro del particular desfase que se estableció entre *el evolucionado desarrollo social y político del país y el difícil y precario desarrollo de su economía*. (Pinto, 1959:136-137). Esta es una situación que tipificaba el proceso nacional durante la vigencia del régimen democrático.

Más adelante, a la muerte del Presidente Pedro Aguirre Cerda (1941), que presidió el Frente, los problemas al interior de esta alianza se incrementaron, al punto que ésta debió recomponerse con el nombre de Alianza Democrática. La nueva alianza llevó al poder a Juan Antonio Ríos (1942-1946). Bajo su gobierno, en plena Segunda Guerra Mundial, se incrementaron las dificultades para llevar adelante el programa de reformas y para que los partidos populares pudiesen impulsarlas. Ello llevó a un creciente predominio de los sectores más de Derecha del Partido Radical, que centró su acción en los sectores medios, en los que radicaba su poder electoral, desplazando los intereses de los sectores populares.

A ello deben sumarse las diferencias y divisiones entre el PC y el PS, que encarnan estrategias diferentes (políticas de “Unidad Nacional” del PC, que son cuestionadas por el PS, que las rechazan estimando que tales estrategias habían llevado al fracaso del Frente Popular, en desmedro de los intereses laborales y favoreciendo a los sectores financieros y comerciales. Todo ello mientras el Partido Socialista sufría divisiones internas, frente al

apoyo o rechazo de los gobiernos frentistas). Todas estas divergencias y contradicciones, a su vez, incidirán en la dinámica y las orientaciones del Movimiento Sindical.

La significación del Frente Popular radica fundamentalmente en que por primera vez en la historia los partidos populares gravitan en la escena política. El proletariado minero, que ya tenía un peso importante desde antes, así como el urbano, se revelan como fuerzas con gravitación en la escena política, como lo reconoce. (Pinto1971:82 ss.).

Aquí se manifiesta, con particular fuerza, la subordinación del Sindicato al Partido, con esa particular complejidad que hemos destacado y que permite aspectos de autonomía y de clara dependencia. En este sentido, el Sindicalismo se verá favorecido por su inserción en las tareas del gobierno del Frente, lo que significará un importante aprendizaje y experiencia en su conocimiento del Estado y de las complejidades de su manejo.

Sin embargo, por otra parte, y como luego veremos, las crecientes discrepancias, tensiones y divisiones entre los principales partidos obreros incidirán finalmente en el quiebre de la unidad sindical, las que afectarán gravemente su Organización Nacional.

DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Factores que inciden en su dinámica y orientación

En un contexto de represión, propia de los últimos años del segundo período de Arturo Alessandri (que incluye a las masacres obreras de las localidades mineras nortinas de La Coruña, Pontevedra y Barrechea, en 1925), unido a la crisis del salitre y a la consiguiente cesantía desencadenada, con baja actividad huelguística, etc., el Sindicalismo enfrentará importantes desafíos.

Un principal desafío, junto con el de adaptarse a estos cambios, será el de masificar su acción, respetando la nueva legalidad laboral y la institucionalización del conflicto. Esto llevará a centrar los esfuerzos en lograr una nueva Organización Sindical de carácter nacional, una vez que la FOCH, producto de la represión vigente y de los cambios estructurales del período, había dejado de funcionar. En esta nueva Central deberán tener cabida las nuevas Organizaciones Sindicales surgidas en los sectores económicos favorecidos por el desarrollo económico del período.

A ello se agrega otro importante desafío, cual fue el de involucrar a los nuevos sectores organizados en los estamentos de empleados particulares y de funcionarios públicos. Al respecto, en 1934 se organizó la Federación de Instituciones de Empleados Particulares. A su vez, la Confederación de Empleados Particulares,

CONEP, fue constituida en septiembre de 1938. (Frías, 1992:7-11). Más adelante se constituyó, en marzo de 1948, la *Confederación de Empleados Particulares de Chile, CEPCH*. Entre las grandes federaciones integrantes de la CEPCH se nombra, junto a la Federación de empleados del Cobre, las Federaciones de Empleados Comerciales, de Empleados de Empresas Eléctricas, Farmacia, Casas Comerciales, Compañías de Seguro, Agencias de viaje y Peluquerías. (Angell, 1974:157 ss) y (Barría, 1963:310 ss).

A su vez, *los empleados civiles del Estado* se organizaron en Asociaciones de tipo mutualista. Dados los impedimentos legales para sindicalizarse, constituyeron en 1943 la *Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)*, vigente hasta nuestros días. Los profesores primarios, a su vez, organizaron la Unión de Profesores de Chile, si bien no tuvieron presencia activa en esta etapa. (Barría 1978:310).

Estos estamentos constituyen otra interpelación para el Movimiento Sindical, en términos de conocer su realidad particular, acoger sus aspiraciones y representar sus intereses, junto con defender sus derechos y libertades. En la etapa que estamos considerando el Movimiento Sindical parece estar más preocupado por la cooperación de estos sectores, en función de las luchas internas y de las divisiones políticas, que por su representatividad y la ampliación de sus derechos.

Nuevamente acá se transparenta la debilidad del Sindicalismo Nacional, en términos del peso que ejercen en su interior las tendencias políticas, con sus distintas orientaciones. El énfasis, como decíamos, es el de reforzar sus tendencias internas, más que en el de asumir y hacer suyos los intereses de estos nuevos sectores. No se aprecia aún el interés por consolidar su acción de canalizador y de agregador de intereses y aspiraciones de los diversos estamentos y sectores, que precisamente son los que le aportan, no tan sólo su fuerza, sino también su riqueza y su peso como actor social protagónico.

EL PROCESO UNITARIO, CONSTITUCIÓN DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE CHILE, CTCH (1936-1946)

En esta línea, la Confederación Nacional Sindical iniciará un importante movimiento de unificación de los trabajadores, organizando en junio de 1935 el *Congreso de Unidad Sindical*. Como resultado de esta iniciativa se constituyó el Frente de Unidad Sindical, que integró a la Confederación Nacional Sindical, a la Unión de Empleados de Chile, la FOCH y a la Asociación de Empleados de Chile (ASECH). Luego, como resultado de su Segundo Congreso de Unidad Sindical, realizado en

diciembre de 1936, se constituirá la *Confederación de Trabajadores de Chile, la CTCH*. (1936-1946). Esta Central agrupará al conjunto de los trabajadores organizados, con excepción de los sectores anarquistas organizados en la Central General de Trabajadores, CGT.⁽²⁾

LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE CHILE (CTCH): 1936-1946

La nueva Central, la *segunda Central de carácter nacional constituida en el país*, expresa la consolidación de los partidos obreros y su unidad refleja la alianza entre el Partido Comunista (PC) de orientación más internacional y el naciente Partido Socialista (PS) de orientación más nacionalista. Representa igualmente la derrota del anarco sindicalismo (inserto por lo demás en las propias filas del PC, representado en su fracción Hidalgo) y constituye, a la vez, un refuerzo de la relación Partido/Sindicato, con los aspectos positivos y negativos que hemos venido destacando.

Lo importante a destacar es que en este reflejo y proyección de la unidad de los partidos obreros, descansa y se encuentra, al mismo tiempo, la fuente de poder y de debilidad de la CTCH. Entre estos aspectos positivos se destaca el hecho que la CTCH se beneficiará de la legislación social, consolidando su representatividad y diversidad; del mismo modo dio un fuerte apoyo al esfuerzo industrializador de la etapa, consciente de que el mismo beneficiaba al conjunto de los trabajadores; realizó importantes esfuerzos por ampliar y extender la legislación social, sin embargo, no logró modernizar el anterior Código del Trabajo, que se dictó en 1930.

La constitución y las particularidades del Frente Popular ayudaron a que el mismo no mantuviese orientaciones burocráticas y para estatales, como los Sindicalismos propios de los populismos en la región, que formaron parte integrante de la administración del Estado (el denominado Sindicalismo Paraestatal, tan frecuente en la región). En cambio, el Sindicalismo adquirió experiencia participando, con autonomía e independencia, en la gestión del Gobierno y en las tareas de la industrialización. Tuvo sus bases en los sectores de la industria, minería, construcción y servicios. Su afiliación, en estos años, la podemos observar en el siguiente cuadro.

² En 1931 se creó la Central General de Trabajadores, CGT, en base a grupos anarco sindicalistas de la I.W.W. Luchó por la unidad sindical y logró reunir unos 15.000 afiliados entre obreros gráficos, marítimos, de la construcción y del calzado.

CUADRO 2.
AFILIACIÓN Y TASA DE CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL. DURANTE LA CTCH (1936-1946)

1936:	86.699 afiliados
1946:	251.774 afiliados
Tasa crecimiento anual: 11,3%	

CUADRO 2. 1. AFILIACIÓN POR TIPO DE SINDICATOS (1936-1946)

Sind. Año	Industriales		Profesionales		Agrícolas		Totales	
	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios
1936	275	51.185	395	35.514	-	-	670	86.699
1946	591	148.276	1.115	103.498	-	-	1.706	251.774

Fuente: A partir de datos de Barrera, "Política Laboral y Movimiento Sindical Chileno durante el Régimen Militar", Revista de Talleres N° 2, VECTOR, Santiago, junio, 1981. Frías, "La Afiliación Sindical en Chile", en Revista de Economía y Trabajo, PET, N° 2, julio - diciembre, 1993.

Siempre en relación a sus aspectos positivos, su unidad se constituye en función de cuatro orientaciones principales. En primer lugar, en base a su compromiso con la democracia constitucional. Como lo señalan diversos analistas, el Sindicalismo se convierte en estos años en el principal defensor de la Constitución Política del Estado. Ello, debido a que dicha constitución garantiza las libertades públicas y democráticas fundamentales, posibilitando el desarrollo de una legislación laboral favorable. En segundo lugar, por su valoración de la unidad. Ello, debido a que es considerada la "principal arma" con la cual se alcanzarán las reivindicaciones laborales de "bienestar y liberación", permitiendo concretar "sus justas aspiraciones". Del mismo modo, dicha unidad se la concibe en términos "orgánicos", vale decir, dándose el Movimiento Sindical una dirección "única", un "comando único de la clase". Y, finalmente, esta unidad se inscribe en el proyecto nacional que impulsa el Frente Popular. De allí que la CTCH llega entonces a formar parte de la Alianza Frentista, con los mismos derechos de los Partidos Políticos. Cabe subrayar que este estatus de igualdad de la CTCH con los partidos se logra por primera vez en la historia del Sindicalismo, sin que vuelva a repetirse. (CETRA/CEAL, 1983 N°6:1-26), (Ramírez Necochea, 1965:25-39).

En orden a sus aspectos de debilidad, la estrecha relación del Sindicalismo con los partidos que gobiernan permiten entender que las divisiones políticas, una vez agotado el Frente, incidieran directamente en el quiebre de la CTCH, en 1946. Como producto de esta estrecha relación y predominio de la dimensión partidaria y de la ruptura entre los principales partidos obreros, la CTCH se dividirá en un ala comunista y otra socialista.

Estos hechos muestran, por una parte, la fuerte subordinación del Sindicato al Partido en estas etapas y, por otra, esta misma dependencia de la CTCH respecto de la alianza del Frente, le impidió agregar y canalizar satisfactoriamente las reivindicaciones de los trabajadores, privilegiando en cambio la “paz social”, como vimos. Ello, a su vez, dejó expuestos a los trabajadores a las exigencias sin contemplaciones de los empresarios, deteriorándose sus condiciones de trabajo y de vida. Finalmente, en el Frente predominaron no los partidos populares (sujetos a divisiones entre ellos y aun en su interior), sino los sectores más de Derecha. A ello debe agregarse, como una fuerte debilidad y carencia de la CTCH, el no haber podido lograr satisfacer los intereses y las demandas de los sectores campesinos.

La institucionalización del conflicto, luego de ser rechazada, fundamentalmente por el PC, al fin fue aceptada, pero sin valorar ni apreciar su sentido y sus proyecciones. Como lo muestra el cuadro 3, las Organizaciones no recurrían, para la resolución de sus conflictos en la empresa o para la satisfacción de sus demandas y aspiraciones, directamente al empresario –seguramente frente a sus negativas–, sino al sistema de Partidos, los cuales actuaban como *mediadores e interlocutores* directos con el Estado. Frente a sus demandas y presiones, el Estado, en su calidad de organizador político de las fracciones dominantes, pero también respetando su rol de garante del bien común, dictaba las leyes y medidas que satisficieran estas demandas, sin que se alterara fundamentalmente el cuadro de las relaciones de fuerzas y de la dominación vigente.

En este cuadro, la *relación Partido/Sindicato*, pasaba a ser la primera prioridad de las Organizaciones Sindicales, lo que los hacía participar y depender de las distintas fuerzas políticas populares, reproduciéndose al interior de la Dirigencia Sindical, las mismas tendencias ideológicas y, por ende, pasando a ser las Organizaciones Sindicales una campana de resonancia de los conflictos políticos y de las luchas internas.

En efecto, más claramente que en las etapas precedentes, podemos apreciar que todas las propuestas, plataformas y reivindicaciones sindicales las ha recibido, como ya habíamos reseñado, *desde afuera, o desde lo alto*, es decir –y ahora no sólo lo corroboramos sino que lo podemos complementar–, del ámbito de las esferas político-administrativas, y no sólo intelectuales. Ahora, más que nunca, sus proyectos y acciones se dieron poco relacionadas o aún *desligadas de la realidad del trabajo, del ámbito de la empresa*.

Esta es la carencia más relevante que se encuentra a la base de la subordinación al partido y que constituye una importante distorsión del rol principal del Sindicato como agregador, canalizador de los intereses y aspiraciones *laborales*, es decir, directamente vinculadas, surgidas y constituidas en el ámbito de la empresa. Volveremos sobre este aspecto básico de nuestro análisis interpretativo.

En síntesis, la acción de la CTCH en esta etapa es bastante ilustrativa de estas tendencias y orientaciones y se encuentra en la base, tanto de sus logros y avances en lo relativo a la experiencia lograda respecto de la gestión del Estado, de la economía, de su visión de país, etc. como de las carencias y debilidades consignadas.

Sus orientaciones generales podemos sistematizarlas en el siguiente cuadro, que grafican la evolución que van teniendo en el tiempo.

CUADRO 3.
TIPOS DE ACCIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, SEGÚN GRADOS DE
CONCIENCIA, BAJO LA CTCH

Conciencia Función	REIVINDICACIÓN			ACCIONES		FORTALEZAS		
	Identid.	Oposición	Totalidad	Servicios	Propuestas	Convocatoria	Fuerza Propia	Espacio en Soc.
Económico social, o Sociopolítica	De clase trabajadora e incipiente	Sistema capitalista capitalismo liberal	El mundo del trabajo	De defensa económica y laboral	Sociedad sin clase, transformación del sistema	Amplia, sectores laborales, en especial	Según unidad y apoyo de partidos políticos	Según correlación de fuerzas y apertura social

Este análisis nos permitirá abordar a continuación la realidad de la CUT bajo el régimen democrático, así como bajo la dictadura de Pinochet, centrándonos en estos aspectos y esta problemática, a fin de detectar la forma y el grado en que se presentan y operan hoy en día.

CAPÍTULO IV

EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN LA ETAPA DE LA CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES (CUT)

LA DINÁMICA DEL MOVIMIENTO SINDICAL (MS) BAJO LA CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES, CUT (1953-1973)

Dado que nuestro objeto de estudio es el análisis reciente del Sindicalismo en Chile y siguiendo con la estrategia de acumular antecedentes importantes que de alguna manera inciden en la especificidad de las orientaciones sindicales actuales, entregaremos un perfil muy somero y sintético de las distintas etapas vividas por esta importante Central Sindical Nacional, que marca la tradición del Sindicalismo, podríamos decir, hasta nuestros días.

En aras de la brevedad, concentraremos nuestro análisis en la última etapa de la CUT, bajo la vigencia del Régimen Democrático, antes de ser interrumpido por el Golpe de Estado de Pinochet. Para el período anterior, sólo presentaremos los cuadros que nos grafican el crecimiento orgánico alcanzado y su representatividad.

CUADRO 4. AFILIACIÓN SINDICAL 1947-1955

Sind. Año	Industriales		Profesionales		Agrícolas		Totales	
	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios
1947	603	150.448	1.228	112.637	-	-	1.831	263.085
1955	660	162.937	1.495	140.378	22	1.877	2.177	305.192

Fuente: A partir de datos de Barrera, "Política Laboral y Movimiento Sindical". (1981).

Esta representatividad, que se refleja en sus niveles de afiliación, tendrá un impulso a partir de 1957, fecha en que se promulga la Ley de Sindicalización Campesina, bajo el gobierno del presidente Eduardo Frei Montalva (1964-1970).

CUADRO 5. AFILIACIÓN SINDICAL 1958-1964.

Sind. Año	Industriales		Profesionales		Agrícolas		Totales	
	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios
1958	781	161.751	1.547	143.329	28	2.030	2.356	307.110
1964	644	148.368	1.236	128.960	24	1.652	1.904	278.980

Fuente: Barrera id.

En los primeros años del gobierno de Eduardo Frei Montalva el conflicto tiende a disminuir, para volver a incrementarse a fines de su administración, una vez que se fue agudizando la presión por los cambios y polarizando la lucha ideológica entre los diversos partidos políticos. En efecto, sólo las huelgas, sin contar los paros, protestas, etc. se incrementaron de 564 en 1964, a 2.177 en 1967. Paralelamente, continúa ascendiendo la afiliación sindical, con un fuerte impulso, como se aprecia en el siguiente cuadro.

CUADRO 6. AFILIACIÓN SINDICAL 1964-1970

Sind. Año	Industriales		Profesionales		Agrícolas		Totales	
	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios	Sind.	Socios
1964	644	148.368	1.236	128.960	24	1.652	1.904	278.980
1970	1.420	192.196	2.219	230.007	180	143.142	4.581	627.664

Fuente: Barrera id.

Como puede observarse, la CUT logró avanzar, consolidar y dar un amplio impulso a la afiliación sindical, remontándose de un promedio cercano a los 300 mil afiliados en 1947, hasta los 627.884 en 1970, para llegar, a fines de 1973, prácticamente a los 700.000 afiliados. Ello muestra su importante ascendiente y su rol representativo y simbólico de los sectores laborales nacionales.

ETAPA FINAL, BAJO LA UNIDAD POPULAR (1970-1973)

La *Última etapa de la CUT* tiene lugar bajo la Unidad Popular (UP), entre 1970 y 1973. Allí culminan las líneas de desarrollo y de transformaciones económicas y político-sociales por las que luchaba el Movimiento Sindical desde sus orígenes, en los marcos de una experiencia inédita de transición al socialismo. Ello en un ya conocido y estudiado plano superior de transformaciones estructurales, de participación obrera, de agitación social y de creciente polarización política⁽¹⁾. Allí, el Movimiento Sindical

¹ Para un análisis más en detalle de la historia sindical en nuestro país, ver fundamentalmente, además de las ya citadas, las obras de Barría, J; Chelén Rojas, A; Gurrieri, A.; Jobet, J.C.; Poblete Troncoso, M.; Ramírez Necochea, H.; Segall, M., etc., en nuestra Bibliografía.

enfrentará desafíos igualmente inéditos, sin la experiencia histórica que le hubiera permitido responder con seguridad y confianza.

En esta última etapa la CUT apoyará al gobierno de la Unidad Popular en sus transformaciones, en un contexto creciente de polarización y divisiones políticas. De hecho, las huelgas aumentan de 977 en 1969, bajo Frei, a 2.377 en 1971, sólo en el sector privado. La gran mayoría de estas huelgas se inscribieron en la estrategia de la CUT para presionar por el traspaso de empresas privadas al Área de Propiedad Social de la Economía (APS). Luego, ya agotado el modelo de reactivación económica e incrementada la acción de la oposición, la CUT, en julio de 1971, en su IX Conferencia implementará las *“Normas Básicas de Participación”*.

El *sistema de Partidos* sufrirá a su vez las contradicciones que implica la implementación del doble proyecto general del movimiento obrero. Esta tensión se proyecta en el debate ideológico en torno a las temáticas de la “vía insurreccional” y la “vía política”, en el problema del “doble poder”, etc. que atraviesan a los partidos integrantes de la UP. Tales contradicciones encuentran eco en el seno del Movimiento Sindical y tendrán su expresión –entre otras– en las nuevas estructuras orgánicas que comienzan a gestarse en esta etapa: los “Comandos Comunales” y “Cordones Industriales” (red de Organizaciones Sindicales y populares de carácter territorial) visualizados o bien como integrados a la CUT o bien como formas autónomas de poder popular.

Lo específico de esta etapa es que la CUT *se incorpora de lleno en el Programa de Gobierno de la Unidad Popular*, a partir de la constatación de que el mismo es plenamente coincidente con los objetivos programáticos acordados en el 40º y el 50º Congreso Nacional de la CUT.

Esta tendencia, que discurre en forma paralela y simultánea a su subordinación al sistema de partidos y a sus estrategias de conquista del poder, permite explicar que la CUT haya concitado la adhesión de importantes sectores laborales bajo la UP, incluso sectores demócrata cristianos de base y que haya podido compatibilizar, aunque con serias tensiones, las experiencias de reestructuración autónomas que también se gestaron en esta etapa, como los Cordones Industriales y los Comandos Comunales. (Cordero C. Sader E. Therelfall M. 1973). Igualmente, estas tendencias que se imbrican permiten explicar que importantes sectores de empleados y obreros se marginaran de la CUT –aunque sin romper su unidad orgánica unitaria– integrando los sectores de la oposición que condujeron al Golpe Militar de 1973. Esta unidad se refleja igualmente en la alta representatividad lograda, que se manifiesta en sus niveles de afiliación.

AFILIACIÓN SINDICAL

Entregaremos algunos indicadores del grado de afiliación sindical bajo la CUT, a fin de formarnos una idea de su volumen y de sus diferenciaciones internas y con el objeto de tener una base general comparativa en referencia a las etapas posteriores del Sindicalismo.

CUADRO 7. AFILIACIÓN SINDICAL POR TIPOS DE SINDICATOS: AÑO 1971

	Nº de Sindicatos	Nº de Afiliados	Tamaño Promedio
S. Industrial	1.561	202.349	129
S. Profesional	2.624	247.003	87
S. Agrícola	587	152.532	259
Total:	4.972	602.306	121

Fuente: Memoria del 6º Congreso de la CUT.

CUADRO 8. AFILIACIÓN SINDICAL POR TIPOS DE SINDICATOS: AÑO 1973

	Nº de Sindicatos	Nº de Afiliados	Tamaño Promedio
S. Industrial	1.805	206.349	115
S. Profesional	3.660	310.042	84
S. Agrícola	1.030	257.554	250
Total:	6.495	775.945	119

Fuente: Clotario Blest, "Así está organizada la clase trabajadora". Revista Punto Final Nº 192, Stgo. Chile, 1973.

Se destaca cierta atomización de la Organización Sindical, con numerosos Sindicatos relativamente pequeños, que reflejan la debilidad organizativa de la CUT a nivel de base. La mayor afiliación sindical, como tendencia histórica, se da en la Industria Manufacturera, en las Minas, la Construcción –con fuerza movilizadora, aunque con bajo nivel de Sindicalización orgánica, dado lo disperso de su actividad– y en Electricidad, Gas, Agua y Servicios Sanitarios.

En la Industria se destaca la afiliación en los sectores Textil, Cuero y Calzado, Metálicas Básicas, y Productos Minerales no metálicos, donde radican las bases estructurales históricas del Sindicalismo.

En el sector de los servicios, entre los años 1960-1968, la CUT afiliaba tres Agrupaciones Nacionales (Empleados Fiscales (ANEF), Semifiscales (ANES) y Obras Públicas y Transportes). Agrupaba igualmente 9 Asociaciones Nacionales (entre Campesinas, Municipales, Profesores, Pensionados, etc.), 10 Confederaciones, 24 Federaciones Industriales y Profesionales y 2 Juntas y Uniones, existiendo entre ellas 45 Organizaciones Nacionales.

Entre 1963-1971, ya se experimenta un importante crecimiento, integrándose a la CUT otras 42 Organizaciones de carácter nacional, dando un total de 87 Organizaciones de este tipo, que ascienden a 130 en 1973.

La CUT dice representar el 93% de todo el Movimiento Sindical Chileno. Si bien pueden discutirse sus cifras, es un hecho incuestionable que ella fue la Central más representativa en la historia del Movimiento Sindical bajo la vigencia del Régimen Democrático.

Relación Partido/Sindicato

La relación Partido/Sindicato se extremó en este período de fuertes contradicciones ideológicas, en un contexto en que se iba consolidando una oposición creciente, que amenazaba, como de hecho lo logró, con desestabilizar el régimen por medio de sus acciones de privatizaciones, entrega de empresas privadas y de latifundios al Área de Propiedad Social, control del comercio y de la distribución. (Utilizado por la oposición para aumentar el desabastecimiento y el rechazo al régimen).

En este doble nivel de determinaciones –estructurales y superestructurales– el MS va desarrollando su organización y su dual orientación de defensa económico-laboral y de formulación de proyectos alternativos de sociedad.

Lo importante a destacar en el desarrollo de esta conciencia es la ligazón que establece la CUT entre los intereses y aspiraciones de los trabajadores y el destino del país y de su desarrollo económico, por cuanto estas acciones implican, a la vez, la lucha por superar el estancamiento y aun la regresión del proceso de desarrollo. El principio orientador que se descubre tras estas reivindicaciones es la búsqueda de una sociedad más justa, tanto en la distribución de los beneficios como de los sacrificios para salir del estancamiento económico.

El siguiente esquema sintético, ya visto en las etapas anteriores, nos resume y aclara las variaciones sufridas en estas nuevas etapas.

CUADRO 9. TIPOS DE ACCIONES DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, SEGÚN GRADOS DE CONCIENCIA, BAJO LA CUT

Conciencia Función	REIVINDICACIÓN			ACCIONES		FORTALEZAS		
	Identid.	Oposición	Totalidad	Servicios	Propuestas	Convocatoria	Fuerza Propia	Espacio en Soc.
Económico social, o sociopolítica	Clase trabajadora. El pueblo, los no privilegiados, las grandes mayorías.	Contra los bajos salarios. Sistema capitalista explotador. Los grupos oligárquicos.	Proyecto liberador nacional. Sociedad sin clases.	Legislación laboral. Vivienda, educación, salud, etc.	Sociedad sin clase, transformación del sistema. Gob. popular. Participación.	Amplia, sectores laborales y populares. Sectores campesinos.	Alta, según unidad y apoyo político.	Garantizado y según correlación de fuerzas, y apertura social lograda.

REFLEXIONES A MODO DE CONCLUSIÓN RESPECTO DE ESTAS ETAPAS

Como podemos observar es mucha y variada la riqueza de los aportes que nos suministra la trayectoria de la CUT, para enfrentar hoy en día los principales desafíos que le imponen las actuales coyunturas.

Aspectos y testimonios positivos

En primer término, esta Central avanza desde una etapa autónoma y bastante radical, hacia una estrecha relación con los partidos. Inicialmente ligada en forma exclusiva a los partidos obreros, al final se abre a los partidos de centro, como el Partido Radical y el Partido Demócrata Cristiano.

Paralelamente, se aprecia una evolución bastante importante en la definición de sus adversarios, en principio muy radical y amplia, que incluye oligarquías, terratenientes, y capital extranjero para centrarse más bien en la lucha y denuncia de los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo, los empresarios explotadores, la ineficiencia de los que gestionan el desarrollo y el sistema de explotación.

Del mismo modo se amplía la definición de sus metas, visualizando ya no la instauración “del Socialismo integral”, sino “la transformación política de la sociedad” en vistas a asegurar la justicia social, la libertad y el bienestar de los asalariados. Nos parece también relevante la importancia atribuida a la alianza obrero-campesina, que puede atraer a la burguesía o parte de ella, superando la marginación de los sectores rurales, especialmente impactados por las fuertes transformaciones que sufre la producción en este ámbito.

Se destaca igualmente la fuerte insistencia de la CUT en la liberación nacional y la autonomía nacional frente al capital extranjero. Quizás aquí pueda encontrarse un llamado a buscar formas de desarrollo más autónomos, que sin negar la transnacionalización de los mercados ni la globalización de la economía, intenten aprovechar y maximizar nuestras especificidades, nuestros aportes específicos.

Otro aspecto de gran relevancia para los desafíos actuales que debe enfrentar nuestro Movimiento Sindical, se relaciona con la rica experiencia de la CUT en la gestación, desarrollo y gestión del *Área de Propiedad Social de la Economía (APS)*. Ello apunta a la necesidad de lograr que los trabajadores puedan ir avanzando en mayores grados y formas de participación en las empresas. Siempre, sí, predominando el consenso y la concertación, sin imponer estos proyectos. A esta participación en la empresa, se liga la preocupación de la CUT por ser parte e influir en el diseño, la proposición y la marcha de las políticas públicas que inciden en la calidad de vida de los trabajadores.

A ello se agregan los avances en las Organizaciones, en orden a una mayor apertura y disponibilidad para integrar o convivir en buenos términos con las diversas tendencias sindicales, sin tanto exclusivismo como en el pasado. Ello muestra una mayor capacidad de integración y de aceptación de la diversidad.

Debilidades y Limitaciones

Sin embargo hemos podido constatar diversas limitaciones, algunas propias de la etapa vivida en esos años, otras, como producto de errores de dirección. Destacaremos las que nos parecen de mayor actualidad para los desafíos actuales del Sindicalismo.

En primer lugar, parece una herencia muy presente aquella actitud de confrontación radical que considera al empresario como un enemigo y contendor. En segundo término y como ya lo habíamos avanzado, nos parece que permanece en amplios sectores aquella disposición a ejercer la función sindical prácticamente al margen de la empresa, más preocupados de la acción y la marcha de las organizaciones intermedias y superiores y, en ése ámbito, de las relaciones y problemas político-partidistas. Ello, con desconocimiento de la propia realidad de la empresa, es decir, hay dificultades para entender la fuerza, potencia y proyección de la dimensión social del sindicalismo, obnubilada por su dimensión política, en estas etapas.

A ello se une también la tendencia histórica sindical (denunciada generalmente como “economicismo”), a buscar y a propender con mayor fuerza y casi con exclusividad a la obtención de beneficios económicos o de beneficios sociales como aguinaldos, bonos, etc. Aspectos positivos, por supuesto, pero que no pueden agotar la labor del Sindicato, la que debe considerar también las condiciones de trabajo, de higiene y seguridad, la capacitación, la participación y la creación de mecanismos e instancias para promoverla, etc.

En esta misma perspectiva, como otro de los defectos heredados y que deben preocupar a las dirigencias actuales, se encuentra la debilidad o carencia de interés por lograr establecer vínculos, instancias y mecanismos de concertación entre trabajadores y empresarios. En efecto, muchas veces, por primar las tendencias confrontacionales, se deja de lado o se olvida que hay intereses sustantivos comunes; que bien puede lucharse en conjunto contra leyes laborales erróneas o contra políticas estatales insuficientes o bien emprender proyectos conjuntos en diversos ámbitos, sean educacionales, formadores, de creación de empleos, de discusión y debate, etc.

Sin embargo, esta rica tradición y herencia, este caudal de experiencias logradas bajo el imperio de un Régimen Democrático, *será abruptamente interrumpido por el Golpe Militar de septiembre de 1973*. Ello significará un impacto de una violencia nunca antes vista ni soportada por los trabajadores y Dirigentes Sindicales Chilenos.

Las nuevas y difíciles circunstancias obligarán al Sindicalismo a improvisar ante estas inéditas coyunturas de Dictadura Militar y de represión policial. Muchas de estas ricas experiencias serán utilizadas, muchos de los errores serán reconocidos y ayudarán a enmendar rumbos. Pero es un hecho innegable que gran parte de este caudal examinado, que *esta riqueza se irá diluyendo e irá quedando postergada*, en la misma medida en que una gran cantidad de Dirigentes, portadores de esta tradición sufrirán, *en algunos casos, la muerte y, en muchos otros, la represión en sus diversas expresiones, de exilio, cárcel, relegación, etc.*

Así, con estas prácticas, con estas orientaciones y tendencias que hemos bosquejado, el Movimiento Sindical enfrentará el Golpe Militar de 1973.

CAPÍTULO V

EL SINDICALISMO BAJO EL RÉGIMEN MILITAR: 1973-1989

El advenimiento del Régimen Militar rompió abruptamente los marcos sociales, económicos, políticos y culturales en los cuales se desarrolló el Sindicalismo, situándolo ante una difícil coyuntura con nuevos e inéditos desafíos. El Régimen Militar dirigió inicialmente sus esfuerzos a dismantelar las instituciones democráticas y a re crear un nuevo orden social. Los costos de esta reconstrucción recayeron fundamentalmente sobre los partidos políticos, el Movimiento Sindical y los sectores populares.

El sindicalismo deberá enfrentar un difícil camino de reconstitución como grupo y como actor social, siendo diezmados y reprimidos sus Dirigentes, cercenadas sus libertades e impedidos de ejercer sus derechos, difícilmente conquistados tras largos años de luchas y reivindicaciones. El Movimiento Sindical vivirá entonces una inédita situación de despojamiento, quedó limitada su capacidad reivindicativa y de defensa económica y laboral, ante un Estado impermeable a sus demandas; fueron alteradas, además, sus bases tradicionales de inserción en la estructura productiva.

FASE ECONÓMICO-CORPORATIVA (1973-1976): DEFENSA Y REARTICULACIÓN

Nuevas orientaciones

En el difícil contexto de una Dictadura inédita en el país y ante las acciones represivas que afectaron a los sectores laborales y populares, junto a los partidos políticos, el Movimiento Sindical inició un difícil proceso de reconstitución.

Un aspecto interesante de destacar al respecto es el de la tensión que sufrirá el Sindicalismo entre la tendencia a continuar con sus orientaciones tradicionales y el desarrollo de

nuevas tendencias, a partir de las nuevas experiencias que le suministraron sus prácticas. Este es un aspecto muy presente en nuestro Sindicalismo ante nuevas situaciones, incluso en la actualidad. Por ende, su análisis nos puede arrojar valiosas enseñanzas.

En orden a sus tendencias históricas, ante los fuertes impactos de las transformaciones económicas y socio políticas y de la represión desencadenadas por el Régimen Militar, se activaron las tradicionales relaciones Partido/Sindicato. Se activó igualmente su tradicional combatividad y espíritu de lucha. Ello se expresó en la firme decisión de mantener una acción abierta y pública; lo que nos parece un aspecto relevante, toda vez que los partidos políticos, en esa etapa, pasaron a la clandestinidad, dada la represión en marcha.

De la misma manera y quizá como otro mecanismo de defensa, se reforzaron las contradicciones ideológicas, pero esta vez con resultados negativos, pues dichas divisiones cristalizaron orgánicamente, rompiéndose la unidad tradicional del Movimiento Sindical, originándose diversos “*Grupos Sindicales*”.

Junto a estas tendencias y como fruto de las nuevas experiencias, se desarrollaron paralelamente esbozos o gérmenes, de nuevas tendencias y orientaciones. Una de ellas, y de especial importancia, fue *la articulación entre la izquierda ligada a la Unidad Popular y el progresismo Demócrata Cristiano*. Tal articulación suministró al Movimiento Sindical los gérmenes de *nuevos desarrollos de pluralismo, de democracia interna y de autonomía*. Se establecieron igualmente *relaciones con nuevos sectores sociales*: profesionales, Iglesia, otras organizaciones sociales, sectores desplazados del mercado de trabajo y el Sindicalismo Internacional.

La lucha se orientó a paliar los abusos patronales, a la obtención de salarios mínimos, reajustes, etc.; sin embargo, el peso de la acción reivindicativa y contestataria recayó más bien en las organizaciones intermedias y en los nuevos grupos de dirección superior. Los actos conmemorativos, como los del 1º de mayo, campañas de solidaridad para los familiares cesantes, etc., sirvieron para reactivar y nuclear a las bases. Ya avanzado el proceso, se registraron incipientes acciones de protesta, como la negativa a entrar a los casinos o comedores en las empresas, llevar viandas vacías, etc.

Nos parece importante enfatizar estas orientaciones, toda vez que la acción sindical se dio en un contexto de fuerte represión, en un ambiente generalizado de temor, de retraimiento, de dispersión y descomposición social. Toda una larga historia de convivencia democrática, se desmoronó, alterándose los comportamientos y referentes valóricos y culturales, que animan a las personas, en suspenso, alterados, distorsionados.

Se produce un empobrecimiento, una caída de los salarios, una invasión de nuevos valores y de nuevas consignas referidas al mercado, a la forma de vivir, de surgir, de relacionarse. Las antiguas y tradicionales expectativas e ideales, de todo orden, económicos, culturales, sociales, etc. quedan trastocados, comenzando a gestarse una

nueva sociedad, un nuevo mundo, desconocido y, por lo demás, amenazante. Se produce un volcarse en un exacerbado individualismo, sancionado por una propaganda insistente y permanente.

La acción social, y en particular la acción laboral, queda radicalmente transformada, alterándose abruptamente la vida de la empresa, la forma de realizar el trabajo, las comunicaciones, incluso la vida social y cultural, los horizontes y expectativas familiares y personales, los antiguos ideales de progreso, acceso a la educación, la vivienda y los diversos servicios sociales. Y todo ello, como indicábamos con constante represión y sojuzgamiento, con delaciones y amenazas, sin partidos, ni diques de contención, ni canales de expresión, ni de intermediación frente a patrones o a autoridades de gobierno.

La represión deja sin cabeza a la Organización Sindical, privada además de sus derechos y libertades, de sus conquistas económicas y sociales tradicionales, logradas tras años de luchas. Toda la antigua experiencia de intermediación, de negociación, de representación, de información, de debate, de canalización y agregación de demandas, queda radicalmente suprimida, sobreviviendo muy pocos Dirigentes formados en la precedente cultura laboral.

Viene muy al caso, para ilustrar este difícil contexto, el testimonio personal que recibí recientemente de un Dirigente Sindical, quien me señaló textualmente: “nadie me pasó el bastón, yo tuve que recogerlo del suelo y aprender solo a ser Dirigente”. Eso describe exactamente la situación vivida por el Sindicalismo, que debe aprender por sí mismo, una vez cortadas las vías de formación, de socialización, de transmisión de experiencias.

Estas reflexiones nos permiten aquilatar los contenidos que estamos reseñando, la breve síntesis de hechos y situaciones que estamos analizando y que pretenden dar cuenta del desarrollo del Sindicalismo en estas coyunturas. A partir de ellas podremos apreciar en mejor medida lo que cada uno de los hechos que consignamos representa, la magnitud de los desafíos enfrentados, así como también nos ayudan a comprender mejor las deficiencias y debilidades que deberá portar la acción sindical, en las nuevas coyunturas.

Actividad inicial y nuevas Organizaciones

Entre 1975 y 1976 se promulgaron diversos Estatutos Básicos referidos a la organización de la empresa, la capacitación y el empleo, así como los anteproyectos sobre Principios y Bases del sistema de Seguridad Social y de Reforma del Código del Trabajo. Ello ayudó a la reactivación del Sindicalismo independiente.

Así, el *Sindicalismo opositor* constituyó inicialmente un *Coordinador Laboral* que reunía a los Sectores de Izquierda y también a Dirigentes Sindicales Demócrata Cristianos,

lo que constituirá un importante germen y un anticipo de la unidad que establecerá, más adelante, entre las distintas tendencias sindicales. En efecto, un poco más tarde se constituyó el “Grupo de los Diez” que reunía a Sectores Sindicales Demócrata Cristianos e Independientes. Se reorganizó la antigua Confederación de Empleados Particulares, CEPCH, de carácter independiente. Se gestó igualmente como grupo el Frente Unitario de Trabajadores, (FUT), de orientación católica, ligado a la Central Mundial de Trabajadores (CMT) y a su rama regional, la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

Todas estas Organizaciones Sindicales iniciaron un proceso de unidad y concertación, que se concretaría en la Coordinadora Nacional Sindical (CNS), que jugará, como luego veremos, un importante rol como impulsor y reactivador de la actividad sindical en este período.

El sindicalismo opositor así consolidado aprovechará todos los espacios disponibles para rearticular sus cuadros y *conquistar su espacio organizativo público*. Dadas las condiciones vigentes, dicha conquista representó un difícil logro, sólo explicable por sus tradiciones precedentes y los nuevos aprendizajes reseñados. En los marcos de este modelo de acción, sus prácticas y orientaciones se combinaron para definir un *rol y función de defensa y reorganización sindical*.

Representatividad Sindical

En orden al desarrollo orgánico, entre 1973 y 1977, suprimidos los derechos sindicales, las cifras oficiales muestran un estancamiento de la afiliación, con una leve caída de 939.319 a 916.569 socios.

CUADRO 10. AFILIADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 1973 Y 1977

Sectores	1973	1977
Agricultura	259.409	289.352
Minería	81.590	77.433
Industria	280.143	245.598
Construcción	54.029	35.390
Electricidad	16.674	15.145
Comercio y Finanzas*	116.244	113.886
Transporte	83.265	88.900
Servicios Soc.	47.965	50.765
n.b.s.		100
TOTAL	939.319	916.569

Fuente: Isla, J. et. al. "Estadísticas Sindicales Chilenas, 1970-1977", U. de Chile, DERTO, Santiago, 1979.

* Fusionamos Comercio y Finanzas por sus variaciones según las distintas fuentes estadísticas existentes.

Dicha afiliación está *estadísticamente abultada*, pues no existía actividad sindical oficialmente aceptada y eran los datos que manejaban los Dirigentes. Incluso discrepan, para 1973, con los datos entregados por Clotario Blest. (Frías, 1973:97). Más adelante, como veremos, las autoridades del Régimen harán una limpieza estadística.

En síntesis: en esta etapa inicial, los impactos represivos y autoritarios del Régimen Militar dinamizaron las tendencias históricas del Movimiento Sindical, permitiéndole rearticular sus fuerzas. Las debilidades no resueltas en el pasado incidieron en la ruptura de su unidad y en hacer más difícil este proceso de conquista de la legitimidad de sus organizaciones. El Movimiento Sindical quedó sin el apoyo de los Partidos, ante un Gobierno que lo reprimió y que por ser impermeable a sus demandas impuso un techo a su acción de defensa económica.

Esta falta de apoyo de los Partidos Políticos representa un fuerte impacto para la Organización Sindical que había venido dependiendo a lo largo de toda su historia de sus aportes, orientaciones, intermediaciones, etc. Ello, más allá de estos aspectos limitantes representa, sin embargo, una oportunidad de avanzar en su autonomía, como actor social, centrándose en sus propios recursos y potencialidades, reorientando sus prácticas y orientaciones y reforzando su rol y su función específica. En este sentido, la experiencia del sindicalismo en estas nuevas etapas pueden constituir un aporte para las Dirigencias actuales, las que bien podrían nutrirse de ellas, en la búsqueda de una mayor independencia, valorando las capacidades y potencialidades demostradas en estas coyunturas, potencialidades que se encuentran latentes en su seno.

ACCION PÚBLICA Y REACTIVACIÓN (1977-1980)

Carácter de la fase

En esta nueva fase se consolida la institucionalidad política del Régimen, en un intento por darle permanencia y continuidad. El hecho quizá más relevante de la etapa fueron los esfuerzos del Régimen por *proyectar la racionalidad de la economía hacia el conjunto de la sociedad*. Se esperaba instaurar un nuevo orden político y social, ya no de carácter formal, sino eficaz y plenamente operante, pero claramente subordinado y regido por el mercado económico.

El proyecto reseñado se estableció en etapas sucesivas. La decisión de institucionalizar el Régimen, con el Discurso Presidencial de Chacarillas de marzo de 1977, fijó el itinerario para el establecimiento de una *nueva democracia protegida, tecnificada y autoritaria*, como se la definió entonces. La Consulta Nacional de enero de 1978, bajo

la dictadura de Pinochet y sin libertades políticas, inauguró una etapa de transición durante ese año, con ensayos de reformas. Luego, durante 1979-1980, se realizó un profundo y acelerado proceso de “modernizaciones” que luego analizaremos. Cuya finalidad fue someter los diversos Organismos e Instituciones de la sociedad civil *a la lógica y racionalidad del mercado*. De esta forma, la nueva Constitución de septiembre de 1980 sólo vendría a sancionar jurídicamente este proceso de transformaciones que ya estaba operando en la sociedad.

En términos de poder y hegemonía estamos en presencia de una nueva fase del Estado, de un movimiento que va de la sociedad política a la sociedad civil, en la búsqueda de constituir una nueva hegemonía. La resolución de las crisis y el éxito de las remodelaciones jugaron claramente en el sentido de consolidar al bloque en el poder, término con el que designamos al conjunto de sectores de clases dominantes y de sus representantes políticos, que concentran el poder del Estado y su manejo.

Prácticas sindicales de defensa y presencia pública

En esta etapa, como ya adelantábamos, se fueron consolidando los “*grupo sindicales*”, que luego se institucionalizaron como tales. Entre ellos *El Grupo de los Diez*, de orientación Demócrata Cristiana, afirmaba su perfil, que defendía el Sindicalismo libre y una línea propia más distante de los grupos en los que tenía presencia la Izquierda. En el mes de junio de 1978, por discrepancias internas y presiones oficialistas, fueron expulsados de ese Grupo Manuel Bustos, Juan Manuel Sepúlveda y Hernán Mery, Dirigentes demócratacristianos que a su vez integraban el Coordinador Laboral.

A su vez, las Organizaciones Sindicales nucleadas en el Coordinador Laboral constituyeron la *Coordinadora Nacional Sindical (CNS)*, el 9 de junio de 1978. Esta Organización agrupó Dirigentes de Izquierda, los Dirigentes de la DC expulsados, y Dirigentes Radicales. Esta Coordinadora tendrá una importancia relevante en la reactivación del Movimiento Sindical y fue un referente importante para la unidad de los Partidos Políticos opositores a Pinochet, nucleando al conjunto de los grupos sindicales.

Diversas organizaciones de carácter democrático fueron surgiendo en esta época favorecidas por los espacios abiertos por el Sindicalismo. Entre ellas se destaca la “Coordinadora de Cesantes”, formada por cinco zonales ligadas a las Federaciones de la Construcción, del Metal, Textil, Minera y Campesina Ranquil, integrantes de la Coordinadora Nacional Sindical. Se constituyó la organización de los “Familiares de

Desaparecidos”, organizaciones juveniles y femeninas, organismos de solidaridad como los “Comedores Infantiles”, “Bolsas de Cesantes” y “Centros Culturales”, especialmente insertos en los ámbitos poblacionales.

La acción ofensiva de la CNS y demás Grupos Sindicales llevó al Gobierno, en el mes de octubre de 1978, a *declarar ilícitas y disolver siete Federaciones* de tendencia de Izquierda, pertenecientes a la Coordinadora mencionada.

Con el fin de frenar este desarrollo, a fines de ese mismo mes el Gobierno llamó sorpresivamente a *elecciones sindicales* en el sector privado. Sus normas eminentemente restrictivas no impidieron que las mismas fuesen ganadas por el Sindicalismo opositor. (Frías 1983:138). Del mismo modo, las medidas de ilegalización contra las siete Federaciones de la Coordinadora Nacional Sindical no fueron acatadas, continuando éstas su funcionamiento ordinario, pese a la represión vigente.

Igualmente, las *prácticas discursivas* cobraron auge. Desde 1977 se entregaron importantes declaraciones públicas de carácter contestatario que concitaban un número cada vez mayor de Organizaciones adherentes (documentos del 1º de mayo, cartas a las autoridades, análisis coyunturales, etc.). En estos documentos se esbozaron proyectos alternativos de sociedad basados en la Democracia, el respeto a los Derechos Humanos y el desarrollo nacional.

El año 1978 representa un *año de transición* entre las opciones institucionalizadoras que se asumieron en 1977 y que culminaron con la Consulta Nacional de enero de 1978 y el proceso de reformas o “modernizaciones” que se desarrolló a partir de 1979. La acción del Sindicalismo se centró en las tareas de defensa económica y laboral ante los “costos sociales” del modelo económico, en institucionalizar sus Direcciones Nacionales o grupos y en los esfuerzos por fortalecer su unidad.

En estos términos el Sindicalismo, a través de la acción de sus grupos, comenzó a pesar como fuerza social en la coyuntura nacional. Intentó resistir la ofensiva institucionalizadora del Régimen, nucleando a sus bases y a las restantes Organizaciones Democráticas. El Gobierno responderá acelerando los procesos de remodelación de la sociedad civil, mediante la puesta en marcha de las modernizaciones reseñadas. Lo relevante de este desarrollo es la capacidad del Sindicalismo Nacional para recomponerse luego del fuerte impacto que significó el Gobierno Militar, que había roto con todos los marcos democráticos en los que se había desarrollado y actuado hasta entonces el Sindicalismo. Ello en un clima de persecución, soplonaje, disolución de Organizaciones, expulsión de Dirigentes del país, relegaciones, cárcel y amenazas de muerte.

Ello, no obstante el Sindicalismo incrementó su acción reivindicativa y de resistencia, llegando a paralizar el mineral del Teniente, en noviembre de 1978, lo que motivó el

despido de trabajadores, detenciones, destitución de cargos sindicales y la relegación de 7 Dirigentes Sindicales al norte del país, tanto del FUT, como del Coordinador Laboral⁽¹⁾.

Reactivación sindical

El año de 1979 y gran parte de 1980 el Régimen, por su parte, concentró sus esfuerzos en la transformación de las relaciones sociales en vistas a adecuar la institucionalidad económica y el orden sociopolítico. En estos términos y como ya adelantábamos, fue la libertad del mercado la que presidió la nueva institucionalidad social. En esta línea, el gobierno puso en marcha las “7 Modernizaciones”. Ellas fueron: el Plan Laboral (que permitió una negociación colectiva aunque sin derecho de huelga); la Directiva Presidencial sobre Educación; la Reforma Previsional; la Reestructuración de la Salud; la Reforma Administrativa; la Regionalización del país y la modernización del Sector Justicia⁽²⁾.

Con ello se intentó referir este conjunto de antiguos servicios del Estado, a su plena participación en el mercado, cobrando por sus servicios, con administración empresarial, etc. Estas “modernizaciones” fueron seguidas de los Decretos-Leyes de febrero de 1979, que permitieron la realización de *reuniones sindicales*, derogándose así el Decreto N° 198 de septiembre de 1973 que había suprimido las libertades y derechos sindicales.

El 1° de mayo de 1979 mostró diversos intentos de Concertación Sindical unitaria. Se logró entregar en esta festividad un documento conjunto, firmado por la CNS, FUT, CEPCH y el Grupo de los Diez. Se criticó el modelo económico, indicando que no había progreso ni justicia, “no hay memoria de un sexenio de mayores penurias, injusticias, abusos y falta de libertad”. Denunciando la crisis del sistema, el Sindicalismo, en forma pública y abierta, demandó a las Fuerzas Armadas que “retornen a los cuarteles... ya han tenido su oportunidad...”⁽³⁾. Este llamado a los militares grafica el coraje y la fuerza que va demostrando el sindicalismo, y el rol de actor de reconstrucción democrática, al que recién aludíamos.

La *promulgación del Plan Laboral* en el mes de julio de 1979 (Frías, 1983: 409-4229), que concitó el rechazo unánime del Sindicalismo opositor y variadas críticas aun al interior

¹ Los relegados fueron 4 Dirigentes de El Teniente, pertenecientes al FUT y Carlos Frez, su Presidente; Héctor Cuevas de la Construcción y Juan Manuel Sepúlveda, metalúrgico, ambos del Coordinador Laboral. Cfr. Archivos de la Vicaría de la Solidaridad. Una síntesis de este conflicto se encuentra en Páginas Sindicales, N° 6, Programa de Economía del Trabajo, PET, Santiago.

² Cfr. Mensaje Presidencial del 11 de septiembre de 1979, de la Junta de Gobierno.

³ “Los Trabajadores en el Chile de hoy...” Documento del 1° de mayo, de la CNS, FUT, CEPCH, y Grupo de los Diez. Santiago, 1979.

del oficialismo⁽⁴⁾ tendrá, sin embargo, un importante efecto político que inaugurará la desestabilización del régimen de Pinochet. En efecto, en virtud de esta nueva legalidad, los Sindicatos de base comenzarían a desarrollar los procesos de *negociación colectiva*, a partir de agosto de ese año. Esta reactivación de base en los procesos de negociación conllevó un significativo despertar de la vida sindical, luego de 6 años de falta de libertades mínimas. Además, el Plan Laboral determinó una *readecuación orgánica*, de especial significación en el Sindicalismo. En el plano negativo, se produjo una dispersión y atomización sindical al redefinirse los tipos de Sindicatos tradicionalmente existentes (Industriales, Profesionales y Agrícolas). Éstos fueron reemplazados por los *Sindicatos de Empresa, Interempresas, Independientes y Transitorios*, vigentes hasta el día de hoy. Entre ellos, sólo los de Empresa pueden negociar colectivamente. Estos cambios jurídicos obligaron a los Sindicatos a readecuar su funcionamiento y estatutos a fin de obtener su personalidad jurídica como tales.

A estas modificaciones sustantivas se agregaban cambios en la forma de recoger la información para elaborar las estadísticas respectivas, intentando verificar mejor las cifras entregadas por las propias Organizaciones Sindicales y registrar la evolución de sus datos en el tiempo. Ello, como ya habíamos adelantado, tuvo como resultado una “limpieza” en términos estadísticos, de un remanente de *Sindicatos inactivos* (en receso, o con personalidad jurídica cancelada) que se venía arrastrando desde la promulgación del Código del Trabajo. Estos cambios jurídicos y estadísticos nos sitúan ante cifras no homogéneas, haciendo muy difícil la tarea de aislar el impacto de las políticas económicas y represivas del Régimen Militar sobre los volúmenes de afiliación.

CUADRO 11. SOCIOS DE SINDICATOS,
SEGÚN GRADO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 1977-1980

Año	Socios de Sindicatos Vigentes (incluye inactivos)		Socios de Sindicatos Activos	
	1977	1978	1979	1980
Nº de Sindicatos	7.077	6.797	7.329	4.597
Nº de Socios	916.569	982.670	581.483	386.910

Fuente: Para 1977, Isla, J. et al. op. cit.; para los años siguientes, Dirección del Trabajo.

Las estadísticas de 1973 a 1978 registraban Sindicatos vigentes, pero que incluían una alta proporción de Sindicatos inactivos. De allí que a partir de 1979-1980 esta “limpieza” incide en una drástica reducción de Sindicatos, los verdaderamente activos.

⁴ Para un análisis de sus principales decretos y disposiciones, cfr. Ruiz-Tagle (1985).

Cabe señalar que la afiliación desde 1979-1980 en adelante es sólo comparable y equivalente a la de los *Sindicatos Activos de 1966* (356.852), quedando muy por debajo de los volúmenes registrados desde 1967 (430.981) en adelante. Ello muestra, más allá de esta limpieza estadística, el impacto de las políticas económica y represiva del Régimen sobre la vida de la Organización Sindical. Desde entonces, el sindicalismo irá aumentando progresivamente su convocatoria y representatividad.

Así, por ejemplo, ya a fines de esta etapa, el Sindicalismo en su conjunto jugará un significativo rol en la movilización que se desarrolló ante el plebiscito de la nueva Constitución, que se efectuó en septiembre de 1980. Estas movilizaciones, que se incrementarán a partir de 1983, incidirán en importantes cambios en la escena política nacional.

Lo que interesa enfatizar es que las prácticas y orientaciones reseñadas permitieron que el Sindicalismo conquistara *su espacio reivindicativo público*. Estas prácticas y orientaciones se articularán para que el Movimiento Sindical cumpliera en esta etapa, como fuerza social, un *rol activo de referente de convocación y de movilización contestataria*.

RESISTENCIA Y REFORZAMIENTO ORGÁNICO, 1981-1986

Nos encontramos en el segundo momento coyuntural, que denominamos de “*desestructuración progresiva*”, a partir de 1981 hasta 1986, culminando en 1988. Como adelantamos, este momento se encuentra presidido por la crisis económica ya generalizada en 1982 y 1983 –crisis que socava la base de sustento del Régimen Militar y de su ideología neoliberal– y finaliza con la derrota del Gobierno en el Plebiscito de 1988. Las fuentes utilizadas en esta reconstitución y análisis están suministradas por nuestras propias investigaciones realizadas, citadas en la bibliografía y en un trabajo de entrevistas en terreno⁵.

Señalaremos los rasgos más específicos de esta fase y de sus distintos momentos, dado que su análisis nos permitirá comprender con mayor profundidad la acción del Sindicalismo en estos años.

⁵ Para el período 1973-1983, cfr. (Frías 1983) y (Frías, 1985). Para la reconstrucción de los períodos subsiguientes he recurrido a los Estudios Sectoriales elaborados en mi práctica profesional en el PET. A ello se agrega el trabajo de investigaciones en terreno, particularmente con integrantes del equipo de Asesores de la CUT y con diversos Dirigentes sindicales; Documentos Sindicales como Informativos y Boletines de las diferentes Organizaciones Sindicales; Análisis da Coyuntura y Páginas Sindicales de CETRA / CEAL, así como los Informes Trimestrales del Centro de Investigación y Asesoría Sindical, CIASI.

Perfil general de la etapa

La crisis económica que comenzó a gestarse recién entrada en vigencia la nueva Constitución y la creciente ofensiva opositora, liderada inicialmente por el Sindicalismo, tenderán a desestabilizar al Régimen, que veía un largo camino para consolidar su dominación.

La Constitución plebiscitada en septiembre de 1980 y que comenzó a regir en marzo de 1981, le aseguraba al Gobierno un largo período durante el cual pudiera asentar su dominación y proyectar su Régimen. Entre 1981 y 1989 se desarrolló la etapa definida por la Constitución como de “transición a la Democracia”. Sin embargo, ya a fines de 1980, a partir de la crisis del mercado internacional, comenzó a agotarse el modelo económico, produciéndose una serie de minirrecesiones en los primeros meses de 1981, para determinar una *crisis generalizada de la economía a lo largo de 1982 y 1983*. Ello, no obstante, el Gobierno continuó desarrollando y profundizando su proceso de reformas; promulgó la Reforma Previsional, impulsó el proceso de Municipalización de la Salud y la Educación, suprimió los Colegios Profesionales y los Tribunales del Trabajo.

En el plano represivo se suprimieron los estatutos particulares que aún regían para algunos Gremios, incorporando el conjunto de trabajadores al Plan Laboral. Al mismo tiempo se establecieron límites a la negociación colectiva. Con ello se pretendió disciplinar a los sectores laborales, a fin de paliar la crisis económica desatada.

Esa situación de crisis económica incidió en desafiliaciones en el bloque en el poder o conjunto de sectores dominantes y en un impulso para la acción movilizadora y contestataria del Sindicalismo, que dinamizará la acción de los Partidos, pese a la represión reinante y que concitará la declaración de Estados de Sitio, etc.

Efectos ideológicos de la crisis económica

Esta crisis incidió en un progresivo deterioro de la adhesión al Gobierno Militar, que había basado su ideología y prácticamente el grueso de sus actuaciones, en la libertad del mercado, que garantizaba individuos libres, y sin la intervención de partidos. Ello, a su vez, le permitía al Régimen dejar de lado el proteccionismo tradicional del Estado hacia los sectores populares. Igualmente, la libertad de oportunidades que garantizaba el mercado, el premio que otorga a la libre iniciativa y el emprendimiento, desdibujaba el rol intermediador de los Partidos. Como vimos, esta ideología fue la que presidió el conjunto de modernizaciones del Régimen, que intentaron, precisamente, subordinar a las leyes del mercado la educación, la vivienda, la salud, la administración, etc.; es decir, al conjunto de las Instituciones de la sociedad.

La crisis que hace tambalear al modelo económico, modelo que como señalábamos le otorgaba su base material a la ideología del Régimen, incidió en un efecto de desesperanza, en pérdida de adhesión y en fuertes contradicciones y desafiliaciones en el seno del bloque en el poder. Del mismo modo, todo este contexto permitió un importante proceso de movilización impulsado por el Movimiento Sindical (desde mayo de 1983). Su resultado –de extraordinaria importancia en la escena nacional– fue *la reactivación de la oposición política* que tuvo lugar luego de las grandes jornadas de protesta convocadas por el Movimiento Sindical. La constitución de bloques, movimientos sociales y la búsqueda de alianzas expresaron este creciente proceso de reactivación política opositora.

MOVIMIENTO SOCIAL DE RESISTENCIA

En este contexto, el Sindicalismo cumplió un importante rol de catalizador de las protestas sociales y de convocador de las Jornadas de Protesta, que culminarían con el desprestigio del Régimen y su llamado a elecciones presidenciales en 1989, basado en la certeza de lograr el triunfo. Del mismo modo, aquí el Movimiento Sindical jugó un importantísimo rol de dinamizador de la acción de los Partidos Políticos. Las jornadas de protesta desencadenadas por el Sindicalismo (primer actor social que logró forjar su unidad y superar sus tendencias y contradicciones) tuvieron por objeto no liderar ellos la oposición y la desestabilización del Régimen Militar –pues estaban conscientes que ése no era su rol–, sino impulsar a que los Partidos asumieran su conducción y transformaran estas protestas en creadoras de “hechos políticos”. Con ello, presionaban y facilitaban la unidad de los Partidos, con lo que la ofensiva pasaría de la escena social a la escena política.

Así, el Sindicalismo fue el primer actor social capaz de lograr su unidad (superando sus diferencias internas), el primer actor en generar las protestas contra el Régimen y tuvo, gracias a ello, el gran mérito de dinamizar e impulsar la acción de los Partidos Políticos. Méritos muchas veces desconocidos o con frecuencia olvidados.

OFENSIVA DE MOVILIZACIÓN SOCIAL: LAS JORNADAS DE PROTESTAS

Durante los primeros meses de 1983 se sucedieron las huelgas, manifestaciones estudiantiles, movilizaciones callejeras, tomas de terreno, el homenaje a la mujer, etc., que preparaban las *Protestas Nacionales* a las que aludimos. A partir de los conflictos del Cobre y desde el 11 de mayo, se repetían mes a mes estas jornadas de protesta masiva,

que representaron un salto cuantitativo y cualitativo en la línea de resistencia y de movilización contestataria.

Estas manifestaciones incorporaron a los sectores populares, a las clases medias e incluso a estratos medios-altos, que protestaban por la crisis económica y moral vigente. Como resultado quedaron disminuidas las bases de dominación del Régimen y debilitadas sus fuerzas de apoyo. Los allanamientos masivos, los muertos y heridos luego de cada protesta, la represión brutal contra Dirigentes Sindicales, poblacionales y políticos e incluso los “toques de queda”, no hicieron bajar la presión contestataria. En estos términos, el proceso de movilización social *impulsado por el Sindicalismo en las Jornadas de Protestas Nacionales durante 1983* marcó un hito significativo en su rol de *agente convocador* y de *actor social de resistencia*. Su acción de carácter nacional inauguraba una nueva etapa del proceso e influía decisivamente en el campo de las relaciones de fuerzas. Ello, en la medida en que abrió las puertas a la movilización popular y permitió que, a poco andar, los partidos de oposición tomaran el liderazgo de las mismas.

En este contexto, se marcó una nueva coyuntura en la escena política nacional y se logró un paso decisivo en el difícil proceso de Unidad Sindical. El 21 de mayo se constituyó el *Comando Nacional de Trabajadores, CNT*, conformado por la Confederación del Cobre y los 4 Grupos Sindicales existentes, (CNS, UDT, FUT y CEPCH). Su plataforma de trece puntos enfatizaba los objetivos democráticos, la necesidad de enfrentar la crisis mediante programas económicos de urgencia y el restablecimiento de la legislación laboral preexistente.

Las Jornadas de Protestas se sucedieron a partir del 11 de marzo de 1983 y se buscó reeditarlas cada mes, lográndose esto muchas veces, excepto bajo los Estados de Sitio decretados por el Régimen Militar. Los 1º de mayo, como hemos indicado, fueron otra importante instancia de protestas y movilizaciones, junto a diversas concentraciones.

En 1984 continuó la movilización contestataria. Luego de las reuniones del Consejo de Confederaciones y Federación del CNT, en febrero de ese año, se convocó a la Protesta del 27 de abril, así como a la concentración del 1º de mayo. En ella, el Presidente del CNT, Rodolfo Seguel, reiteró las exigencias de restablecer la democracia y presentó una plataforma de reivindicaciones concretas de 21 puntos, que profundizaban y ampliaban las demandas elaboradas en el período y que recogían, al decir de Seguel, “aquellas grandes cosas que nos unen” (Páginas Sindicales, N° 40, mayo 1984). El año de 1984 culminó con el paro convocado para el mes de octubre y la concentración en el Parque O’Higgins.

El Régimen respondió a esta ofensiva combinando ofrecimientos de diálogo (encabezados por Onofre Jarpa como Ministro del Interior) con un amplio ejercicio represivo. El paro de octubre de 1984 tuvo como consecuencia la ruptura de estos diálogos,

estableciéndose el Estado de Sitio que regiría desde el 5 de noviembre de ese año hasta el 14 de junio de 1985. En marzo de ese último año fueron degollados tres dirigentes opositores⁶. Estas acciones y las posteriores denuncias del Ministro de la Corte, José Cánovas, reflejaron la crisis moral que enfrentaba el sistema. Ello, no obstante Pinochet reafirmaba su decisión de llegar a 1989, ciñéndose al itinerario establecido por la Constitución.

Efectos políticos y de reforzamiento orgánico

Sus efectos, como hemos venido indicando, *se dirigieron a dinamizar la acción de los partidos* y a servir de referente para sus *esfuerzos y desarrollos unitarios*, tan necesarios en esta etapa. Así, a mediados de 1983 y a partir de estos procesos, se constituyeron la *Alianza Democrática*, el *Bloque Socialista* y el *Movimiento Democrático Popular*, MDP. Estas instancias políticas que nucleaban a las diversas fuerzas opositoras, intentaron tomar la dirección de la movilización social, desde fines de ese mismo año.

En el plano de la *unidad orgánica*, a mediados de ese año se reestructuró y amplió el Comando Nacional de Trabajadores (CNT), integrado hasta ese momento por cinco Dirigentes de cada uno de los Grupos Sindicales y de la Confederación del Cobre. Se incorporaron a su Directiva representantes de la Confederación Bancaria, Cuero y Calzado y Petróleo. Ello permitió impulsar en mejores condiciones las líneas de trabajo diseñadas. Tuvo, sin embargo, como contrapartida la marginación de la Unión Democrática de Trabajadores, UDT, como pasó a denominarse entonces el antiguo “Grupo de los Diez”. La UDT en noviembre de 1984 se constituyó como Central Democrática de Trabajadores, CDT, que puso en el tapete, desde entonces, el problema de las centrales ideológicas.

En la búsqueda de favorecer la unidad y el rol conductor de los partidos, el Comando desarrolló un sostenido trabajo de propuestas de concertaciones políticas y sociales. En esta perspectiva, en el mes de marzo de aquel año, fue la primera fuerza social que propició la conformación de una *Comisión Patriótica de Reconciliación Nacional*. Del mismo modo, el 1º de mayo propuso la creación de *Mesas de Concertación Social*, las que favorecerían la formación de los Comandos Nacionales de Protesta, nucleando al conjunto de los sectores opositores. Tales iniciativas pueden considerarse con justeza

⁶ Manuel Guerrero, Dirigente del Colegio de Profesores; José Manuel Parada, funcionario de la Vicaría de la Solidaridad y Santiago Natino, publicista. Todos de filiación comunista. Cfr. Separata de Página sindical N° 40, del mismo mes, así como los diversos Boletines de numerosas Organizaciones Sindicales.

como uno de los antecedentes del Acuerdo Nacional (agosto de 1985) y de la Asamblea de la Civilidad (abril de 1986).

Incluso bajo el Estado de Sitio los Partidos ya dinamizados gracias a la acción previa del Sindicalismo esbozaron diversas propuestas de pactos y frentes, en el intento de aunar fuerzas y concitar el consenso. El *Acuerdo Nacional* de agosto de 1985 marcó un hito clave en estos esfuerzos y en la capacidad de la oposición de ofrecer una propuesta política alternativa.

Como resultado de esta concertación social y política, se constituyó la *Asamblea de la Civilidad*, en abril de 1986. Dicha instancia –predecesora de la Concertación de Partidos por la Democracia, vigente hasta hoy en día– impulsaba la movilización social, intentando nuclear a las Organizaciones Sociales a partir de sus propios intereses, expresados y resumidos en la *Demanda de Chile*. Paralelamente continuaban los intentos de los Partidos por mantener el Acuerdo, extremando los intentos de diálogo al interior de la oposición. En esta perspectiva se elaboraron las *Bases de Sustentación del Régimen Democrático*, suscrito el 7 de septiembre por 13 Partidos opositores al Régimen dictatorial de Pinochet. Establecía, como su nombre lo indica, los principios fundamentales sobre los cuales puede constituirse un Gobierno Democrático. Quedaban sancionadas así las posiciones que enfatizaban la capacidad de articulación consensual de intereses divergentes, unidos en la búsqueda de una transición democrática pactada con realismo. Éste nos parece otro antecedente crucial en el desarrollo del restablecimiento de la Democracia en Chile y será un importante referente que deberemos tener presente en nuestro análisis.

Bajo el estado de sitio

El Estado de Sitio dictado por Pinochet, tras el descubrimiento de unos arsenales clandestinos y un frustrado intento por asesinarlo, en septiembre de 1986, si bien aminoró las movilizaciones del Sindicalismo, no detuvo su acción ni la de los Partidos opositores. Más bien, ayudó a profundizar nuevas líneas de acción, con mayor perspectiva y decisión. Así, por ejemplo, en referencia a sus plataformas de lucha, en la asamblea de agosto del Comando se aprobó el *Pliego de los Trabajadores* y un plan de movilizaciones que contemplaba Jornadas por la Vida, concentraciones y la Protesta del 4 de septiembre. El Pliego de los Trabajadores, aprobado un año antes, en agosto de 1985, se inscribía en la misma línea de sus reivindicaciones mayores, tales como el Pliego de Chile (1981) y los 21 Puntos del Comando (1984).

En síntesis, a lo largo de estos años, luego de reconquistar su espacio organizativo y su espacio reivindicativo, la acción del Movimiento Sindical se centró en esta etapa *en*

crear hechos políticos. El objetivo perseguido fue activar la función propia de dirección superior de los Partidos y desestabilizar al Régimen.

ACTOR DE RECONSTRUCCIÓN DEMOCRÁTICA
(FINES DE 1986, HASTA FINES DE 1988)

*Carácter de la etapa. Movilización social y partidos. Su
racionalidad política y social*

El Sindicalismo en esta nueva etapa apoyó las elecciones libres, si bien consideraba imprescindible ligar esta campaña con una movilización activa, planteando sus reivindicaciones económicas y sociales. Esta posición chocaba con la lógica de los Partidos, que intentaban separar ambas esferas. Esto nos hace ver, desde ya, las nuevas lógicas que se instauran y que cambiarán los escenarios de acción del Sindicalismo. En efecto, precedentemente, la acción sindical se proyectó en el campo de la acción política, favoreciendo la movilización social, en vistas a la desestabilización del Régimen Militar y la reconstitución de la Democracia. En esta perspectiva el Sindicalismo contó con la colaboración y asistencia decidida del sistema de Partidos, que participaban y propiciaban esta misma estrategia.

En cambio, ahora, a las puertas de la desestabilización del Régimen, el sistema de Partidos va tomando conciencia que el fin de la Dictadura no podrá pasar por el enfrentamiento armado, sino por un amplio acuerdo político que obligue a Pinochet a entregar el poder de alguna forma. Ello suponía una alianza convergente, muy amplia y contundente, dada la fuerza y el poderío militar aún existente. Ello llevaría a los Partidos a no enfatizar la movilización, por sus riesgos de confrontación y por su peligro de alejar y atemorizar a los eventuales aliados de la derecha democrática y a los sectores independientes. Del mismo modo se logró la aceptación de las elecciones, como salida para reemplazar al Régimen, proceso que no fue fácil de lograr, dadas las tendencias de algunos sectores a mantener “todas las formas de lucha”.

La movilización electoral

En el mes de marzo de 1988 el Comando dio su apoyo público a la “Campaña del No”, llamando a inscribirse en los Registros Electorales; su eslogan era inscribirse para derrotar a Pinochet y conquistar elecciones libres. En ese mismo mes preparó un memorándum que actualizaba sus reivindicaciones básicas. Su contenido era netamente

de defensa económica y laboral. El 7 de abril realizó una movilización para la entrega de este memorándum y convocó a una concentración pública para el 1º de mayo. En esta línea, a fines de abril, los Partidos Políticos concertados por el No presentaron un Compromiso Económico Social de 21 puntos. Las principales medidas económicas de esta propuesta recogían las reivindicaciones planteadas por los trabajadores en sus plataformas y petitorios. El 1º de mayo de 1988, reiterando sus reivindicaciones y exigencias, el Sindicalismo insistió en la línea de fortalecimiento interno, que debería culminar con la constitución de la nueva Central Unitaria.

DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN ORGÁNICA

Constitución de la Central Unitaria, CUT

En 1988 se desarrolló un importante trabajo de base en vistas a la realización del Congreso Constituyente de la nueva Central Unitaria de Trabajadores, en la localidad de Punta de Tralca de Valparaíso, entre el 20 y 21 de agosto de ese año. Con ello se pretendía reestablecer la CUT que representó, organizó y dirigió la Acción Sindical desde 1953, bajo el Régimen Democrático y que fuera ilegalizada por Pinochet en 1973. Este proceso de reconstitución y en los nuevos marcos que se avizoraban, favoreció el crecimiento de la afiliación sindical. Así, la tasa de afiliación, en torno del 10,8%, si bien es reducida, mostrará leves incrementos desde 1983.

CUADRO 12. N° DE SOCIOS DE SINDICATOS ACTIVOS SEGÚN AÑOS ESCOGIDOS

AÑOS	1973*	1977*	1983**	1988**
N° SOCIOS	688.925	658.987	320.903 (10.2)	446.194 (10.8)

Fuente: * Isla, J. et al., op. cit. ** Estadísticas Sindicales, Dirección del Trabajo, 1988. Tasas de afiliación comparables: 1983, 1988.

En términos de volúmenes de afiliación, entre 1981-1988 se constata un crecimiento sostenido, luego de los años de crisis (1982 y 1983), tanto para el total como especialmente para los socios federados. Con esta fuerza orgánica el Sindicalismo enfrenta el proceso de constitución de la nueva Central Unitaria. Sin embargo, las transformaciones operadas por las políticas del Régimen han alterado la estructura tradicional del sindicalismo.

CUADRO 13. COMPOSICIÓN DE LOS AFILIADOS POR RAMAS DE ACTIVIDAD SEGÚN AÑOS ESCOGIDOS

Sectores	1977(1)	1983(2)	1988(2)
Agricultura	31.6	6.8	7.7
Minería	8.4	14.9	12.6
Industria	26.8	30.6	28.8
Construcción	3.9	2.7	2.3
Electricidad	1.7	3.1	3.1
Com. y Finanzs (*)	12.4	16.6	18.6
Transportes	9.7	13.7	16.6
SS. Sociales, etc.	5.5	11.0	10.4
TOTAL	100.0% (916.569)	100.0% (320.903)	100.0% (446.194)

Fuente: J. Isla et al., op. cit. * Dir. del Trabajo. **Comercio y Finanzas unidas en 1983.

Como podemos observar, la Agricultura tiene una relevancia mucho menor que en el pasado, aumentando Minería y, considerablemente, el Comercio, Transporte y Finanzas, actividades en desarrollo bajo el nuevo modelo de cambios en la economía.

La CUT deberá asumir esta nueva realidad, como otro de sus desafíos. A partir de su representatividad fija los delegados a su Congreso.

CUADRO 14. DELEGADOS AL CONGRESO CONSTITUYENTE DE LA CUT. AGOSTO, 1988

Confederaciones:	
Más de 10.000 afiliados	= 25 delegados
Entre 5 y 10.000	= 20 delegados
Entre 300 y 5.000	= 15 delegados
Federaciones. Asociaciones y Sindicatos Nacionales:	
Más de 1.000 afiliados	= 10 delegados
Entre 300 y 1.000	= 8 delegados

En función de estas cuotas, según los mismos datos de la CUT, participaron en el Congreso Constituyente *1027 delegados en representación de 99 Organizaciones Nacionales y de 307.106 trabajadores*, vale decir, el 73% de la población sindicalizada del país. Estos volúmenes sobrepasaron en un 57% el total de la población federada en los niveles intermedios (195.720).

En el plano de las relaciones internacionales se mantuvo el principio de la no afiliación internacional. Sí se aceptó dicha afiliación en el nivel de las organizaciones intermedias,

con plena libertad y se aprobó, igualmente, la participación de la Central en las instancias de coordinación sindical del Cono Sur.

ORIENTACIONES DE SUS DOCUMENTOS FUNDANTES

En el *Documento de Convocatoria*, la CUT se define como un organismo “unitario, pluralista y democrático”. Se proyecta al futuro como “instrumento de fuerza y poder” para la defensa de los derechos de los trabajadores y su justa participación en la futura Democracia. En efecto, este Congreso consolida la unidad lograda entre las diversas tendencias y grupos que concurrieron a conformar la nueva Central. Precisamente si bien mantiene la misma sigla que su antecesora (fundada en 1953), como “Central Única de Trabajadores”, su nueva denominación: “Central Unitaria de Trabajadores”, refleja esta apertura a reconocer el pluralismo en el seno del Movimiento Sindical. Ello, a su vez, favorece los procesos de alianzas entre los diversos sectores opositores.

En su *Declaración de Principios*, como una de sus más importantes valoraciones de este período, se sitúa al trabajo como “fuente de todo valor humano, material, moral e intelectual”. En virtud de esa centralidad del trabajo, la CUT luchará para que la sociedad garantice los derechos y libertades de los trabajadores y de sus Organizaciones.

En término de las *metas nacionales* que guían sus luchas, se consigna la independencia nacional, las libertades democráticas, los derechos humanos, la justicia social, el desarrollo y progreso de nuestro pueblo. Junto con destacar el rol del Estado en ese desarrollo, la CUT reconoce el derecho a las diversas formas de propiedad de los medios de producción, siempre que se administren con sujeción a su función social.

La Plataforma de Lucha de la Central busca el fortalecimiento de las estructuras orgánicas, elevar la capacidad de convocatoria y de movilización y profundizar la unidad, a fin de asegurar la eficacia de su acción. Como marco de esta acción se situaba la tarea permanente de “conquistar, preservar y profundizar la Democracia”, para hacer posible las aspiraciones de los trabajadores. Precisamente este énfasis en la participación de base y en la agregación de demandas llevó a que la CUT asumiera, como Plataforma de Lucha, el mismo Pliego Nacional de 1985 que ya mencionamos.

El Programa de la CUT entregó una visión más general de los cambios y de la nueva sociedad que se espera. Las demandas básicas planteadas por el Sindicalismo exigen que en el nuevo orden social se recupere el rol activo del Estado en la economía. Desarrollando el tema de la propiedad, acepta la diversidad de tipos y formas que han tenido vigencia en el país y en toda sociedad moderna: la propiedad estatal, privada, mixta y las formas sociales, autogestionarias y cooperativas. Ello marca una

nueva orientación en el Sindicalismo, que será ratificada, más adelante, en el primer Gobierno de la Concertación, como luego veremos. La CUT también reacciona frente a lo que ha significado para los trabajadores el predominio del capital privado y el desmantelamiento de la industria. Al respecto, propicia el establecimiento de formas de control y de regulación de los medios de producción privados. Del mismo modo propone el resguardo, rescate y nacionalización de las riquezas básicas y empresas estratégicas privatizadas y traspasadas al capital transnacional. Sobre estas bases se debe planificar una estrategia económica que permita “salir del subdesarrollo, re-industrializar el país, generar empleos, establecer salarios justos, mejorar la calidad de vida de la población y eliminar la extrema pobreza, la marginalidad y el empleo informal”. (Central Unitaria de Trabajadores, 1998).

El planteamiento de este Programa sobre un orden económico, social y político al servicio de las mayorías nos permite precisar, como indicábamos, los contenidos concretos que el Sindicalismo le otorga al sistema democrático que busca restablecer. Estos contenidos permiten verificar, real y concretamente la vigencia de una Democracia, desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores. Precisa, igualmente, las connotaciones económicas y sociales que los trabajadores le asignan a los derechos fundamentales que se pretende restablecer: al trabajo, vivienda, salud, educación, cultura, derechos de la mujer trabajadora y relativos al medio ambiente.

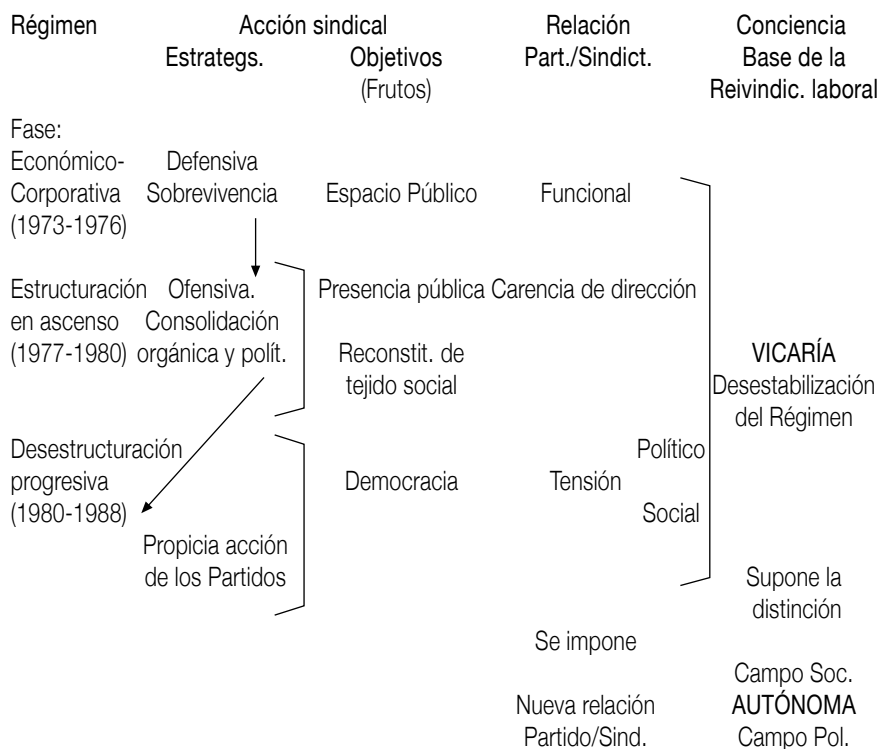
En el mes de octubre de 1988, luego del triunfo de la oposición en el plebiscito, la CUT estableció públicamente sus planteamientos reivindicativos y las que estimó como bases para un diálogo con los empresarios.

CONCLUSIONES

Muchos son los valores positivos, heredados del pasado, que permanecieron y animaron las luchas y acciones del sindicalismo en los difíciles escenarios del Régimen Militar de Pinochet. Efectivamente, su capacidad de enfrentar la dura represión policial y psicológica, de plantear sus demandas y reivindicaciones, de ir conquistando sucesivos espacios, retoma esa misma tradición de lucha y combatividad del pasado.

El siguiente gráfico nos resume la articulación que se establece entre las estrategias sindicales definidas en cada período, como respuesta frente a los requerimientos de las diferentes coyunturas que examinamos, los frutos obtenidos y los nuevos tipos de conciencia generados. (Frías, 1989:167-173).

ESQUEMA ANALÍTICO:



Este esquema nos permite apreciar cómo las respuestas sindicales a los requerimientos de cada coyuntura fueron incidiendo en el desarrollo de las subsiguientes, con fuerza progresiva. Los frutos logrados son los de una progresiva mayor presencia cualitativa: desde el logro del espacio público, pasando por la conquista de espacios de reconstitución del tejido social, hasta llegar a preparar espacios de participación democrática.

Del mismo modo, tanto la Plataforma como el documento del Programa de la CUT representan —y de allí su relevancia— los *requerimientos básicos que le plantea el Movimiento Sindical a un Régimen Democrático*. En ellos se entregan las demandas más básicas y urgentes de los trabajadores. Se presentan las exigencias mínimas y las líneas medulares de las reformas que plantean a los Partidos para ser implementadas en el Gobierno de transición democrática.

Es importante enfatizar que este Congreso se realizó bajo el Gobierno autoritario de Pinochet y luego del triunfo del NO en el plebiscito, dando un fuerte impulso a la acción de los Partidos y a los procesos de movilización política y social que culminaron con la salida de Pinochet y el inicio del proceso de transición democrática.

En esta forma, se concreta nuevamente el rol jugado por el Movimiento Sindical, como impulsor y dinamizador de la acción de los Partidos y de su propia unidad, factor fundamental para lograr derribar a la Dictadura e impulsar el proceso de transición a la Democracia.

CAPÍTULO VI EL SINDICALISMO BAJO EL RÉGIMEN DEMOCRÁTICO

INTRODUCCIÓN

A partir de 1989 el Sindicalismo debió enfrentar, quizá con mayor intensidad que los restantes actores sociales, diversas tensiones y desafíos.

Quizás el principal de ellos fue el de adaptar sus demandas y reivindicaciones, por largos años postergadas, a las nuevas exigencias de moderación que impuso la lógica de la transición chilena y que asumieron los Partidos Políticos. Otra de estas tensiones, y no menos importante, es la de saber compatibilizar la coexistencia en su seno de dos modelos de acción: uno, ligado a las tendencias y visiones tradicionales del Sindicalismo, y el otro que se va generando en función de sus nuevas orientaciones y tendencias, que busca adaptarse a los nuevos procesos democráticos que vive el país. A ello se agrega la necesidad de democratizar su acción, incorporando la participación de sus bases.

Estas tensiones se irán agudizando y estarán presentes en los esfuerzos del Sindicalismo por resolver los problemas que viene arrastrando de las precedentes etapas e irán acompañando sus intentos de enfrentar los nuevos desafíos que le imponen los escenarios de la reconstrucción democrática. Su resolución o adecuación dependerá, igualmente, de las orientaciones que asuman sus interlocutores principales: Gobierno, Partidos y empresarios, en esta inédita coyuntura de transición.

En este contexto el Sindicalismo deberá esforzarse por mantener y consolidar su unidad y representación, pues ello le permitiría recobrar la fuerza propia —que surge de su capacidad de agregar demandas— y que ha sido uno de los elementos básicos de su modelo de acción, pero que deberá saber encauzar. Podrá avanzar en esas tareas de consolidación, en la medida en que logre reforzar su autonomía ante Partidos y Gobierno

y en la medida en que sepa ejercer su rol de representación de intereses diversos, su rol de transformar los intereses individuales en intereses colectivos. Ello deberá hacerle avanzar, mejorando y enriqueciendo la relación dirigentes / dirigidos.

Todos estos desafíos se incrementarán en la medida en que, ya logrados sus proyectos de transformación social, colaborando en la desestabilización de la Dictadura y en el advenimiento de la Democracia, le queda por delante la no menos difícil labor de profundizar la transformación social, económica y política, para lograr un pleno y auténtico restablecimiento de la Democracia. En esta labor no le será fácil adaptarse a los nuevos marcos de un Régimen Autoritario que, si bien ha sido obligado a entregar la conducción del país a los Partidos de la Concertación, sin embargo mantiene un fuerte poder militar, político y también social. Considerando, además, las “leyes de amarre” que el Régimen Militar logró imponer antes de la entrega del poder y que tienden a hacer más difíciles los cambios.⁽¹⁾

Más que nunca el Sindicalismo deberá ahora saber adaptarse a estos cambiantes y difíciles escenarios y lograr diseñar propuestas de carácter nacional que salvaguarden los intereses de los trabajadores y de los sectores populares, basándose en su perspectiva enriquecedora del trabajo y de la concertación social.

En nuestros análisis de la situación actual del Sindicalismo, que ahora iniciamos, intentaremos responder a estos interrogantes y examinar sus respuestas y las alternativas que siguen las orientaciones y prácticas del Movimiento Sindical Nacional.

DISEÑO DE PROPUESTAS EN LA COYUNTURA ELECCIONARIA (1989-1990)

El año 1989 –todavía con Pinochet en el poder– estuvo presidido fundamentalmente por la elaboración de la Propuesta de los trabajadores, la concertación con los partidos y los empresarios, la campaña presidencial y su reforzamiento orgánico.

Estas propuestas vienen a graficar las enseñanzas que ha logrado el Sindicalismo, a partir de las duras experiencias que debió enfrentar. Reflejan una importante apertura, una nueva mirada tanto a la nueva realidad nacional que se está gestando como a su propio rol y función en ella. Del mismo modo, no dejan de reflejar, un marcado opti-

¹ Éstas fueron 14 leyes dictadas el 10 de marzo de 1990, inmediatamente antes que Pinochet dejara el poder. La mayoría son leyes orgánicas de rango constitucional, sobre materias de Constitución de Partidos, de Votaciones, sobre Inscripciones Electorales, sobre Municipalidades, Sistema de Pensiones, Salud Previsional, Banco Central, etc.; en general, tendían a mantener las esferas de poder del Régimen Autoritario.

mismo frente al proceso de transición a la democracia, quizá sobrevalorando la capacidad del futuro gobierno de la Concertación, de poder satisfacer las demandas sociales por tantos años postergadas.

Contenidos sustantivos de la propuesta

Sus propuestas para la Transición a la Democracia fueron publicadas el 14 de abril de 1989 y entregadas poco más adelante a los Partidos nucleados en la Concertación para la Democracia. Distinguen demandas tradicionales, que pretenden reconquistar los derechos y garantías propias de la Democracia previa a Pinochet, pero también nuevas valoraciones. Entre ellas su énfasis en los contenidos de la nueva democracia: pluralismo, consenso, respeto a los derechos humanos, participación autónoma de los agentes de la sociedad civil. El tipo de desarrollo postulado está dirigido a la satisfacción de las necesidades sociales y a la elevación de la calidad de vida, más que a lograr un mero crecimiento económico. Se adapta igualmente a los requerimientos del desarrollo actual, estableciendo la necesidad de impulsar el esfuerzo exportador, pero con productos de mayor valor agregado, lo que implica inversión e innovaciones tecnológicas y una acción conjunta del sector público y privado.

Debe destacarse, como aspecto novedoso en sus orientaciones, que *su visión de la empresa privada es moderna*, valorando ampliamente la participación de los trabajadores en ella y propiciando una gestión moderna. Se aprecia igualmente un interés por impulsar la investigación y el desarrollo tecnológico, aspectos muy ligados a su concepción de un desarrollo moderno, con participación y equidad. A ello se agrega su preocupación por la preservación de los recursos nacionales, la protección del medio ambiente, etc.

Como podemos observar, el Sindicalismo tenía puestas muchas expectativas en que la nueva Democracia, tan largamente esperada, pudiera satisfacer estas demandas y reivindicaciones, por tantos años postergadas.

Esta participación se proyectaba más allá del ámbito de la empresa, al nivel de la formulación y el control de las políticas públicas, así como en las instancias de educación y capacitación laboral, dando además un especial énfasis a la participación de los jóvenes y de la mujer y a sus derechos. Aquí se refleja con más claridad esta sobrevaloración del proceso de transición democrática. Ello tendrá importantes consecuencias y podrá explicar la decepción y el endurecimiento de las posturas y orientaciones frente al Gobierno, de algunas tendencias al interior del Movimiento Sindical. Tales efectos, incidirán en los procesos de unidad interna del Sindicalismo, así como en una redimensión de su valoración de las capacidades y potencialidades de los Partidos Políticos ligados al movimiento obrero.

El procesamiento de estas demandas en el sistema de partidos

Estos planteamientos serán discutidos con los Partidos y luego con el sector empresario a lo largo de esta última etapa, pero sin mayores resultados. Frente a la postura del Movimiento Sindical, en las discusiones emerge un punto central que se impondrá a lo largo de 1989 y, fundamentalmente, en todo el proceso de discusión de las reformas laborales en 1990: el mismo consistió en la decisión respecto de que el Estado dejara de lado todo rol paternalista y sobreprotector frente al Movimiento Sindical. El Estado, como plantearon los equipos de Gobierno, deberá sí sancionar institucionalmente los acuerdos logrados en la interacción de los actores, pero sin entrar a suplir el rol que a ellos les compete.

El desarrollo de su acción

Combinando como siempre diálogo y movilización, en el mes de marzo de 1989 la CUT activó las conversaciones con el empresariado, constituyéndose las Comisiones respectivas. Paralelamente, en su línea de movilización convocó a una huelga general para el 14 de abril, en apoyo a sus reivindicaciones y a la liberación de sus Dirigentes relegados; luego llamó a una importante concentración para el 1º de mayo. Más adelante, en función de los acuerdos logrados, dio su apoyo público al Candidato Presidencial de la Concertación, Patricio Aylwin.

Las conversaciones con el empresariado en este año se cerraron con la declaración conjunta de la CUT y la Confederación de la Producción y del Comercio, del 21 de diciembre, ampliamente publicitada por la prensa.

EL CUADRO ECONÓMICO Y POLÍTICO

Logrado el triunfo de la Concertación, en diciembre de 1989, se inaugura el nuevo Régimen de transición a la Democracia, a partir de marzo de 1990. El Gobierno de Patricio Aylwin (1990-1993) inicia el nuevo período democrático, interrumpido por más de 17 años. Gobernará en difíciles condiciones, bastante trabado por las “leyes de amarre” de Pinochet, dictadas precisamente para garantizar la preservación de sus esferas de poder, tanto en el Parlamento como en las diversas instituciones del país.

En lo económico, como vimos, se mantendrá el modelo de economía abierta, dados los imperativos de la internacionalización y globalización de los mercados, si bien se

intentará enfatizar en las políticas sociales y recuperar los niveles salariales y de protección social de los trabajadores y los sectores populares. Por ello, una de sus medidas principales, recién iniciado el nuevo período de Gobierno, será la de lograr los acuerdos entre los actores que permitan restablecer la vigencia del Régimen Democrático, así como avanzar en las reformas laborales.

El nuevo cuadro político, más allá de los nuevos logros positivos para el Sindicalismo, asumirá una lógica radicalmente distinta a la lógica proteccionista que había mantenido el Estado en los precedentes períodos de vigencia democrática.

En efecto, el Gobierno, cuyos equipos comparten los planteamientos de los trabajadores y su visión del desarrollo con equidad, asumirá la decisión de gobernar en función de los intereses del país. *La lógica que prima en el Gobierno es la lógica política*, la lógica de las necesarias mayorías parlamentarias, que finalmente permitirán o no la aprobación de los Proyectos de Ley que propondrá el Ejecutivo, en un Parlamento en el que no se cuenta con las mayorías necesarias. Es la racionalidad que se considera adecuada para esta etapa crucial en la que se inicia la transición y en la que se requiere de paz social y de estabilidad, con una imagen del Gobierno que gobierna efectivamente.

A ello se agrega un hecho bastante significativo y referido a la escena política, cual es *que los Partidos no buscan como antaño el apoyo de los sectores laborales y populares*, puesto que ese apoyo ya estaba ganado y prácticamente garantizado. Se había dado una lucha en conjunto contra un enemigo común, como era el Gobierno Militar. El descrédito nacional e internacional de ese Gobierno Militar, sus errores en el monopolio y ejercicio de la represión y la fuerza, su debilidad en el desarrollo de las políticas sociales, etc. no hacían tan necesaria la relación Partido/Sindicato, como fue tradicionalmente en el país. Relación en la que se daba un intenso intercambio entre orientación, aporte ideológico, recursos, asesoría, etc. por parte de los Partidos y apoyo social y político por otra, por parte de los Sindicatos. La Concertación se sabía ganadora incluso antes del Plebiscito, aun antes de las elecciones presidenciales y ya contaba con una adhesión y una confianza bastante importante de los trabajadores y los sectores populares, por su lucha y su testimonio a través de estos últimos largos y difíciles 17 años.

Estos cambios en la lógica política influirán en forma significativa en las orientaciones del Sindicalismo; de allí su interés por consignarla.

En este cuadro, el Gobierno buscará afianzar los procesos de concertación entre los principales actores sociales, para poder gobernar superando las brechas y los resentimientos dejados por el Gobierno Autoritario. En esta misma perspectiva se lograrán establecer los acuerdos entre empresarios y trabajadores, que fijen ciertas normas mínimas para definir un tipo de relaciones laborales que satisfagan los intereses de ambos actores y que sirvan a la vez de garantía para un adecuado desarrollo económico y social.

La concertación social. Acuerdos entre empresarios y trabajadores

Ante la incertidumbre frente al tipo de relaciones laborales que regirían bajo el primer Gobierno de la Concertación, una vez realizadas las elecciones presidenciales del 14 de diciembre de 1989, se logró establecer, entre la Corporación de la Producción y el Comercio (CPC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el 31 de enero de 1990, el denominado *Marco de Referencia para el Diálogo (MRD)*.

Lo fundamental de este acuerdo fue definir las expectativas respecto del comportamiento futuro entre empresarios y trabajadores. Ambos actores coincidieron en que el desarrollo económico significaba crecimiento, conquista de mercados internacionales, incremento del ahorro de inversión nacional y extranjera y elevación de los niveles de empleo y salarios. Se acordó igualmente que dicho desarrollo debía garantizar el derecho de propiedad y el derecho al trabajo. Se acordó, principalmente, que la *empresa privada debía ser el principal agente del desarrollo*, aunque correspondía al Estado la conducción superior económica del país. Se expresaron confianzas mutuas respecto del funcionamiento eficiente, abierto y competitivo del mercado, pero sometido a regulaciones que propendieran a una equitativa y justa distribución de la riqueza, protección para los más débiles, erradicación de la pobreza y estímulo al empleo. En este mismo acuerdo se establece la voluntad de la CUT y la CPC de abordar aspectos más concretos como las relaciones contractuales, la negociación colectiva, la organización sindical y otras materias de orden económico-social. (Díaz, 1990a).

En esta perspectiva se avanzó llegándose a establecer un nuevo acuerdo, esta vez de carácter tripartito, el *Acuerdo Marco Tripartito (AMT) "Chile, una oportunidad histórica"*, del 27 de abril de ese mismo año de 1990. El principal acuerdo establecido es la voluntad de los actores de conjugar el desarrollo, la democracia y la equidad. (Fortunatti, 1991:58-79).

En los marcos señalados, el Movimiento Sindical representado por la CUT debe enfrentar el difícil proceso de transición que lo obligará a profundas redefiniciones tanto en el ámbito de lo político-social como en el de su acción en el campo de las relaciones laborales. Los obstáculos para responder a estos requerimientos han sido bastante notorios, especialmente a fines de este período, influyendo en su capacidad de respuesta, en su acción reivindicativa, en su consolidación interna y en su poder de convocatoria. Esta debilidad hace aún más difícil pesar con fuerza en el campo de las relaciones laborales para contribuir a superar sus deficiencias.

Todo este nuevo escenario, tan distinto al tradicional, altera profundamente las capacidades de intermediación del Movimiento Sindical, su fuerza y capacidad reivindicativa, la obtención de apoyo político, financiero, etc. Todo ello influirá en forma

importante en sus relaciones internas, así como especialmente en sus relaciones con las bases, en particular ante su incapacidad de responder, como sucedía bajo la vigencia del régimen democrático, a sus demandas y requerimiento de sus bases. De allí la importante merma que sufrirá en su representatividad, en su imagen y en su valoración frente a los sectores populares, si bien no perderá del todo su rol simbólico tradicional de representante de los trabajadores.

NUEVOS DESAFÍOS DEL SINDICALISMO Y PRINCIPALES CAMBIOS EN SUS ORIENTACIONES

Cambio en la intermediación de los Partidos y el Gobierno

Una primera dificultad que enfrenta el Movimiento Sindical es el cambio del rol protagónico que desempeñó en su lucha por la reconquista de la Democracia. En efecto, desde 1983 el Movimiento Sindical llegó a constituir, en difíciles circunstancias, un movimiento social de resistencia, que comenzará a abrirle espacios a la acción política nacional. En estos marcos el Sindicalismo contribuyó con sus movilizaciones de protesta, a cambiar el proceso nacional, dinamizando la acción de los Partidos, para constituir una amplia concertación social que le permitiera impulsar una fuerte movilización social para alcanzar la desestabilización de Régimen Militar. Ya en la transición a la Democracia, es el escenario político el que comienza predominar por sobre el de la movilización social.

Bajo la transición, el Sindicalismo espera que el nuevo sistema político le permita satisfacer sus demandas y aspiraciones postergadas y recobrar sus derechos históricos, tanto en el ámbito político como económico. Sin embargo, las propias condiciones de la transición que obliga a contar con alianzas políticas amplias y con un delicado marco de las relaciones de fuerza, hace difícil satisfacer dichas demandas.

Por otra parte, el Movimiento Sindical *no cuenta con un Estado interventor* que tome en sus manos sus intereses y su desarrollo, con orientaciones proteccionistas. Lo que predomine será la nueva política adoptada por el Ministerio del Trabajo frente al actor sindical. Es, como adelantábamos, el denominado *modelo de "relaciones laborales autónomas"* que asume el Gobierno ya a partir de 1991 (Pereira, 1992:155-170, citando a Loyola 1991) y que deja el desarrollo y fortalecimiento de los actores a sus propias fuerzas, aportando sí espacios, instancias y mecanismos que garanticen condiciones equilibradas para su desarrollo, pero no ejerciendo un rol tutelar. (Frías, 1999:55-58). A su vez, el Gobierno busca la mantención de los grandes equilibrios macroeconómicos y en estos marcos busca mejorar la pobreza y la situación de los grupos laborales. Si

bien el Gobierno busca caminos de desarrollo con equidad y de mejoramiento de la participación democrática, sus políticas económicas y sociales *no exceden los marcos de equilibrio que fundan el sistema*.

Ello influirá, como veremos, en que los trabajadores tienden a mirar el modelo desde lejos o como una amenaza, sin percibir las potencialidades que pueda ofrecerle.

Apertura a la modernización de la economía

Como parte de su posición frente a las relaciones laborales propiciadas desde el Gobierno se destaca que en el discurso oficial de la CUT existe una *apertura al discurso de modernización de la economía*, valoración que va unida a una fuerte crítica respecto de las prácticas empresariales. En efecto, la CUT planteaba, en enero de 1995, la necesidad de cambios en sus políticas, proponiendo en primer término: “ser capaz de renovarse en términos de asumir los desafíos de la productividad, la competencia internacional, la calidad y la participación”. (El Diario, 1995).

En segundo término, como planteaba Manuel Bustos (presidente de la CUT, 1998-1996) en julio de ese mismo año de 1995, enfrentar las modernizaciones es fundamental para lograr *ser competitivos, eficientes y obtener una mejor calidad de los productos*. Afirmaba igualmente que la competitividad, la calidad y la eficiencia es hacer mejor las cosas en un país que se abre al mercado externo y no es signo de explotación, como algunos estiman, y agregaba: “No estamos en contra ni del mercado, ni de la calidad, ni de la productividad, pero queremos un lenguaje en común en las relaciones laborales, que los empresarios chilenos no han logrado corregir”. (La Época, 1995).

Se percibe, asimismo, una *valoración de los cambios que ocurren en la empresa*. Como plantea Arturo Martínez (Secretario General de la CUT en 1995), luego de las reformas son necesarios cambios en las políticas de la CUT: 1° Ser capaz de renovarse en términos de asumir los desafíos de la productividad, la competencia internacional, la calidad y la participación y 2° El Sindicato, desde la base, debe ser capaz de comprometerse con estos cambios. Para ello, debe estar cerca de sus bases. (El Diario, 1995). En esta línea, ya en octubre de 1995 *la CUT propuso un diálogo con los empresarios*.

Luego, como veremos más adelante, en el II Congreso Nacional Ordinario (26 al 27 de mayo de 1996), bajo la presidencia de Roberto Alarcón (1996-1998), se establece “Actualizar y reorientar la plataforma de lucha de la CUT, considerando las propuestas de las bases, las innovaciones tecnológicas y los cambios en las formas de producción”.

Al año siguiente, en el Congreso de la CUT de 1997, bajo la presidencia de Roberto Alarcón, se establece la necesidad de “estar posicionados ante los nuevos paradigmas productivos y sus resultados... capaz de concebir y responder tanto a los desafíos como

a las oportunidades de la transformación productiva” y de “Actualizar y reorientar la plataforma de lucha de la CUT, considerando las propuestas de las bases, las innovaciones tecnológicas y los cambios en las formas de producción”. (CUT, 1997:22).

Sin embargo, esta apertura de la Organización Sindical a los desafíos de la economía moderna, que se expresa además en su participación en las instancias del *Foro de Desarrollo Productivo* (instancia de modernización y de concertación tripartita, cuya constitución fue aprobada en junio de 1994), queda eclipsada por la constante y persistente crítica al empresariado.

DESARROLLO DEL SINDICALISMO Y DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES: 1990-2000

A. BAJO EL GOBIERNO DE PATRICIO AYLWIN (1990-1993)

Crítica al estado de las relaciones laborales

En el ámbito de las relaciones laborales, los *acuerdos marcos* permanecieron vigentes desde 1990 hasta abril de 1993, sin que pudiera restablecerse el diálogo entre trabajadores y empresarios. Remontándonos sólo a los años más recientes, ya Manuel Bustos (presidente de la CUT, 1988-1996) en la reunión de la OIT, en junio de 1995, criticaba a los empresarios acusándolos de oponerse a la relación tripartita (desahuciada por éstos en las negociaciones por el salario mínimo, a inicios de 1994).

Las *críticas al estado vigente de las relaciones laborales* se centran fundamentalmente en las prácticas antisindicales, los despidos injustificados, las reticencias ante la negociación colectiva y las represalias tomadas contra los Dirigentes y trabajadores luego de estos procesos. A ello se agregan las numerosas denuncias frente a la persistente campaña del Gobierno, orientada a desincentivar la Organización de Sindicatos, el favorecimiento de las relaciones y los contratos individuales, la morosidad previsional, etc. Estas constituyen las críticas más frecuentes del Sindicalismo ante las políticas gubernamentales y empresariales. A ello se agrega una *persistente crítica al modelo económico vigente*, que engloba al empresariado, pero principalmente a las políticas del Gobierno. El Gobierno de Eduardo Frei Ruiz-Tagle envió al Parlamento en enero de 1995 un *nuevo Proyecto de Reformas Laborales* que pretende continuar reforzando al actor sindical, ampliando sus derechos y libertades.

La organización de los trabajadores, si bien aprecia estos esfuerzos, encuentra que no bastan. A su vez, sus indicaciones a los proyectos de reforma se orientan principalmente a eliminar los reemplazos de trabajadores durante la huelga; establecer un fuero laboral para todos los trabajadores, 30 días antes e igual período después de la negociación colectiva; eliminar la negociación por grupos de trabajadores y que sólo el Sindicato sea el sujeto de la negociación en la empresa; establecer la negociación colectiva supraempresa donde sea el Sindicato interempresa el que negocie, etc.

Más allá de estos esfuerzos, siguen vigentes las leyes que se han logrado promulgar con anterioridad y se agregan nuevos cuerpos legales durante 1998, que inciden en las relaciones laborales del período.

Desarrollo de la acción sindical y dinámica reivindicativa

Estas orientaciones influyen con fuerza en el estado de las relaciones laborales en el período, impulsando las prácticas reivindicativas y movilizadoras del Movimiento Sindical.

Las primeras movilizaciones de importancia en el período se inician *en 1990* para presionar por la aprobación de las reformas laborales, realizándose Concentraciones en el Estadio Chile (31 de agosto, 1990) y marchas frente al Congreso (16 de octubre 1990). Comienzan asimismo los movimientos huelguísticos de los trabajadores del Sector Marítimo contra la ley de pesca del Gobierno Militar y los conflictos del profesorado que se extenderán, éstos últimos, a lo largo de todo el período. En los conflictos reivindicativos que se suceden *en el año 1991*, en ferrocarriles, en el cobre, en el magisterio, la salud, el carbón, etc. se incrementan las críticas de los trabajadores ante las malas relaciones laborales vigentes en las empresas estatales. El tema de las privatizaciones comenzaba a agitarse en el entorno del 1º de mayo y más adelante, tanto en la CUT como en las reuniones del CONFASIN, reactivándose la acción del Comando Nacional de Defensa de Empresas del Estado. Luego, a partir de junio, se iniciaron los grandes conflictos que se fueron escalonando en la Minería del Cobre y que estarían seguidos por los del Sector de la Salud, los paros de Profesores y a finales de año, los conflictos del Acero y del Carbón. (Frías, 1992a.:114-116).

En síntesis: en este año, reconociéndose la responsabilidad y mesura de los trabajadores en sus demandas y movilizaciones –debido a su identificación con el Gobierno democrático y a su voluntad de cautelar el proceso de transición– parece, por otra parte, *estar terminando la especie de “luna de miel” entre trabajadores, empresarios y Gobierno* y la paz social que había caracterizado la dinámica reivindicativa sindical del año anterior, para dar paso a una elevación del nivel, grado y extensión de los conflictos.

En efecto, en relación a los niveles de conflictividad, en 1992, ya legalizada la CUT (en virtud de la Ley 19.049 que reconoce su legalidad, suprimida desde 1973), aumenta en relación al año anterior la dinámica reivindicativa de los trabajadores. A inicios de ese año se desarrollaron conflictos en diversas empresas del sector privado, así como en el ámbito de los empleados municipales, del Banco del Estado, etc. Algunos de estos conflictos se prolongan por meses, como el conflicto telefónico, que iniciado en abril, se prolongó hasta junio y paralizó a más de 6.000 trabajadores durante 12 días, representando el 80% del total. Se registran también conflictos en las minas del carbón, así como entre los trabajadores portuarios. Muchos de estos conflictos expresan la deteriorada situación de los salarios de algunos estamentos de trabajadores, como los temporeros o eventuales; conflictos que estuvieron reprimidos bajo los largos años de dictadura. (Herrera, 1992:144:150).

Estas dificultades, así como la crítica situación de los trabajadores eventuales en el agro, comercio, construcción, etc., irán conjugándose para pesar en las *medidas de congelamiento de las relaciones entre la CUT y el Gobierno*, a finales de ese año, hecho expresivo de la frustración de los trabajadores ante los obstáculos para lograr sus reivindicaciones, por largos años postergadas.

Se inició el año de 1993 con los reclamos por despidos en virtud de la ley 19.010 (luego refundida en la ley 19.250 de 1994). Se realizó una manifestación de la CUT en respaldo a los trabajadores en huelga el 16 de junio, mientras continuaban los conflictos en el sector salud, llegándose a un acuerdo con el Gobierno tras 15 días de paralización, en octubre de ese año. Del mismo modo se reiniciaron los conflictos en el gremio de los profesores. Los profesores presentaron en mayo, en Asamblea Nacional, un petitorio económico, llegando a movilizar 15.000 profesores, lográndose, a fines de año, la firma de un protocolo de acuerdo. Los empleados municipales plantearon sus reivindicaciones de aumentos salariales, logrando el despacho de la ley sobre plantas del personal de municipios.

Como podemos observar, en estos primeros años, las Organizaciones Sindicales van mostrando su decepción y sus críticas frente a la persistencia de los problemas que habían sufrido bajo el Régimen Dictatorial de Pinochet. Será bastante difícil para los trabajadores y sus Dirigentes, comprender las limitaciones que imponen las leyes dejadas por Pinochet, así como la correlación de fuerza imperante en el Congreso que hacía imposible cualquier cambio en profundidad, máxime si ello vulneraba los intereses de los empresarios. De allí, que ante esta situación se incrementen los conflictos entre las diversas tendencias político-ideológicas existentes en el seno de la CUT. Estas contradicciones y tensiones se irán incrementando frente a las elecciones presidenciales que se aproximan, etapas en las que se hace presente con más fuerza la influencia de los Partidos en el seno del Movimiento Sindical.

B. BAJO EL GOBIERNO DE EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE (1994-2000)

El ambiente reivindicativo se incrementará con ocasión de las elecciones presidenciales de diciembre de 1990. El 11 de diciembre de 1993 Eduardo Frei Ruiz-Tagle es electo Presidente de la República por un período de seis años, con el 57,9% de los votos, la más alta mayoría histórica. Asumirá como Presidente de Chile el 11 de marzo de 1994, inaugurando el segundo gobierno de la Concertación, que se extenderá hasta el 2000.

En esta etapa se mantendrán los conflictos laborales, expresión natural del nuevo tipo de relaciones laborales en Democracia, luego de tantos años de acumulación de tensiones, las que continuarán en los años siguientes.

Respecto de las privatizaciones, el Congreso Extraordinario de la CUT realizado en el mes de abril de 1994 planteó que el Gobierno debería promover en las empresas del Estado y en los servicios públicos iniciativas que eleven los niveles de formación profesional, mejoren las condiciones de trabajo, estimulen la participación creativa de los trabajadores, perfeccionen los sistemas de promociones y ascensos y garanticen remuneraciones dignas y justas. El rechazo al sistema de ISAPRES (Institutos de Salud Previsional), con ocasión de la discusión de la ley respectiva, fue otro elemento de movilización y agitación entre los trabajadores organizados.

A fines de año se produce un hecho que es como la antesala del quiebre de las buenas relaciones que estaban manteniendo los trabajadores y el Gobierno, como producto del rechazo de sus demandas. Este fue el caso de la negativa de los trabajadores organizados a participar en las comisiones económicas, de carácter tripartito, convocadas por el Gobierno. Esta decisión fue publicitada como una *ruptura de relaciones con el Gobierno*. La razón de fondo esgrimida fue que sus propuestas no eran escuchadas, ni habían logrado ningún resultado positivo. Califican las acciones del Gobierno como “individualistas”, que privilegian la dimensión económica, en desmedro de la solidaridad y la participación. El Gobierno es acusado de privilegiar los equilibrios macroeconómicos, en desmedro de los equilibrios sociales. Se denuncia igualmente un *clima de relaciones laborales autoritarias*, que permitan que millones de trabajadores no pudieran negociar colectivamente, a la vez que se encubrían despidos y persecución sindical. Esta ruptura de relaciones con el Gobierno se mantendrá hasta el mes de enero de 1995.

Lo importante a destacar es que las críticas al Gobierno, a estas alturas, comienzan ya a subir de tono, mostrando un *deterioro de las relaciones laborales*, de tal forma que progresivamente, como una característica a partir de 1995, la CUT, frente a las resistencias patronales a las reformas, comenzó a visualizar la realización de movilizaciones *al margen de la ley*. Tal es así que ya en mayo de ese año la CUT amenazó con impulsar el Movimiento Sindical y social “mucho más al margen de la ley”, si no eran aprobadas las

reformas pedidas. La CUT intentó en julio preparar una nueva Movilización Nacional, luego de evaluar el proceso de sensibilización nacional que realizaría durante todo junio para promover entre los trabajadores la defensa de las reformas. Igualmente se propuso llamar en junio a una reunión de Confederaciones y Federaciones para promover este proceso de sensibilización de los trabajadores. Más adelante se planteó un proceso de movilizaciones ascendentes, como acuerdo de su Consejo Nacional, aunque éstas tuvieron un carácter relativamente reducido.

Sus contradicciones internas se agudizaron a fines de año, culminando con la salida de un grupo de Organizaciones ligadas a la CLAT y al antiguo FUT. En el mes de noviembre de 1995, las mismas constituirán la Central Autónoma de Trabajadores, CAT, iniciando su proceso de constitución legal como Central Nacional. Esta nueva Central se encuentra auspiciada por el Comando Coordinador de Trabajadores, perteneciente a la Central Latinoamericana de Trabajadores, CLAT. Ello representa un intento que ha estado muchas veces presente en nuestro mundo sindical, en sectores de Sindicalistas Cristianos que enfatizan un Sindicalismo autónomo e independiente. A fines de noviembre la Central Alternativa de Trabajadores, CAT, constituyó su directiva nacional y formó su Comité Ejecutivo integrado por 270 delegados a nivel nacional. Dicha Central tiene una Directiva con 35 miembros del Consejo Directivo nacional y 21 del Comité Ejecutivo. No logró alcanzar el quórum de afiliados exigidos por la Ley. Funcionó de hecho y se dio un plazo para legalizarse. Obtuvieron su personería jurídica el 31 de enero de 2003. Su presidente es Pedro Robles S. y su secretario general, Óscar Olivos M.; afilia 3 Confederaciones, 14 Federaciones y 24 Sindicatos. Incluye algunos movimientos como la Asociación Paramédicos V Región, cuatro Asociaciones de empleados fiscales y otros como la Confederación Nacional de la Pesca. (Frías, 1996:208-214).

En este nuevo contexto, el Sindicalismo, junto con plantear las demandas que hemos consignado, se abre igualmente a entregar propuestas que respondan a sus intereses que consideran poco considerados. Aquí se inscribe su rechazo a las privatizaciones, viendo en ellas un peligro que aumentan el predominio empresarial, quien pasa así a reemplazar el proteccionismo estatal que consideran más respetuoso de sus derechos y libertades. De allí que, quizá anticipándose a este proceso que puede ser irreversible, demandan mejoramientos en las empresas estatales en términos de capacitación, condiciones de trabajo, etc.

A su vez, estas demandas nos muestran un importante ascenso en el nivel de las mismas, ya no sólo limitándose a los aspectos económicos y laborales tradicionales, sino incluyendo dimensiones y aspectos más propios de la empresa moderna, como son la participación creativa de los trabajadores. Continuando con nuestro análisis, nos detendremos en la consideración del Congreso Eleccionario de la CUT.

Congreso eleccionario de la CUT (IV-1996)

Otro evento de especial significación, en este cuadro de mayor fuerza contestataria, fue el *Congreso Eleccionario de la CUT*, efectuado en abril de 1996, con la participación de 73 Organizaciones en representación de 416.476 afiliados. Dicho Congreso dejó al descubierto aspectos tanto de fuerza como de debilidad de la Central, que se han venido manifestando en mayor o menor medida desde su nacimiento en agosto de 1988.

Entre sus aspectos de debilidad destaca –un aspecto que se irá acentuando en el curso del tiempo, con efectos progresivamente negativos– la persistente polémica entre sus tendencias en torno a la representatividad con que las diversas Organizaciones llegaban al Congreso, en un proceso de acusaciones e impugnaciones. En efecto, una vez elegido el *nuevo Presidente, Roberto Alarcón*, Dirigente Socialista, con los votos de la lista Comunista, *la lista demócratacristiana se negó a integrar el Ejecutivo de la CUT*. Así, se produjo una exacerbación de las contradicciones entre las diversas tendencias político-sindicales al interior de dicha central.

Cabe destacar, para apreciar mejor estas divisiones, que la Democracia Cristiana, en la persona de su Dirigente Manuel Bustos, había ejercido un importante y significativo liderazgo, tanto en la fase previa a la transición, en todo el período de acción de la CUT destinado a desestabilizar el Régimen, como en los primeros años del nuevo Régimen Democrático. Esta hegemonía cambia abruptamente en este nuevo Congreso, eligiéndose a Roberto Alarcón como presidente, sancionando así la hegemonía del Partido Socialista, y sus partidos aliados, en la conducción de la CUT. De allí el fuerte impacto que produce este reemplazo en el propio seno de los Partidos Políticos; esto lo grafica la permanente presencia e influencia del sistema de partidos en el Movimiento Sindical.

En efecto, en esa oportunidad *los partidos políticos intervinieron en las decisiones sindicales* con fuertes presiones, acusando a los Dirigentes Socialistas de desconocer la alianza de la Concertación y buscando diversos caminos para solucionar la crisis. Estas contradicciones tienden a debilitar el protagonismo de la Central, así como su tarea de consolidar su representatividad en los diversos sectores de la actividad productiva y de servicios, asumiendo los intereses tanto de los sectores más modernos como de aquellos más atrasados y precarios. Esta debilidad, igualmente, impactará en una dificultad del Sindicalismo para desarrollar una fuerza propia que permita una fructífera relación con los partidos, con el Gobierno y con los empresarios, en la perspectiva de profundizar las reformas laborales y de poner los frutos del desarrollo al servicio de las más amplias mayorías. La CUT, producto de estas contradicciones, no ha tenido el protagonismo que tuvo en el marco de las relaciones laborales, viéndose más desplazada la acción reivindicativa del sector privado, frente a una progresiva presencia del sector servicios, como veremos al analizar la dinámica de los conflictos de este año.

Destaca en ese año de 1996 la irrupción de conflictos que se venían preparando en los años anteriores. A ello se agregan diversos conflictos con características aglutinadoras –particularmente en el ámbito de los Servicios– que convocan sectores afines, como fue el caso de la Asociación Nacional de Empleados Municipales, que se manifestó frente al Congreso y realizó diversos paros en rechazo a la ley que reforma el sistema de administración comunal, convocando a los 30 mil funcionarios de las 355 Municipalidades del país. Igualmente convocantes fueron los paros de las organizaciones de la Salud (la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS), Coordinadora de Atención Primaria, Colegio Médico, etc.).

La CUT, por su parte, apoyó los diversos paros en curso, particularmente los del Carbón, de la Salud y de los Profesores. Igualmente, convocó alrededor de 380.000 trabajadores para realizar una Movilización Nacional, el 23 de octubre, definido como Día de la Dignidad del Trabajador Público. Ella contó con la participación del Colegio Médico, Coordinadora Nacional de la Atención primaria (ASEMUCH), Colegio de Profesores y Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF).

Se destaca como rasgo particular del estado de las relaciones laborales, a estas alturas del período que analizamos, la *globalización del conflicto*, que quizá marque una nueva etapa en la dinámica sindical. Se combinan los conflictos particulares con aquellos que aglutinan importantes organizaciones y sectores afines. Sus críticas y demandas –impedidas de manifestarse, luego de largos años de gobierno autoritario– se van expresando en forma creciente. Sus contenidos van agrupando, desde la denuncia de malas relaciones laborales, así como contra las relaciones autoritarias, las demandas de salarios y reajustes, hasta las reformas de sus estatutos particulares. Del mismo modo, se disciernen reacciones contra las privatizaciones en diversos sectores, y contra lo que a su juicio ven como énfasis en los equilibrios macroeconómicos y no tanto en los equilibrios sociales.

Como otro rasgo particular, adquiere progresiva relevancia el Sindicalismo del Sector Público, manifestando su fuerza y capacidad movilizadora. Un factor importante de estas movilizaciones ha sido su inclusión de propuestas. Éstas cubren diversos campos y materias, como las de elevar, en las empresas del Estado y en los Servicios Públicos, los niveles de formación profesional, mejorar las condiciones de trabajo y la gestión pública, estimular la participación creativa de los trabajadores, perfeccionar los sistemas de promociones y ascensos y garantizar remuneraciones dignas y justas. Del mismo modo, se aprecia un interés por participar en las varias reformas en curso, en especial las que tocan sus intereses y campos de acción respectivos.

La reacción de la CUT ha sido la de no quedar al margen de estos procesos, si bien no tuvo una función convocadora de los mismos. Queda así más en evidencia tanto la dificultad del Sindicalismo para incorporar en su dinámica reivindicativa a otros sectores

vinculados al ámbito privado, como su débil capacidad de proponer un proyecto global que nuclea los intereses del conjunto de los sectores populares.

Por su parte, el Gobierno ha tenido frente a estos conflictos una tardía reacción que no ha considerado con la debida decisión y anticipación a los actores que están tras las reformas implementadas en la etapa.

Reparos al modelo económico

A estos conflictos se agregan, con especial énfasis, los reparos al modelo económico. Pese a su apertura a la modernización de la economía y de la producción, el Sindicalismo organizado rechaza, ante el Gobierno, lo que denomina el “*modelo económico neoliberal*”. Como expresión de este rechazo, Roberto Alarcón, presidente de la CUT, en carta a Frei en octubre de 1996, manifiesta su preocupación “frente al creciente malestar y descontento que se expresa en los numerosos movimientos reivindicativos gremiales en el ámbito público estatal y municipal”.

En el Congreso de la CUT de mayo de 1997, junto con acortarse el período de Roberto Alarcón como presidente y cambiar los sistemas de votación en algunas Confederaciones, se reformó el estatuto y se adecuó la declaración de principios y plataforma de lucha. En dicha Declaración de Principios se establecerá que: “La CUT luchará y desarrollará acciones por el rechazo al sistema neoliberal y dependencia política, económica, científica y tecnológica y el avasallamiento cultural que imponen los intereses de los países industrializados al tercer mundo”. En su Plataforma de Lucha, demanda asumir la dirección de la lucha por la defensa de las empresas nacionales, así como: “La creación de un frente común latinoamericano para enfrentar las consecuencias de la globalización de la economía, la imposición del modelo neoliberal y los tratados internacionales...”. Por ello, para enfrentar lo que ven como consecuencias del sistema neoliberal, la globalización de la economía, etc., se requiere: “la concreción de un plan económico social que contenga medidas directas y efectivas para enfrentar el desempleo... la aplicación de un plan económico social que vaya definitivamente a la redistribución del ingreso nacional que permita la elevación de la calidad de vida de toda la población chilena”. (CUT, 1997:10-16).

Finalmente, en su documento “La visión del Chile que queremos”, de este mismo Congreso, aceptando la inserción en la economía internacional, la necesidad de incorporar valor agregado a las exportaciones y la necesidad de abrir un fuerte potencial de desarrollo tecnológico, propone poner en marcha un fuerte proceso de industrialización nacional, un plan nacional agroalimentario, el crecimiento de la industria manufacturera metal-mecánica, textil, del cuero y gráfica, así como la defensa de las empresas estatales y del patrimonio nacional.

Denuncias ante el empresariado

Con estas orientaciones el Sindicalismo enfrenta la acción concreta del empresariado, denunciando sus prácticas antisindicales. Frente al empresariado en su conjunto, la CUT ha mantenido una *persistente crítica*. Remontándonos sólo a los años más recientes que resumen el período, ya Manuel Bustos, en la reunión de la OIT de junio de 1995, criticaba a los empresarios acusándolos de oponerse a la relación tripartita. Sostiene que el Gobierno debe estar dispuesto a propiciar el encuentro tripartito para perfeccionar la democracia política con mecanismos legales y económicos, solidarios y respetuosos del ser humano. Del mismo modo, reivindicando la tradición democrática de los trabajadores chilenos, denuncia que Chile es el segundo país en América Latina con más alto porcentaje de desigualdad, debido a que el 20% de la población con mayores ingresos recibe 17 veces más que el 20% más pobre.

A su vez, son los trabajadores los que buscan la concertación social, a la que se resisten sistemáticamente los empresarios. Estos se niegan a discutir tripartitamente el reajuste del salario mínimo, a proteger el desarrollo de la Organización Sindical mediante la regulación del despido por prácticas antisindicales y a establecer mecanismos que permitan ampliar la cobertura de la negociación colectiva.

En su último Congreso de la CUT (mayo de 1997), en la Cuenta de su Presidente, Roberto Alarcón, se plantea textualmente:

“Tenemos la percepción que los Dirigentes empresariales no desean abordar con el Movimiento Sindical los grandes temas pendientes en Chile, como son: reformas laborales que permitan a todos los trabajadores negociar colectivamente; modernizar el sistema de capacitación profesional; crear un seguro de cesantía; crear un seguro de desempleo que asegure al trabajador una sobrevivencia digna, atender a 2 millones de chilenos excluidos del derecho a jubilar; ampliar los derechos sociales de la mujer como salas cunas, remuneraciones, empleo, cumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales, términos de las prácticas antisindicales, etc.” (CUT, 1997).

Para los Dirigentes ésta sería la forma de “enfrentar los procesos de reconversión productiva”, debido a la internacionalización de las relaciones comerciales.

Las críticas se centran fundamentalmente en *la mala calidad de las relaciones laborales*. Las críticas más frecuentes apuntan a: las prácticas antisindicales, los despidos injustificados, las reticencias ante la negociación colectiva y las represalias tomadas contra los Dirigentes y trabajadores luego de estos procesos. A ello se agrega la denuncia frente a la persistente campaña orientada a desincentivar la Organización de Sindicatos, el favorecimiento de las relaciones y los contratos individuales, la morosidad previsional, etc. Éstas constituyen las críticas más frecuentes del Sindicalismo ante las políticas empresariales. A ello se agrega, como vimos, una persistente crítica al modelo económico vigente que engloba al empresariado.

Estas falencias del empresariado tienden, como decíamos, a debilitar la dinámica de apertura del Sindicalismo a los desafíos de la modernización de la economía, de los estilos de producción y de la gestión del trabajo. Del mismo modo, dejan sin referente concreto las orientaciones del Gobierno sobre la modernización de las relaciones laborales, desdibujadas por las prácticas empresariales, que las contradicen.

Como podemos apreciar y como hemos venido insistiendo, las demandas laborales, junto con presentar sus dimensiones reivindicativas tradicionales, muestran importantes aspectos de modernización. En particular, su aceptación del nuevo contexto de las relaciones laborales que imponen los actuales procesos de internacionalización del mercado y sus exigencias (mejorar la calidad de la producción, desarrollo tecnológico, etc.); sin embargo, esta apertura a la modernización de las relaciones laborales choca con su percepción de la persistencia de una orientación tradicional del empresariado. De allí que critiquen su falta de apertura a mejorar la legislación laboral, adecuándola a las nuevas realidades, pero respetando los derechos laborales, su rechazo al diálogo social tripartito, al perfeccionamiento de la Democracia, a la lucha por la igualdad económica y social, etc.

Todos estos avances sindicales, serán sin embargo interrumpidos u obstaculizados por los problemas internos que lo hacen irse centrándose más en su dinámica interna que en seguir avanzado en estos aspectos modernizadores. Estos aspectos de división y fragmentación son los que pasamos de inmediato a analizar.

CONTRADICCIONES INTERNAS EN LA CUT

A fines del año 1996 se incrementan las contradicciones internas de la CUT. Dirigentes sindicales del PS alertan sobre un posible quiebre de la CUT. Roberto Alarcón y otros consejeros, en carta a la DC, aseguran que de no enfrentarse la crisis del movimiento, la Concertación se puede convertir en “su enterradora”. Para evitar lo anterior, postulan definir el marco teórico de la relación que debe tener la Concertación con el Movimiento Sindical, el rol que debe cumplir frente al Gobierno y al empresariado y el papel que se debe jugar en una economía abierta y competitiva. Los Sindicalistas del PS respondieron así a la tendencia marcada de la DC a cuestionar el actual accionar de la mesa directiva de la CUT. En carta a la DC, Roberto Alarcón y los consejeros socialistas Manuel Jiménez y José Díaz, sostienen que la crisis de la CUT no ha terminado por la sencilla razón de que las causas que la originaron no están superadas. La CUT, producto de los últimos 3 años de desgobierno, no tiene una opinión profunda de casi ningún tema. De ese desgobierno ellos se hacen corresponsables. (Unión y Trabajo, 1990). Si

bien la crisis ha permanecido latente durante los últimos meses, el tema fue colocado nuevamente en el tapete por la dirigente DC María Rozas, quien afirmó que la CUT está en la “Unidad de Tratamientos Intensivos (UTI)”, haciendo referencia a su estado de enfermo terminal, pues no hay orientación, presencia ni conducción, además de su ausencia en todos los temas. (La Segunda, 1996).

A fines de ese año, Alarcón planteó que la CUT deberá seguir funcionando sobre la marcha, pues es poco probable que antes de la próxima directiva “se puedan abordar y solucionar los problemas de fondo que pesan sobre esta organización”. Incluso se pregunta respecto de la CUT: “¿a quién representa? No sabemos si a los partidos políticos, al gobierno o a los trabajadores”. “Si no cambiamos eso –plantea– si no somos capaces de dar respuestas a las verdaderas necesidades y demandas de los trabajadores, la CUT no le sirve a nadie”. Añade que para conseguir eso “es preferible tener una Central que no tenga una gran aglomeración de gente o sectores políticos”. Como luego veremos, estas contradicciones internas que tienden a debilitar el poder convocatorio y reivindicativo de la CUT, así como su capacidad propositiva, continuarán arrastrándose en los primeros meses del año siguiente. (Frías, 1998:98-104).

Estas observaciones, grafican y confirman el grave deterioro interno que producen en la CUT sus divisiones y conflictos políticos. Cabe destacar que en ellos también influyen y pesan aspectos estructurales, como es el caso ya citado del progresivo aumento del peso y gravitación que pasan a tener en la Central, los empleados y trabajadores del Sector Servicios. Dicho sector no participa con la misma fuerza de la antigua tradición sindical histórica, haciendo más difícil la búsqueda del consenso interno frente a los nuevos roles de la CUT en las actuales coyunturas y haciendo más difícil su capacidad de responder a los intereses de los distintos sectores y estamentos laborales que la conforman. Toda esta situación influirá, además, en un mayor desarrollo del conflicto en el Sector de Servicios.

ACCIONES Y ORIENTACIONES DE LA CUT

Como pudimos apreciar, desde los últimos años se venía desarrollando una globalización del conflicto con tendencias aglutinadoras con una importancia creciente del Sindicalismo del Sector Público. En este marco, la CUT venía combinando una doble línea de diálogo y concertación, por una parte y de confrontación y movilización contestataria, por otra. Se ha observado igualmente una falta de proyecto sindical propio, que le permita un reposicionamiento social y responder a los nuevos desafíos del desarrollo económico, político y cultural del país.

Durante 1997 la CUT ha seguido presionado por la existencia de un Seguro de Desempleo, por la capacitación laboral y las reformas laborales y apoyando las acciones del Gobierno, aunque discrepando respecto de sus contenidos y alcances. Su acción, sin embargo, no logra entregar resultados visibles para las expectativas que se expresan en las demandas de las Organizaciones Sindicales de Base que analizamos. En su dinámica se han mantenido sus contradicciones internas; lo que pesa, sin duda, en esa falta de respuestas. Sin embargo, la reforma de estatutos vino, al menos, a significar una válvula de escape, en la medida en que se permite una elección amplia, con participación de todos los Dirigentes Sindicales. Por todo lo anterior, a fines de año el propio balance de su acción que realiza no es positivo. Reconoce que el año 1997 fue un año en el que no se alcanzaron las metas propuestas. Ello, luego de que fracasaran los intentos de negociación con el Gobierno en aspectos cruciales para el Movimiento Sindical, tales como la fijación del salario mínimo, el reajuste del 6% impuesto por la autoridad y aprobado por el Congreso y la falta de celeridad en la tramitación de las reformas laborales.

Las nuevas elecciones de la CUT, fijadas para el año 1998, podrían haber permitido posiblemente una descongestión de las contradicciones internas, si bien también incidieron en una mayor concentración en su propia dinámica interna. Todo este cuadro del estado de las relaciones laborales y de las orientaciones de los principales actores que las constituyen, pesará evidentemente en los niveles de afiliación, en los procesos de negociación y en las dinámicas conflictivas de la CUT en el año.

Durante 1998 los efectos de la crisis asiática desencadenada a fines del año anterior se harán sentir con fuerza en el país, determinando y alterando en forma significativa el perfil de las relaciones laborales. La crisis asiática, por otra parte y como es lo particular de toda crisis, tiende a develar los procesos sociales y ayudará a entenderlos mejor. En este sentido, esta situación y sus exigencias nos mostrarán, por una parte, las bondades de las políticas de gobierno, resistiendo la crisis el país en mejores condiciones que en los años 80 y en mejores condiciones que los restantes países de la región. Pero, por otra, pondrá a prueba todas las instancias, aparatos, políticas y mecanismos destinados a corregir las falencias del mercado.

En efecto, la crisis y sus efectos pondrán a prueba los diversos programas sociales, permitiéndonos constatar que si bien introducen mejoras en los niveles de vida de los sectores populares, sin embargo no lograrán superar los desfases heredados entre el crecimiento económico y el desarrollo social. El Gobierno intentará, así, establecer un difícil equilibrio entre las exigencias del modelo económico, en los marcos de la globalización y los avances en materia social. A ello se agregan las expectativas de los sectores laborales y populares, tras los 17 años de Dictadura, esperanzados en que la Democracia les mejoraría sus condiciones de vida y salario.

El Gobierno también mirará a largo plazo, esforzándose en propiciar la capacitación de los trabajadores, la productividad, la reinserción laboral, la información para el empleo, la modernización de las relaciones laborales, el reentrenamiento laboral, la inserción laboral de la mujer jefa de hogar, etc. Otro de sus proyectos que tendrá prioridad será el de Protección al Trabajador Cesante, o PROTRAC, como mecanismo que permita, en los contextos reseñados, una mayor justicia y equidad en las relaciones laborales. Igualmente intentando mejorar el marco jurídico laboral, ratificará los convenios N° 87, 98, 105 y 130 de la OIT e impulsará las acciones educadoras, de difusión de las normas laborales, de la Dirección del Trabajo, enfatizando el establecimiento de protocolos de acuerdo con diversas reparticiones públicas y privadas, para coordinar acciones de fiscalización de las normas laborales. Lo mismo sucede en orden a la labor del Ministerio del Trabajo, con sus acciones destinadas a incentivar el empleo juvenil, tratar los problemas de reajustes salariales, la modernización de los servicios públicos, el crucial tema de las reformas laborales y el seguro de desempleo.

En esta línea, ya en 1998 podrán entrar a funcionar los Comités Bipartitos de Capacitación, integrados por empresarios y trabajadores. Esta Ley, de especial importancia, establece igualmente subsidios para financiar los proyectos de capacitación en las pequeñas y medianas empresas, a través del Fondo Nacional de Capacitación. Diversas leyes aprobadas tenderán a mejorar la protección a la maternidad, otorgando fuero maternal a las trabajadoras de casa particular, modificando también el artículo 203 sobre salas cuna y el artículo 208 que impone multas a las infracciones a la protección de la maternidad.

En este cuadro se agrega, interviniendo con fuerza, la conducta y orientación de los sectores empresariales, otro de los factores básicos del estado y perfil de las relaciones laborales.

El actor empresarial a lo largo de ese año reaccionará con fuerza ante la crisis, en una posición defensiva. Esta acción se manifiesta, en primer término, en su constante crítica a las medidas implementadas por el Gobierno frente a la crisis, por su debilidad, demora o insuficiencia. En segundo término, si bien han entregado diversos llamados a cautelar el empleo, las dirigencias empresariales han tendido, en una línea *in crescendo*, a dar señales y a proponer medidas que llevan a descargar el peso del ajuste en los sectores laborales. Una expresión de ello ha sido su llamado a flexibilizar la legislación laboral, el régimen de contratos, de salarios y de jornadas y, por tanto, a oponerse a las reformas laborales en curso. Ello sin desconocer sus acciones a favor de los trabajadores, en el campo de la salud, la previsión, la capacitación, etc. así como los esfuerzos de muchos empresarios por asumir un enfoque moderno de las relaciones laborales, una gestión que valore crecientemente el aporte del recurso humano. Y sin olvidar la gran cantidad

de empresarios que continúan manteniendo prácticas antisindicales, desconociendo la normativa laboral. La crisis, no obstante, seguirá golpeando a los sectores populares y activando diversos conflictos.

Como expresión de estos conflictos, se destacan en el año las movilizaciones de los trabajadores de Asociaciones de Fondos de Pensiones (AFP), los conflictos en el Cobre, así como en el Colegio de Profesores, de los trabajadores de la Salud y las luchas por mejores reajustes en el sector público y privado, en las que debió incluso intervenir la CUT como mediador. También el mantenimiento de los conflictos entre los trabajadores portuarios y los pescadores artesanales, amenazados de privatizaciones y de crisis del sector, respectivamente. Existirá una fuerte oposición a las privatizaciones, así como frente a los continuos y progresivos despidos en los sectores más tradicionales, como en la Construcción, etc.; reclamos por el no pago de las cotizaciones previsionales, por infracciones a la legislación laboral, etc. El Colegio de Profesores tendrá un especial protagonismo, continuándose sus contradicciones con las autoridades de la educación, incluso después de la realización de su paro y de la fijación de su reajuste. Esta dinámica reivindicativa tuvo también un importante efecto, en la medida en que se propició un proceso de *nucleamiento de organizaciones de un mismo sector*, lo que puede ser un importante referente para el resto de los sectores.

A su vez, la crisis de la CUT ha dejado al descubierto un largo recorrido de debilidades, errores y falencias en la Central. Destacamos entre ellas la fuerte dependencia que la CUT manifiesta frente a los Partidos, a pesar de la falta de apoyo que este sistema de partidos le ha prestado. Las contradicciones al interior de su directiva, por la división de los períodos en la dirección, que se ha arrastrado desde las elecciones de 1996, se irán incrementando. En estas divisiones queda patente la falta de ligazón y participación de las bases sindicales que, por lo general, han quedado perplejas y confundidas, sin entender las razones de la división.

En todo este recorrido, se puede apreciar un incremento importante de la dinámica reivindicativa de la CUT, que surge frente al choque que experimentan sus expectativas frente a la Democracia y las dificultades que enfrenta el gobierno de la Concertación para darles satisfacción, pesando las exigencias de la reactivación de la economía.

LA CUT ANTE LA CRISIS Y SUS ELECCIONES INTERNAS (3-XII-1998)

Los *problemas de divisiones internas* también se expresan, como hemos analizado con anterioridad, desde tiempo atrás en la CUT, dando origen, periódicamente, a distintos intentos por crear nuevos referentes. En esta línea, dirigentes de más de 50 Sindicatos,

liderados por Luis Mesina, dirigente bancario, en julio de 1998, anunciaron la creación de una multisindical para enfrentar los problemas que afectan a los trabajadores, las prácticas antisindicales y los efectos del ajuste económico. (Frías, 1999: 36-37). A su vez, el presidente de la Confederación de la Industria Alimenticia, Gastro-Hoteleras, etc., (COTIACH), Manuel Ahumada, calificó a la CUT como una Organización debilitada a causa del distanciamiento de sus Dirigentes Nacionales con las Bases.

Luego de diversas postergaciones, se realizaron las elecciones el 3 de diciembre de 1998. Finalmente se presentaron las 9 listas, representando, como es tradicional, las distintas tendencias político-ideológicas que conviven en la central.⁽²⁾

Hubo amenazas de no participación de ciertas tendencias políticas, como los Dirigentes Sindicales de la DC y del PPD que se retiraron de la elección y luego de los restantes partidos de la Concertación. Se argumentaron, fundamentalmente, “errores insalvables”, “vicios de procedimiento” y “graves errores y alteraciones” en los padrones electorales.

La lista del PC obtuvo 60.753, con 17 consejeros; Martínez obtuvo 45.871 votos con 13 delegados; el PS logró 29.758 votos y 8 consejeros: la DC 15.050, con 4 consejeros y el PR, obtuvo 12.266 votos y 3 consejeros; los independientes no obtuvieron consejeros. La primera mayoría individual fue de Martínez (independiente, marginado del PS) con 12.480 votos; seguido de Alarcón (PS), con 9.678; María Rozas (DC), con 6.780; Ortiz (PC), con 6.683 y Millán (PR), con 3.569. El presidente del tribunal electoral informó que las listas que se retiraron de la elección, por el sólo hecho de recibir sufragios, validaban su participación en los comicios.

Luego que los Dirigentes elegidos convocaran en repetidas ocasiones al Consejo Nacional sin obtener quórum, se llenaron los cargos vacantes incluyendo a los Dirigentes de la Concertación que fueron elegidos, esperando que éstos aceptaran. Ello no ocurriría y en estos términos el Colegio Electoral proclamó el nuevo Consejo Nacional. *Finalmente, Etiel Moraga, del PC, fue elegido presidente de la CUT.* Asistieron a la sesión del Consejo Nacional 31 de los 45 consejeros, marginándose los consejeros del Partido Demócrata Cristiano (PDC), Partido Socialista (PS), Partido Por la Democracia (PPD) y Partido Radical Social Demócrata (PRSD). Se dejaron 5 cargos sin llenar para los dirigentes concertacionistas que se marginaron. Apoyó la elección de Arturo Martínez, quien fue elegido secretario nacional. La nueva directiva expresó que las críticas no eran válidas, pues

² Lista A, Radicales, presidida por Jorge Millán; Lista B, Socialistas, con Roberto Alarcón; Lista C, Independiente de Izquierda, con Manuel Ahumada; Lista D, del PPD con Bernardo Jorquera; Lista E, Independiente, con Domingo Vargas; Lista F, del ex PS Arturo Martínez; lista G, Comunistas, con José Ortiz; Lista H, Demócrata Cristiana, con María Rozas, y lista I, de la Cepch, con la Independiente Ivonne González.

participaron más de 4.000 dirigentes en los comicios, representando cerca del 50% de las 85 Confederaciones y Federaciones afiliadas, que representan cerca de 400 mil socios. Las acusaciones mutuas de intervención partidaria, de revanchismo por no ser elegidos y de divisiones internas entre las propias tendencias, proliferaron y se hicieron públicas. Este proceso de divisiones se prolongaría en los primeros meses del siguiente año.

Aspectos de avance

Entre los aspectos más destacables de este año se encuentran las nuevas valoraciones que muestra el Sindicalismo al firmar los nuevos acuerdos marcos. Entre ellas, los contenidos de la nueva Democracia que más le interesan, como el pluralismo, consenso, respeto a los derechos humanos, participación autónoma de los agentes de la sociedad civil. Su precaución de que el tipo de desarrollo que se impulse en el país esté dirigido a la satisfacción de las necesidades sociales y a la elevación de la calidad de vida, más que a lograr un mero crecimiento económico. Su apertura a comprender que la nueva economía y, por tanto, la empresa y los trabajadores, deben propender a impulsar el esfuerzo exportador, con productos de mayor valor agregado, lo que implica inversión e innovaciones tecnológicas y acción conjunta del sector público y privado, así como su disponibilidad para establecer acuerdos marcos, que facilitaran la concertación de trabajadores y empresarios.

Del mismo modo, el Sindicalismo a estas alturas ha logrado alcanzar una *visión moderna de la empresa privada*, valorando ampliamente la participación de los trabajadores en ella y propiciando una gestión moderna, reconociendo la necesidad de la investigación y el desarrollo tecnológico, los desafíos de la productividad, de la competencia internacional, de la calidad y la participación, aspectos muy ligados a su concepción de un desarrollo moderno, como recién indicamos. A ello se agrega su preocupación por la preservación de los recursos nacionales, protección del medio ambiente, etc.

Estas crisis y contradicciones internas ponen de manifiesto diversas carencias del Sindicalismo, que él mismo deberá intentar superar. Entre ellas destacamos la carencia de una propuesta sindical, elaborada, discutida y refrendada por las Bases. Ello habría permitido una confrontación democrática y no sólo el antagonismo entre las diversas tendencias político-ideológicas presentes en la Central. Todo lo anterior se proyecta en una débil relación e interlocución entre los Dirigentes Sindicales y las diversas Comisiones de Trabajo en el Parlamento. Del mismo modo, como indicamos, se retardará la modernización de las orientaciones sindicales, lo que no ayudará a orientar mejor el rol de los trabajadores en la empresa moderna, ni a consolidar y mejorar los avances habidos en la concertación entre trabajadores y empresarios.

Es claro que un Sindicalismo sin propuesta, sin protagonismo, desvinculado de sus Bases, que no enfrenta los nuevos problemas y desafíos, no tenderá a ser considerado un interlocutor necesario en el campo de las relaciones de fuerzas y de las relaciones laborales. Como factor explicativo, podemos señalar la dureza de las dirigencias empresariales, frontalmente opuestas a toda reforma laboral, actitud que contrasta con las buenas relaciones que pueden darse en el seno de las empresas, según lo han mostrado diversos estudios de la Dirección del Trabajo. (Dirección del Trabajo, 2004a). Sin embargo, está claro que un Sindicalismo con protagonismo, con propuesta, con respuestas frente a los desafíos de la productividad, de la competitividad, de la calidad y de los procesos de internacionalización de las economías, bien puede ser un interlocutor válido en las instancias tripartitas, enriqueciéndolas con su aporte, con su experiencia y con su fuerza convocadora.

AMPLIACIÓN DE LA CRISIS ECONÓMICA Y COYUNTURA PREELECTORAL

El análisis de las relaciones laborales cobra especial relevancia en este año de 1999, el último del Gobierno del Presidente Eduardo Frei. Fue un año especialmente afectado por la crisis económica, que se arrastra desde fines de 1997, por la crisis energética y por los efectos de la sequía. Ello influirá con fuerza en el campo de las relaciones laborales. En este panorama se tensarán las relaciones entre los actores sociales, en la medida en que se vinculan y refuerzan estrechamente las dimensiones económicas, políticas y sociales, particularmente en estas coyunturas de crisis.

En el ámbito económico las secuelas de la crisis asiática y de las políticas de ajuste del Banco Central que se inician en junio de 1998, se prolongan a lo largo de 1999, afectando con fuerza el campo de las relaciones laborales. La creciente brecha entre el gasto interno y el producto interno bruto (PIB) se incrementó significativamente. (Frías 1999: 9-11). A diferencia de los años anteriores, en los que también hubo ajuste, en el período que examinamos además se desaceleró el crecimiento, redundando en un *proceso recesivo que se extendió entre el 4º trimestre de 1998, hasta el 3º trimestre de 1999*. El principal factor recesivo fue la caída de la demanda interna, sobre todo por la contracción de la inversión en capital fijo (la subida de la tasa de interés frenó la inversión, frenó la construcción y actividades en cadena y aumentó el desempleo). (Frías 2000:9-14).

Esta difícil situación estará vigente durante los tres primeros trimestres del año, iniciándose una lenta reactivación sólo a partir del último trimestre. Toda esta situación impactará en las relaciones laborales, influyendo en los esfuerzos del Gobierno por paliar los efectos de la crisis y reactivar la economía. En este esfuerzo se inscribirán sus

proyectos de reformas al Código del Trabajo, que contribuirán a tensar más aún el perfil que asumen las relaciones laborales en el año.

En el nivel jurídico-laboral, en el año 1999 se promulgaron importantes leyes y convenios con la OIT, que favorecen e incentivan los derechos y libertades laborales. Entre ellos el número 87 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo y el convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, publicado en esa misma fecha. También en esa misma fecha fue publicado el convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, y el 138 sobre la Edad Mínima para Trabajar, en empleos corrientes (15 años como regla general, aceptando excepciones a los 14 años) y en empleos peligrosos (18 años en general, aceptando excepciones con 16 años). La ratificación de estos convenios, en particular del 87 y 98, llevará a que las Organizaciones laborales incrementen su presión para que se modifique y adapte nuestra legislación laboral de acuerdo al tenor de dichos convenios.

Ello, no obstante el esfuerzo central —que como vimos se remonta al año 1995— destinado a perfeccionar los derechos de negociación colectiva y de libertad sindical, mediante reforma laboral, no logró prosperar. Durante todo el año 1999 se mantuvo este mismo afán por avanzar en el proceso de las reformas laborales. El Ministro del Trabajo, Germán Molina, realizó diversos encuentros, patrocinando seminarios y efectuando innumerables reuniones, pero las bancadas de oposición se opusieron sistemáticamente a este proyecto; primero votaron en contra en la Cámara de Diputados, después se negaron a aprobar la idea de legislar en el Senado y posteriormente desecharon la instancia de la Comisión mixta para lograr los acuerdos.

LA CUT Y EL AHONDAMIENTO DE SU CRISIS INTERNA

La difícil búsqueda de la unidad sindical

La CUT, a partir de las elecciones para renovar su directiva del 3 de diciembre del año anterior (Frías, 1998:102-104) vivirá, como lo sostiene uno de sus Dirigentes: “la fase más profunda de una prolongada crisis”. (La Nación, 1999). Con esta debilidad y con estos problemas, enfrentará la presión incrementada de sus Bases ante los efectos de la crisis, particularmente ante los despidos, subcontrataciones, racionalizaciones y procesos de externalizaciones que acabamos de examinar. Ello afectará sus niveles salariales y los procesos de negociación colectiva, como veremos más adelante con más detalle.

Esta crisis de la dirección de la CUT se mantendrá a lo largo de todo el año. Ello incidirá en una importante deficiencia de su influencia y en una debilidad de su protagonismo en la escena de las relaciones laborales. De este modo, los trabajadores organizados tendrán un peso y una significación bastante reducida en el escenario político y económico en este año.

Luego de que, a pesar de los cuestionamientos, la Dirección del Trabajo entregara los certificados de vigencia de la nueva directiva de la CUT, algunos dirigentes concertacionistas reiteraron la necesidad de terminar con los problemas internos y preocuparse de los problemas de los trabajadores. Existía conciencia de la necesidad de la unidad como única forma de ayudar a los trabajadores en esos días de alta cesantía. Así, paulatina y progresivamente fueron integrándose a su Directiva los Dirigentes contestatarios concertacionistas. Ello, no obstante, permaneció un grupo marginado de la CUT, lo que fue expresión del importante grado de división interna. A su vez, el diputado Manuel Bustos, anterior presidente de la CUT, ponía su figura y su prestigio de antiguo dirigente al servicio de la unidad. Así, manifestó que no compartía este tipo de acciones, hallándose dolido por esta división, porque la CUT era su institución y su casa. “Nos costó mucho construirla: años de cárcel, de relegación y exilio”, expresaba.

Como efecto positivo resultante de estas contradicciones, la CUT anunció el 20 de abril la *realización de un Congreso*, a efectuarse en julio, *en el cual se fijaría una nueva elección nacional* entre agosto y octubre del siguiente año, según lo manifestó Arturo Martínez, secretario general de la CUT. Ello fue el fruto del acuerdo logrado entre la actual Directiva y los Dirigentes Sindicales de la Concertación, algunos de los cuales comenzaron a reintegrarse a las actividades de la Central.

Es importante, además, considerar que estas divisiones influyen en la debilidad de la interlocución CUT/Gobierno. En efecto, en el Gobierno no hubo una claridad ni criterios regulares para definir esta interrelación. Esta carencia impidió que algún interlocutor, dirigente o tendencia, fuese validado como interlocutor. A ello se agrega el carácter electoral de este año de 1999, en el que pesaban también este tipo de intereses, haciendo aún menos fluido este diálogo, como lo aprecian diversos analistas.

Las razones de esta división, a juicio de Manuel Bustos, fundador y presidente por largos años de la CUT, eran que si bien el Sindicalismo no estaba en una crisis terminal, sí adolecía de una crisis de dirección, reconociendo claramente una politización que conspiraba contra la unidad: “Hoy la CUT no tiene credibilidad. Cuando me fui, entramos en un exceso de politización. Para mí el pluralismo es muy importante; tenemos que reconocer que en el campo de los trabajadores tenemos distintas ideas políticas, pero cuando se trata de luchar por los derechos y necesidades somos uno...” (Las Últimas Noticias, 1999a).

La realización del *Congreso extraordinario* permitió un importante giro en estas divisiones internas. En efecto, la CUT realizó su Congreso extraordinario dando un importante paso en su unidad interna. Al mismo tiempo, la CUT tuvo la capacidad de definir una estrategia de acción y de analizar diversos problemas que atañen a los trabajadores. Así, por ejemplo, en el Congreso se reafirmó la estrategia de *diálogo con movilización social* y se analizaron materias de empleo, legislación laboral, seguridad social y plataformas. Del mismo modo se definió un petitorio que fue presentado, más adelante, a las autoridades de Gobierno, a los empresarios y a los candidatos presidenciales. Fue analizado igualmente el tema de las próximas elecciones de la Central.

Este Congreso tuvo la virtud de consolidar, finalmente, la unidad de la Central. En efecto, participaron en este Congreso el conjunto de las tendencias sindicales, lográndose superar las contradicciones que habían fragmentado hasta hace poco antes al Movimiento Sindical. Esta unidad le permitirá a la CUT avanzar en la definición de sus plataformas, vincularse en mejores condiciones a las bases y llevar adelante sus demandas y reivindicaciones, *recuperando su capacidad de interlocución* con los restantes actores sociales.

Paralelamente, la Dirigente Sindical María Rozas juró el 6 de octubre como Diputada, reemplazando en el cargo al Diputado Manuel Bustos, recientemente fallecido (27 de septiembre de 1999).

A fines del 2000, en el mes de octubre, los sectores disidentes presididos por D. Olivares, presentaron una propuesta alternativa para construir el *Plan de Trabajo de la CUT, 2000-2004*, que más adelante consideraremos en detalle. En él, junto con entregar sus críticas a la Central, se presenta un conjunto de metas para consolidar su afiliación y su estructura organizacional y para recuperar el protagonismo de la CUT. Plantean, igualmente, la necesidad de renovar la acción sindical, proponiendo una afiliación permanente, formación de Secretariados Profesionales, etc. Incluyen la vinculación a los Organismos de Gobierno, así como fortalecer las relaciones con el Sindicalismo internacional. La renovación de la estructura sindical implica importantes innovaciones, que hemos preferido tratar, más adelante, en el tema general de las propuestas a futuro.

LA CUT FRENTE A LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA

Principales planteamientos críticos

Los Dirigentes Sindicales irán enfrentando las medidas reactivadoras con un especial espíritu crítico, encontrándolas muchas veces insuficientes. Estas críticas a veces se incrementarían por las dificultades iniciales de comunicación entre la Central y el

Gobierno y apuntaban directamente a la insuficiencia de las medidas para evitar el aumento de la cesantía, haciendo ver que sus cálculos al respecto nada tenían que ver con los Indicadores del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Unido a ello, se mostraba *especial preocupación frente al aumento de los despidos masivos*. En este sentido, desde enero los Dirigentes de la CUT y los representantes sindicales de las AFP denunciaban que a la fecha habían sido despedidos cerca de 20.000 trabajadores del área y que a la gran mayoría de ellos no se les había cancelado sus indemnizaciones.

La CUT enfrentó, como vimos, *el sensible fallecimiento de su anterior líder, Manuel Bustos, el 27 de septiembre de 1999*. En su honor fue publicada la Ley 19.631 que impone el pago de las cotizaciones previsionales atrasadas, previo al despido. En la medida en que comienzan a mostrarse los efectos de la reactivación y a descender la tasa de desempleo, a partir de octubre, bajan un tanto las críticas de la CUT, si bien se mantienen sus planteamientos principales.

Entre las propuestas económicas de la CUT se anotan aquellas que apuntan a la política cuprífera. Así, junto con denunciar los despidos encubiertos en la empresa Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), principal empresa cuprífera del país, que se encontraba en pleno proceso de racionalizaciones, en carta al Presidente Frei, sus Dirigentes piden a las Fuerzas Armadas renunciar al 10% del cobre. Con ello CODELCO evitaría exigir a sus 18.000 trabajadores la congelación de sus salarios.

Demandas y movilizaciones

En este contexto, la CUT entregará, a través de declaraciones públicas, cartas a las autoridades, conferencias de prensa y otros mecanismos, *diversas demandas* que complementan sus propuestas y que reflejan su percepción de la crisis y de las medidas que se deben tomar. Entre ellas: subsidios especiales para gas y electricidad a los desempleados y, además, que se les facilite el acceso al subsidio de agua potable con la sola presentación del finiquito. Pide también la suspensión del pago de las mensualidades de las escuelas para los hijos de desempleados (o la entrega de becas) y un programa especial de obras públicas que capte la mano de obra cesante en Regiones y Comunas de mayor desocupación. Solicita también aumentar el Fondo de Subsidios de Cesantía y que su monto no sea inferior al 75% del último sueldo del trabajador desempleado. Demanda, asimismo, la creación de una Comisión Tripartita de Trabajo que se encargue de buscar futuras formas de financiamiento de este Fondo.

Estas demandas se presentan, en especial, para ciertos sectores particularmente perjudicados por la crisis económica, a la que se suma la crisis energética y los problemas derivados de la sequía, como vimos en el análisis de nuestro marco económico.

La movilización del 10 de agosto de ese año tendría por motivo protestar por el desempleo, incluyendo su rechazo al proyecto del Seguro de Desempleo o PROTRAC (Ley de Protección al Trabajador Cesante) y pedir una nueva Constitución Política. En el petitorio que se presentó en La Moneda ese día se incluyó un programa de protección al cesante, la reforma al sistema de seguridad social y el pago definitivo de la deuda previsional que los empresarios mantienen con los trabajadores, tanto frente al Instituto Nacional de Previsión (INP) como a las AFPs. La CUT exige, además, mayor libertad sindical, incremento en los reajustes y derecho a negociación colectiva tanto para empleados del sector público como privado. En la concentración final con la que culminó esta movilización, se presentó un petitorio a las autoridades de gobierno, con las principales demandas de la multisindical. En el discurso de su presidente, Etiel Moraga, se dieron a conocer las 16 demandas a la autoridad. Entre ellas cabe destacar la adopción de cambios constitucionales que permitan devolver la soberanía al pueblo, como el establecimiento del plebiscito como forma de consulta popular y la supresión de los senadores designados, al igual que la liberación de presos políticos y castigos por violaciones a los derechos humanos. En el plano de las reformas laborales, se insiste en el retiro del PROTRAC y en la necesidad de avanzar en su reemplazo hacia la creación de un Fondo Nacional de Cesantía y la moratoria del pago de dividendos. En materias sociales y laborales, se demanda la condonación de los aranceles escolares y servicios básicos para los desocupados, estabilidad laboral, seguridad social, educación para todos, derecho a la salud e igualdad de oportunidades para jóvenes y mujeres. Se plantea igualmente, en materias económicas, el fin de las privatizaciones, sueldos dignos, incrementos presupuestarios en salud, educación y vivienda, una profunda reforma tributaria, aumento de los subsidios de cesantía y pago de la deuda histórica con el sector pasivo.

Congreso de la CUT de octubre 1999

En el Tercer Congreso Extraordinario de la CUT, de octubre de 1999, convocado para debatir la plataforma de lucha de la Central y fijar la fecha para una nueva elección interna, el presidente de la CUT, Etiel Moraga reafirmó la estrategia de diálogo con movilización social para obtener respuestas a las demandas del Movimiento Sindical.

Cuatro fueron los temas básicos que debatirían los 531 delegados acreditados ante el Congreso, en representación de casi 260 mil trabajadores afiliados, para definir la futura acción de la multisindical. Estos fueron: desarrollo económico y empleo, legislación laboral y convenios internacionales, seguridad social y acción sindical, temas que serían tratados en las respectivas comisiones. Todavía a esas alturas se seguía insistiendo con la posibilidad del paro nacional. Etiel Moraga insistía en que la oportunidad era

antes de las elecciones presidenciales: “Sólo falta desplegar nuestras capacidades para crear las condiciones subjetivas. Si logramos instalar el paro nacional en el seno de los trabajadores y del pueblo, entonces las autoridades y candidatos se dignarán, por primera vez responder a nuestras demandas”. (Las Últimas Noticias, 1999b).

Luego de algunos otros intentos de movilizaciones menores, como la del 28 de octubre, las acciones estarán centradas en las elecciones presidenciales de fines de año.

DESARROLLOS DEL DIÁLOGO SOCIAL

A estas alturas, los actores sociales dieron pasos importantes al reactivar las instancias de diálogo que habían quedado estancadas desde octubre del año pasado.

El *Foro de Desarrollo Productivo*, instancia de diálogo tripartito que ya se encontraba en el programa de la Concertación, había dejado de operar en octubre del año anterior. Ello, debido a los problemas internos de la CUT y a los procesos electorarios de algunas de las Organizaciones participantes (Gobierno, empresarios y trabajadores). En el año 1999, desde enero se reanudaron las actividades del Foro.

La estrategia de trabajo definida por el Foro estuvo dirigida a trabajar en función de la Agenda 2010. En este sentido la finalidad buscada era delinear el tipo de relaciones laborales que los actores pudiesen visualizar para ese emblemático año (200 años de vida independiente del país). Es por ello que muchos de los aspectos más coyunturales no se enfrentaron en la forma deseada y esperada por los actores en presencia, en especial por los trabajadores. En este contexto, los trabajadores no apreciaron la operatividad del Foro, dado que –según los directivos del mismo–, había una tensión entre los temas de largo y mediano plazo y los temas coyunturales que planteaban los trabajadores.

Siguiendo con nuestro análisis de las alternativas del diálogo social, ya en mayo se reactiva el funcionamiento de esta instancia tripartita del Foro. La CUT, como lo aseguraba el Secretario General de la CUT, Arturo Martínez, se encontraba dispuesta a participar, pero también a plantear los temas que le interesan: la globalización y los efectos que ha tenido en los trabajadores, principalmente respecto del empleo. Para el Ministro de Economía, Jorge Leiva, era necesario incorporar en la agenda un debate sobre el crecimiento económico y el proceso de distribución de la riqueza, aspecto éste último que ha sido deficiente por la falta de mecanismos de distribución. Entre los temas a conversar también se encontraba el proyecto de ley que impide el despido si existen deudas previsionales y el proyecto que crea el PROTRAC. Se fijó la realización de la IV sesión del Foro para mediados de julio de ese año. En su cuarta versión, en julio, se trataron los temas de “Las nuevas relaciones laborales frente al proceso de

globalización”, “La institucionalización social para la equidad”, “El fortalecimiento de la interlocución social”, “Hacia una cultura de innovación” y “Políticas de empleo en tiempo de crisis”.

Concertación social

Como vimos, Manuel Bustos fue un decidido partidario de la concertación social, ratificándose bajo su dirección el primer Acuerdo Marco, de carácter tripartito, en 1990.

En esta misma línea y a partir de esos meses se detecta una interesante línea de concertación y de aproximación de la CUT tanto hacia las autoridades de Gobierno como los empresarios, línea que se irá enfatizando progresivamente, en la medida en que se vayan abriendo los espacios que permitan la participación del Movimiento Sindical. Al respecto hubo diversas iniciativas dirigidas a establecer una mesa de diálogo tanto con autoridades del Ministerio del Trabajo como con el empresariado.

Balance de la acción de la CUT

La CUT, como podemos apreciar, enfrenta en este año una situación de desperfilamiento y falta de convocatoria, agravada por sus divisiones internas. Unida a esta crisis orgánica se echa de menos, al decir de algunos de sus dirigentes, una mayor capacidad de propuesta. El Congreso Extraordinario de octubre permitirá abrir una puerta de esperanza en la recomposición de su unidad.

En estos términos, la línea de diálogo y concertación social, pese al difícil contexto económico nacional que constatamos y sin suprimir la realidad de los intereses diferenciales que tuvimos oportunidad de reseñar, constituye un importante avance logrado ese año por los actores sociales. Ello muestra la posibilidad de que las dimensiones de cooperación pueden imponerse por sobre las de oposición y conflicto, aunque ambas se mantengan como dimensiones inherentes al campo de las relaciones laborales.

En este nivel, debe destacarse que las aproximaciones que se establecen entre la CUT y los empresarios están también mediadas, no sólo por el tipo de Sindicato (confrontacional o participativo), sino también por el tipo de empresario. En este sentido es importante poner de relieve la relación que se establece entre ambos actores en la pequeña y mediana empresa, como tuvimos oportunidad de destacar.

En términos más generales, queda de relieve la disposición compartida al diálogo, el interés común por “rayar la cancha”, por conocer lo que cada actor piensa sobre el

diálogo social. A ello se agrega la determinación de un conjunto de temáticas de interés común, que interesa tratar. Entre estos temas destacan los referidos a los proyectos de leyes sobre despidos y el Seguro de Desempleo o PROTRAC, en particular, así como en general, la temática del empleo, del surgimiento de las nuevas relaciones laborales, la institucionalización social para la equidad, el fortalecimiento del diálogo social y los desafíos de la innovación. Se destaca igualmente la existencia de una serie de propuestas en torno a innovación tecnológica e institucionalidad. Los trabajadores, a través de la CUT, muestran su interés por el tema de la globalización y los efectos que este proceso ha tenido en los trabajadores, principalmente respecto del empleo.

Con respecto del diálogo social, si bien operó la instancia del Foro de Desarrollo Productivo pesan, sin embargo, sobre los resultados obtenidos y, particularmente, en las proyecciones de esa instancia, la decisión de subordinar la estrategia de trabajo a la Agenda 2010, lo que dificultaba mantener un interés compartido por el diálogo. Por otra parte, los requerimientos de la coyuntura fueron bastante fuertes, lo que incidía en que no se hubiese podido tratar, con mayor profundidad, ni las temáticas coyunturales, ni las de futuro.

LOS ACTORES SOCIALES FRENTE A LOS PROYECTOS LABORALES

Hemos reseñado la *persistente crítica del empresariado* a las reformas. Uno de sus principales argumentos es la clara vinculación que establecen entre la flexibilización de las normas laborales y la reactivación de la economía. Al respecto, como comentamos en su oportunidad, se concibe la visión moderna de las relaciones laborales en base precisamente a esta flexibilización. Pero, por otra parte, señalan el alto riesgo de conflictos que generarían las reformas laborales propuestas, dado que la negociación interempresa, por ejemplo, llevaría a la injerencia de sectores ajenos a la empresa a intervenir en la negociación, a filtrar información estratégica y a imponer la inamovilidad del trabajador.

Por su parte la CUT, si bien declara no estar conforme con el contenido del proyecto de reformas laborales, por ser insuficiente ante las demandas de los trabajadores, calificó como un avance la aprobación de la iniciativa en la Cámara de Diputados, a fines de año. Sin embargo, muestra poca confianza respecto a que la iniciativa pudiese prosperar en el Senado, tal como en efecto sucedió. Una de las razones de este pesimismo es que estima que la Derecha no apoyará las reformas debido a que no son aceptadas por los empresarios a quienes representan, como lo indicaba el presidente de la CUT, Etiel Moraga.

Se destacan igualmente los temas que a la CUT le interesan que sean despachados en forma prioritaria, fundamentalmente los relativos a la negociación colectiva, la libertad

sindical, la prohibición del trabajo infantil, los relativos al problema de los accidentes del trabajo y la iniciativa que soluciona el problema de los profesores a contrata, entre otros.

Respecto del PROTRAC, la CUT si bien no está conforme con el contenido del Proyecto de Ley, por ser insuficiente ante las demandas de los trabajadores lo califica en general, como un avance. Su interés central es que esta legislación y, en general, toda la legislación laboral refleje los convenios establecidos por la OIT, en particular los referidos a la libertad sindical y la negociación colectiva, que protegen los derechos para todos los trabajadores del país. Su conocimiento del empresariado y de sus posiciones torna escéptico al Sindicalismo respecto de su aprobación. El financiamiento del PROTRAC, en cambio, es una preocupación compartida por ambos actores, empresarios y trabajadores.

Prioridades y énfasis diferenciales de los actores sociales

Como podemos observar, los aspectos centrales destacados por los empresarios en relación a las reformas laborales, en general y en orden al seguro de desempleo, en particular, están centrados en la demanda por la flexibilización. Su énfasis unilateral los lleva a distorsionar el sentido que tiene la negociación interempresa en la concepción del proyecto respectivo. A su vez, los aspectos centrales destacados por los trabajadores son la defensa de sus derechos y libertades. Su énfasis unilateral los lleva a distorsionar el sentido de las indemnizaciones en el proyecto respectivo.

El Gobierno, por su parte, destaca como aspecto central en sus propuestas, la articulación de intereses de los actores sociales, en el contexto de una economía y un desarrollo modernos. Ello es lo que le da sentido a su proyecto de reformas en general y al proyecto de seguro de desempleo en particular. Respecto de éste último, precisamente en su función de articulador de intereses, la idea básica es la de combinar la necesidad de las desregulaciones requeridas por el desarrollo económico y las necesidades del crecimiento, con la necesidad de formas de protección distintas y especiales, para que las empresas se inserten de manera dinámica en los procesos económicos.

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

Los proyectos de reformas laborales y del seguro de desempleo se presentan como una herramienta que ayudará a mejorar las relaciones laborales al interior de las empresas y beneficiará tanto a los empleadores como a los trabajadores. El destacar estos beneficios

comunes es precisamente una perspectiva que ayuda a compatibilizar los énfasis unilaterales de ambos actores sociales: empresarios y trabajadores. De allí la relevancia del diálogo social, como aquella instancia capaz de enfatizar los intereses comunes y la cooperación.

El predominio de la cooperación sobre el conflicto es uno de los mejores caminos para obtener y alcanzar los estándares exigidos a las empresas, precisamente si hay relaciones laborales participativas, que reconocen el aporte mutuo de los actores sociales, que incentivan la creatividad, la autonomía, la capacitación, la responsabilidad y el involucramiento con la tarea común. En ese contexto, el perseguir los intereses particularistas de cada actor y maximizar el interés propio con exclusividad, sin valorar el interés común y los intereses sustantivos, condena a la empresa al fracaso, en la medida que divide, aísla e impide la necesaria sinergia que multiplica los rendimientos individuales, los potencia y enriquece.

En este sentido, los avances logrados en el diálogo social durante este año claramente fueron una ayuda, pero es preciso reconocerlo, *no lograron que los actores pudiesen trascender su interés particularista*. Ello lo vemos más claro en el empresariado, que reduce las relaciones laborales modernas a la flexibilidad, sin alcanzar la amplitud de la visión de las autoridades de Gobierno que tuvimos oportunidad de analizar.

En este sentido podemos decir que el diálogo social logrado no fue lo suficiente como para llevar a superar los intereses particularistas, los temores anclados en las prácticas del pasado, las visiones parciales. Debe también reconocerse que las autoridades de Gobierno tampoco favorecieron una institucionalización más exigente de las instancias del diálogo social, quizá por demasiado respeto a la autonomía de las partes a su propio ritmo de maduración. Sin embargo, al menos hubo una nueva disposición en la dimensión del diálogo, a conocerse mutuamente, a poner en común las posiciones de ambos actores, a “rayar la cancha”.

Este análisis nos muestra la conveniencia de enfrentar el diálogo social desde ambos niveles, tanto en el nivel de la relación entre los Representantes Gremiales y Sindicales como en el nivel de las Bases, de la realidad cotidiana de la empresa. Así, el diálogo dado en ambos niveles, podrá irse retroalimentando en una sinergia fructífera, en un círculo virtuoso, que pueda llevar a que los actores aprendan a descubrir sus intereses particulares y a situarlos en el campo del interés común.

DINÁMICA REIVINDICATIVA EN LAS ORGANIZACIONES DE BASE

La situación de desempleo ha afectado ciertas Regiones con más fuerza que en otras, en función de los bajos niveles de desarrollo e inversión que han tenido. Este es el caso

de Valparaíso. Ello, unido a la situación particular de los trabajadores portuarios, que cuentan con una buena Organización, llevó a varias entidades a convocar diversas protestas en el año, principalmente por el alto desempleo. El caso más ilustrativo fue el llamado “Puertazo”. A mediados de julio de 1999, con una manifestación de protesta que reunió entre 8 mil y 10 mil personas, se llevó a cabo una movilización masiva en Valparaíso, denominada “Puertazo”. La manifestación estuvo destinada a expresar el malestar de la ciudad por diversas situaciones. Entre las más emblemáticas, se cuenta el proceso privatizador de puertos y sus eventuales consecuencias, la alta cesantía, el incumplimiento del plan reactivador de la comuna anunciado en 1995 y la oposición a los Proyectos de Ley relacionados con la pesca y las universidades, entre otros temas.

Especial importancia tuvieron, además, en este año, los conflictos en el sector portuario marítimo, por la licitación de puertos. A inicios del mes de marzo, 3 mil trabajadores marítimos portuarios de Valparaíso y San Antonio paralizaron sus faenas, para exigir al Gobierno soluciones al problema de la cesantía y las condiciones laborales que generaría la modernización del sector. Especial connotación tuvo el paro del 21 de mayo y la participación de estos trabajadores en el “Puertazo” del 14 de julio.

Los restantes conflictos: de transportistas, de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), que agrupa a los empleados fiscales, del petróleo, etc. ponen de relieve diversos problemas y aspiraciones laborales, tanto referidas a mejorar los sistemas de revisiones técnicas, a tener mayor participación, estableciendo mesas bipartitas, como incluso debido a problemas en empresas que contaban con Alianzas Estratégicas. (Dirección del Trabajo, 1999).

AVANCES Y CARENCIAS CONSTATADAS

Constatamos en este año la importancia que asumen los esfuerzos del Gobierno por mejorar la legislación laboral y, con ello, la situación del trabajador. Por otra parte, pudimos comprobar que si bien hay importantes contradicciones entre empresarios y trabajadores, también en el empresariado existe una preocupación por las condiciones de trabajo, de vida y de salud e higiene laboral de sus trabajadores. Ello es un indicador promisorio que muestra la existencia de puntos de contacto que pueden maximizarse y proyectarse en una labor de diálogo social y de mejoramiento del clima de las relaciones laborales.

En el caso de la CUT, junto con el problema de su división interna y de su falta de propuestas, pueden anotarse ciertos avances auspiciosos. Nos referimos, en primer lugar, al acercamiento a sus Bases que ha demostrado la dirigencia. Ello se refleja en su

persistente acción reivindicativa a favor de los sectores laborales afectados por la crisis, en sus demandas y propuestas para superar el desempleo y reactivar la economía. Un aspecto relevante en esta actitud es la aproximación de la CUT al trabajador, pero no sólo en su condición de tal, sino también considerado como padre de familia, como vecino y ciudadano.

Respecto del empresariado, se comprueba una positiva disposición para proponer diversas iniciativas que favorecieran la reactivación. Ello se expresó en el trabajo conjunto de la CPC con el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre y Eduardo Aninat, para definir diversas áreas temáticas en esta perspectiva (en el área tributaria, de reactivación del empleo, área del medio ambiente, de la construcción, etc.), así como para impulsar Proyectos de Ley en el área económica y financiera, planes en materia educacional, etc.

Esta preocupación es paralela al interés de la CUT en orden a favorecer la reactivación de las pequeñas y medianas empresas, interés expresado en sus demandas de innovaciones tecnológicas, de capacitación, de créditos y apoyo estatal para impulsar su desarrollo. Incluso, como vimos, el Sindicalismo avanzó en estos lazos de concertación, llegando a establecer un “protocolo de acuerdo” para mejorar las relaciones laborales, firmado entre la CUT y el Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (Conapyme).

Apertura a la modernización de las relaciones laborales

Otro avance importante es el surgimiento de experiencias de modernización de las relaciones laborales en diversas empresas de punta que han llegado a ser emblemáticas en este campo, como los casos de las mineras Codelco y Disputada de las Condes. A ellos se agregan las experiencias de un amplio conjunto de empresas ganadoras del Premio Nacional de la Productividad y la Calidad.

También en esta perspectiva se aprecia en el ámbito laboral una actitud de apertura ante las exigencias que sufre la empresa en los actuales marcos de la globalización. La CUT, como hemos visto, desde hace ya varios años ha estado dispuesta a reconocer la importancia de la productividad y la competitividad, así como de las exigencias de la calidad, la incorporación de nuevas tecnologías, la necesidad de un trabajo eficiente, la calificación de la mano de obra, su especialización, etc.; importancia que se hace cada día más acuciante, precisamente en el contexto de la internacionalización de los mercados.

En el campo laboral, es también un avance importante la superación de la división orgánica, que permitió, aunque bien a fines del período, reasumir el trabajo conjunto

y evitar el quiebre de la CUT, pese a la fragmentación sufrida a partir de las divisiones generadas el año anterior (divisiones que permanecerán latentes en un grupo de Dirigentes Sindicales). Así como el haber evitado el quiebre representa un paso adelante en la recuperación de su capacidad de interlocución con los restantes actores sociales, en particular con el Gobierno.

Como adelantábamos, queda puesta de relieve también la disposición compartida entre empresarios y trabajadores al diálogo, el interés común por “rayar la cancha”, por conocer lo que cada actor piensa sobre el diálogo social. Se aprecia la disposición a tratar un conjunto de temáticas de interés común (la nueva ley sobre despidos y el proyecto de Seguro de Desempleo, la temática del empleo, el surgimiento de las nuevas relaciones laborales, la institucionalización social para la equidad, el fortalecimiento del diálogo social, los desafíos de la innovación, etc.)

Líneas de trabajo a futuro

Tanto las limitaciones y carencias constatadas como los avances reseñados que refleja el quehacer de los actores sociales, así como una visión más global de la interacción entre tipo de trabajo, realidad de la empresa y tipo de sociedad, nos permitirán destacar algunas líneas de trabajo que serían de especial importancia para superar estas carencias y potenciar los avances en el campo de las relaciones laborales. Luego de nuestro recorrido final, recogeremos estos aspectos, a fin de presentarlos teniendo presente el contexto general del Movimiento Sindical y de sus relaciones con los restantes actores.

C. BAJO EL GOBIERNO DE RICARDO LAGOS, 2000-2006

Luego que ninguno de los candidatos a la Presidencia de la República, en las elecciones de diciembre de 1999 obtuviese la mayoría absoluta, se realizó una segunda vuelta entre los candidatos, Ricardo Lagos y Joaquín Lavín, en enero de 2000. Ricardo Lagos Escobar triunfó con el 51,31%, de los votos, inaugurando el tercer Gobierno de la Concertación.

Los inicios de este período, entre los años 2000 y 2001, estuvieron centrados en el proceso de las Reformas Laborales, las que tras un largo recorrido entrarán en vigencia en enero del 2001. Inicialmente centraremos nuestro análisis en este proceso, dado que refleja en forma eminente el perfil que asume el campo de las relaciones laborales.

En efecto, en estos dos años el conjunto de las relaciones que se establecen entre los trabajadores organizados y sus principales contrapartes, el Gobierno y los empresarios,

ha estado especificado y presidido fundamentalmente por este proceso de elaboración, de discusión y de consultas, en torno a las Reformas Laborales. Ello no es de extrañar, dada la importancia que tiene este marco legal y la influencia que ejerce –no sólo en el específico campo de las relaciones entre trabajadores y empresarios, sino en cuanto incide de manera cada vez más gravitante en las alternativas concretas de los procesos productivos–.

EL MARCO ECONÓMICO

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

En efecto, en el año 2001 la desaceleración económica continuó, luego de la breve recuperación del 2000. Ello se debe fundamentalmente a la contracción de la demanda interna –que ofrece una tasa del 0,7% respecto del año anterior–, cayendo igualmente la inversión de capital fijo, cuya tasa muestra un importante descenso al 2,7% luego de haberse mantenido en un 8,5% en el año anterior. Lo que explica esta situación es que no se han implementado nuevos proyectos de inversión privada y sólo muestra un cierto dinamismo el sector de las inversiones externas, que se han venido desarrollando en la minería, pesca, acuicultura y agricultura. (Banco Central, 2001).

Por su parte, el Gobierno trata de paliar esta situación con sus programas de empleo, creando entre 120 mil a 130 mil puestos de trabajo, como luego examinaremos.

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

Frente a esta realidad que impacta a los sectores laborales, se han venido generando diversos programas pro empleo.

En el siguiente cuadro se presentan las tasas de desocupación anual de hombres y mujeres, así como las tasas de crecimiento anual de la desocupación, en hombres y mujeres.

CUADRO 15. DESOCUPACIÓN POR SEXOS 1998-2006

Año	Desocupados	Hombres	Mujeres	Tasa Desoc.
1998	419.160	271.060	148.100	7,2
1999	529.080	322.910	206.170	8,9
2000	489.420	312.520	176.900	8,3
2001	469.430	302.560	166.870	7,9
2002	468.700	298.460	170.240	7,8
2003	453.060	279.210	173.850	7,4
2004	494.720	280.800	213.920	7,8
2005	440.420	248.190	192.230	7,8
2006*	534.710	307.790	226.920	7,9
T. Crec. Anual	3,1	1,6	5,5	

Fuente: Datos INE. Trim. X-XII.

* 2006, Trim. VII-IX.

Como puede observarse en el período señalado, las tasas de desocupación fluctúan en el orden del 8%. Sin embargo, considerando las tasas de crecimiento anual, se constata que ésta crece mucho más en el caso de las mujeres (5,5%), sobrepasando la de los hombres (1,6%). Ello en un ritmo mayor que en el período anterior a la crisis de 1997, etapa en la que creció la desocupación masculina con tasas de un 1,97%, y la femenina de un 3,5%. Este mayor crecimiento en el período que nos ocupa puede estar influido, precisamente, por la crisis iniciada en 1997, que obliga a una mayor cautela a las empresas, las que tradicionalmente tienen mayor propensión a despedir mujeres, dados los mayores costos que implican por sus permisos maternos, pre y postnatales, etc.

También este contexto económico nacional influye en la desocupación de los estamentos juveniles. Los jóvenes son los que se han visto más afectados por el desempleo, presentando tasas muy superiores al promedio nacional.

En 1998 comienzan a sentirse los impactos en el empleo de la crisis económica de fines de 1997, siendo aquél el año con mayores tasas, éstas van descendiendo progresivamente a medida que la economía inicia su recuperación; sin embargo, el segmento que agrupa a los que tienen entre 15 y 19 años presenta una tasa de desempleo promedio equivalente al 23,7% de la fuerza de trabajo del tramo y los que tienen entre 20 y 24 años una de 16,2%, muy superior al promedio de los restantes tramos etarios.

Al realizar un *análisis regional de la situación laboral*, es posible verificar que las realidades regionales son muy diferentes entre sí. En efecto, la Región Metropolitana concentra la más alta desocupación, aumentando progresivamente de 148 mil desocupados, en 1996; a 275 mil en 1999; llegando a 225 mil en 2004, manteniéndose en 224 mil en el 2006. En segundo lugar se ubica la sureña e industrial VIII Región, que registra un aumento de 42 mil a 72 mil desocupados en el 2006. Le sigue la V Región

del puerto de Valparaíso, aumentando de 33 mil a inicios del período, para bordear los 60 mil en el 2006, seguida por la Región VII, agrícola central, que aumenta de 18 mil desocupados a cerca de 35 mil.

Respecto de la incidencia de la desocupación en los diversos sectores de la economía, los sectores más afectados han sido el comercio, llegando a 99 mil desocupados; los servicios comunales y sociales, con cerca de 85 mil, seguidos por la industria, con 67 mil y la construcción, con 66 mil. Cabe destacar que en los años inmediatamente posteriores a la crisis, vale decir, entre 1988 y los inicios del 2000, estas cifras subieron prácticamente en todas las ramas. Se registra una baja de la desocupación, en general en los últimos años, pero un leve incremento en el 2006 (aunque de este año sólo consideramos hasta el trimestre julio-septiembre). (INE, 2006).

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

En este cuadro, bastante negativo y que refleja los impactos de la difícil reactivación económica, las *remuneraciones por hora* muestran bastante poco dinamismo, constituyendo un particular círculo vicioso.

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

Esfuerzos de concertación social

Ya a fines del 2000, frente al acuciante problema del desempleo, se firmó el 4 de diciembre el *Acuerdo Nacional contra el Desempleo*, firmado por 28 personas representativas de la sociedad. La función de dicho Comité terminaría en enero con la entrega de proyectos e ideas al Gobierno para enfrentar los altos índices de desempleo entonces

vigentes. Durante el año 2001 se pusieron en marcha diversos programas de empleo desde diversas instituciones de Gobierno, intentando darles un carácter permanente, planes y programas que serían reforzados a través de una programación más integral y definitiva en el ámbito del Acuerdo Nacional contra el Desempleo.

Se mantuvo durante el 2001 el esfuerzo e interés por mejorar los niveles de empleo. Un indicador sugerente de este espíritu, fue el hecho que el presidente de la Cámara de Diputados, Víctor Barrueto, recibió el respaldo de la Conferencia Episcopal al Acuerdo Nacional contra el Desempleo impulsado por el Parlamento. Ya en enero del 2001 se anunciaba que el programa Proempleo del Gobierno pretendía generar de 45 mil a 50 mil puestos de trabajo permanente durante el año. A su vez, el adelantamiento de obras ordenado por el Presidente Lagos permitiría aumentar estas cifras, llegando a unos 70 mil u 80 mil durante el período punta en los meses de invierno. Esta orientación se concretó en el *Plan de Empleo 2001*, anunciado el 3 de enero, que contempló la entrega de un subsidio a la contratación de mano de obra, bonificando la contratación de trabajadores en nuevos proyectos y entregando un porcentaje de la remuneración entre 20% y 40% del salario mínimo por un período entre 3 y 4 meses.

Propuestas de la CUT

Un subsidio de cesantía, equivalente al 75% del sueldo y la condonación de las cuentas de agua, luz, dividendos hipotecarios y cobro de basura de los desempleados, son dos de los principales puntos de la propuesta que la CUT presentará al Gobierno, poco más adelante.

De los 18 puntos que conforman la iniciativa, destaca la elaboración de una política social que beneficie a los desempleados. Esta petición, aparte del subsidio, contempla la agilización de la puesta en marcha de la reforma educacional de la jornada completa, que permitirá contratar mano de obra para la construcción de los establecimientos educacionales. Además, la necesidad de agilizar la aprobación de la reforma laboral, para intensificar tanto la seguridad como las relaciones entre los propios trabajadores.

EL MARCO JURÍDICO-LABORAL

La legislación laboral refleja como siempre los intentos por reglar el conflicto entre los actores sociales, en respuesta a sus demandas y presiones. Esta legislación constituye otro de los parámetros que acota el campo de las relaciones laborales, estrechamente

vinculado a los parámetros económicos y político-institucionales. Por la importancia del proceso seguido por las Reformas Laborales que culminará a fines del 2001, nos detendremos brevemente en su análisis. (Frías 2002, 28-34).

En el año 2000, diversos Decretos y Leyes intentaron mejorar el estado de las relaciones laborales. Entre ellas, los Decretos para asignar becas de estudio en la educación superior para los *funcionarios públicos* (producto de una negociación ANEF-Gobierno), que duró largo tiempo. *En esta misma línea modernizadora y de mejoramiento de las relaciones laborales* se inscribe el Decreto sobre el Fondo de Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical, que tuvo por objeto financiar actividades de capacitación, formación y asesoría para los socios de Organizaciones Sindicales, así como para Asociaciones Gremiales de la pequeña y microempresa.

Un sector bastante combativo, que originó una serie de conflictos en el año precedente y en el actual, fue el de los *trabajadores portuarios*. Dirigidos a ellos se dictaron varios Decretos que aprobaron el nuevo Reglamento de los Trabajadores Portuarios. El decreto actual está referido a las Empresas de Muellaje y establece las características que deben reunir, las condiciones y requisitos legales para ser aprobadas, las condiciones para suspenderlas o eliminarlas, el capital propio, las garantías de cumplimiento de las obligaciones previsionales de los socios, etc.

El ámbito de la *salud laboral* estará bastante presente este año, reflejando la preocupación de los actores sociales sobre el tema. En esta línea, se dictó un Decreto según el cual las empresas podrán tener rebajas o aumentos de la cotización adicional de salud, de acuerdo al grado de siniestrabilidad que posean.

Otro tema de especial preocupación en el ambiente laboral, será el de las empresas *subcontratistas*. Estas empresas se inscriben en aquella tendencia a la externalización de faenas y de ahorro de recursos, que han significado muchos problemas para los trabajadores, dada la falta de claridad respecto de quiénes son los responsables en caso de irregularidades en los temas de normas laborales o previsionales. Ante esta situación la Ley respectiva (N° 19.666, del 10 de marzo del 2000) entregó nuevas regulaciones para la ejecución de trabajos por empresas contratistas. La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a su contratista o subcontratista. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. Éste nos parece un avance importante, dada la profusión de esta figura de los contratistas y subcontratistas, que tendrá un particular desarrollo a partir de estos años.

Esta Ley, sin embargo, no dejará de producir problemas más adelante, dadas las dificultades de su interpretación y la complejidad de las relaciones que se establecen entre las empresas mandantes o principales, las contratistas y las subcontratistas. Estas

diversas figuras dificultan establecer muchas veces las responsabilidades solidarias, existiendo, además, la tendencia, entre los empleadores a contratar empresas para realizar los trabajos propios de su giro.

Es importante también destacar que varios de los sectores favorecidos con estos Decretos y Leyes han sido precisamente aquellos sectores que han venido mostrando una importante dinámica reivindicativa y movilizadora. Por otra parte, el tema de la *mujer* ha venido tomando especial importancia en estos años. Así, la Ley N° 19.670, del 15 de abril del 2000, extendió los beneficios maternales a las mujeres que adoptan un hijo en conformidad con la Ley de Adopción. La misma implica el otorgamiento de subsidios y fueros.

Igualmente, el tema de los *niños trabajadores* ha sido objeto de preocupación nacional. En esta línea se modificaron diversos Decretos y disposiciones, cambiando la edad de prohibición de trabajo, subiéndola de menores de 15 años, a menores de 16 años. En estos términos, los menores de 16 años y mayores de 15 pueden celebrar contratos de trabajo siempre que cuenten con alguna autorización de sus padres y hayan cumplido con la obligación escolar y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela ni su participación en programas educativos o de formación.

En el año 2001 se avanzó en la promulgación de diversas Leyes de especial importancia en el campo de las relaciones laborales; entre ellas, la Ley 19.715 del 31 de enero de ese año otorga mejores expectativas de salarios para los *profesionales de la educación*, proyecto que venía siendo discutido desde la anterior administración del presidente Frei. Este proyecto favorece a otro de los sectores laborales caracterizados por su combatividad.

En la misma Ley 19.720, del 7 de abril de 2001, que reforma el Código del Trabajo, y que luego veremos, en sus disposiciones transitorias se autoriza por una sola vez a las instituciones de Seguridad Social para celebrar convenios de pago por las *cotizaciones previsionales adeudadas* por los empleadores. Ello ayudará a los pequeños y medianos empresarios, quienes se encuentran bastante adeudados y responde a una demanda bastante sentida por los trabajadores, que han insistido en denunciar estas irregularidades. Con ello se responde a otras de las reivindicaciones muy presentes en el ámbito laboral en estos años.

Otra norma de importancia fue la Ley 19.728, del 14 de mayo del 2001, que estableció el *Seguro de Desempleo* (el anterior PROTRAC) para los trabajadores dependientes, regidos por el Código del Trabajo y que obligará a los contratados a partir del 2 de octubre. Esta iniciativa constituye otro de los logros emblemáticos de la Concertación, y al igual que las Reformas Laborales, ha constituido un compromiso del Programa de Gobierno para con los trabajadores.

Dicho seguro será administrado por Sociedades Anónimas (Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía). Regirá a contar de la dictación de la ley, para los que inician o reinician actividades con posterioridad a la fecha de promulgación. Igualmente se promulgaron diversas Leyes destinadas a diversos temas y situaciones. Entre ellas, la Ley para proteger la seguridad del transporte privado de *los Trabajadores Agrícolas de Temporada*, los que han sido objeto de numerosos accidentes de trayecto, siendo una de las preocupaciones de la Dirección del Trabajo el poder legislar al respecto. Igualmente, la Ley 19.759, del 6 de julio del 2001, que modifica el Código del Trabajo en su artículo 2º, a fin de *evitar la discriminación por edad y estado civil* en la postulación al empleo. Esta misma ley ampliará con 300 nuevos cargos la *Planta de Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo*.

En ese año fue promulgada también la Ley 19.765, del 2 de noviembre del 2001, que modifica la Ley 19.518 sobre el *Estatuto de Capacitación y Empleo*. Se establece que serán consideradas también las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grado de conocimiento de los Dirigentes Sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarles para cumplir adecuadamente con su rol sindical. Por otra parte, la Ley 19.775, del 30 de noviembre del 2001, otorga el reajuste de remuneraciones a los *trabajadores del Sector Público*, concede aguinaldos, reajusta las asignaciones familiares y maternales, así como el subsidio familiar. Como todos los años, la promulgación de esta ley fue objeto de arduas negociaciones, con movilizaciones y paralizaciones e intensa discusión entre las partes. (Frías, 2002: 30-31).

LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES, 2000-2001

Introducción

La aprobación de las Reformas Laborales ha seguido un proceso bastante difícil, con múltiples contradicciones entre los distintos actores sociales.⁽³⁾ Su aprobación fue lograda recién en septiembre de 2001. Como hemos visto, pesan en esta difícil tramitación tanto las objeciones del empresariado como las de los trabajadores e incluso las visiones contrapuestas en el propio seno de la Concertación. El Gobierno, tras dos años

³ Para todo este análisis de las Reformas Laborales, nos remitimos a nuestro trabajo "Las Reformas Laborales y su impacto en las Relaciones Laborales en Chile 2000-2001". Cuaderno de Investigación N° 19, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago. Octubre. (Frías 2003).

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 habido en la Cámara de Senadores, no logró ser aprobado. (Frías, 2003).

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

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

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

Posición de los actores frente al proyecto de reformas laborales

A inicios del año 2000 el Gobierno del Presidente electo Ricardo Lagos dará prioridad a las Reformas Laborales, pero teniendo como criterio la búsqueda, en forma previa, del consenso entre empresarios y trabajadores. Paralelamente, planteará a la Oposición la concreción de los Proyectos de Ley en los cuales coincidieron él y el candidato J. Lavín. Por otra parte, se insistirá en las reformas políticas planteadas por los dos Gobiernos de la Concertación y que fracasaron al no contar con los votos en el Senado. Esperaba, a más tardar en el mes de septiembre de ese año 2000, enviar un nuevo Proyecto de Reformas Laborales sobre los criterios previamente acordados.

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

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

Los temas “duros” de las reformas

Sin embargo, en el mes de diciembre, luego de diversas presiones de los Partidos de la Concertación, y en particular del Movimiento Sindical —como más adelante veremos—, el Gobierno, en un giro respecto de su posición anterior, decidió reintroducir en el Proyecto de Reformas *el tema de la negociación colectiva interempresas y el no reemplazo de los trabajadores en huelga*, es decir, lo denominados “temas duros” que habían sido postergados para facilitar las negociaciones. 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.

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.

Durante el año 2001 se fueron presentando diversas indicaciones al Proyecto, fundamentalmente las referidas a la mujer temporera, como otras destinadas a fortalecer los procesos de negociación colectiva. También en los primeros días del año, el Gobierno inició una serie de sondeos en el oficialismo para consensuar el contenido de las llamadas reformas “duras” (negociación interempresa, no reemplazo de trabajadores en huelga, etc.) que luego enviará como indicaciones al Proyecto de Reformas Laborales que se tramitaba en el Congreso.

Ya a fines del mes de enero, el Gobierno decidió no promover la negociación colectiva interempresas. Igualmente, la Concertación optó por encarecer el reemplazo durante

la huelga en vez de eliminarlo. “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”. (La Tercera, 2001a).

Junto con estas iniciativas, en el mes de febrero el ministerio del Trabajo constituyó un *Observatorio del Mercado Laboral*, con el objeto de reunir y procesar información para medir lo que sucede con las remuneraciones, el empleo, la capacitación y definir distintos perfiles de trabajadores.

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

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, y castigándose sólo a los infractores. En el ámbito empresarial, como fue la tónica a todo lo largo de este proceso, se mantuvo el persistente rechazo a estas nuevas normas. A su vez la CUT, si bien apreció el mejoramiento que ellas implicaban, encontró que la nueva legislación no satisfacía sus expectativas, ni representaba sus aspiraciones. Por ello, la Central como tal no se hizo presente en la ceremonia de promulgación de la Ley de la Reforma Laboral. Ésta fue promulgada el 27 de ese mes, día del segundo aniversario del fallecimiento del líder sindical Manuel Bustos y publicada el 5 de octubre, para entrar en vigencia el 1º de diciembre de ese mismo año.

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

Énfasis diferenciales entre los actores sociales

Como vemos, la dirigencia empresarial, así como los Partidos Políticos opositores y sus analistas y especialistas en temas económicos y laborales, han ido incrementando su

oposición frente a las reformas, en forma directamente proporcional al carácter sustantivo y a la profundidad de las mismas.

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

Estas discrepancias se irán haciendo cada vez más manifiestas y alcanzarán su mayor grado luego de que se reintrodujeran los temas más conflictivos: la negociación interempresa y la supresión de los reemplazantes durante la huelga. Por su parte, las orientaciones y dinámicas del actor laboral serán tributarias de este cuadro y, a la vez, influirán en su desarrollo.

La CUT frente a la aprobación de las reformas

Una vez aprobado finalmente el proyecto de reformas (el 11 de septiembre), la CUT, como era de esperar, si bien aprecia con ellas un mejoramiento de la normativa, encuentra que la nueva legislación no satisface sus expectativas ni representa sus aspiraciones, debiendo continuar insistiendo en sus planteamientos. Es una reacción ambivalente, que refleja lo que la Central ha venido planteando a lo largo de todo este proceso. En efecto, el tema de las reformas y su aprobación ha sido el principal factor de interés y preocupación de la Central y de los principales actores sociales del país. Su aprobación fue recibida con alegría y valorada como un gran avance y un paso importante en la democratización de las relaciones laborales. Sin embargo, se estimó 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.

Tras la aprobación de la reforma, las tribunas del Parlamento 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". (La Tercera, 2001b).

Estas apreciaciones, por sus aspectos negativos, determinaron que la CUT, como tal, no se hiciera presente en la ceremonia de promulgación de la Ley de la Reforma Laboral, si bien se recordó el segundo aniversario del fallecimiento de Manuel Bustos, ocasión en que fue resaltada su valentía, su condición de guía sindical, su forma de ser, lealtad y franqueza, así como su constante lucha por las Reformas Laborales y la reconquista de la Democracia.

Más adelante, en el mes de octubre, se agudizaron las contradicciones entre la CUT y la CPC por las denuncias de A. Martínez respecto del incremento de los despidos, denunciándolos como una maniobra del empresariado para mostrar los efectos negativos en el empleo de las Reformas Laborales, asegurándoles el triunfo en las elecciones parlamentarias. La polémica suscitada por estas declaraciones pondrá en jaque la viabilidad del Consejo de Diálogo social, cuyo Proyecto de Ley para sancionar su institucionalidad debía ingresar al Congreso a mediados de noviembre. Efectivamente, más adelante, en el mes de noviembre, convencido que la Mesa de Diálogo Social estaba seriamente fracturada, el Gobierno resolvió congelar dicha instancia.

Ello nos parece una importante pérdida, pues dicho Consejo habría permitido, más allá de todas las falencias y debilidades reseñadas en el ámbito del diálogo y de la concertación entre empresarios y trabajadores, contar con una instancia de encuentro, de procesamiento de diferencias, de diálogo y conocimiento mutuo. A su vez, el constar con dicha instancia, habría permitido realizar, tanto una labor de arriba hacia abajo, en esta línea, como de abajo hacia arriba, a partir de las "mesas de diálogo social" que comenzaban a instalarse en algunos sectores y regiones. Sin embargo, dicho Consejo podrá permanecer como un referente, como una eventual meta a alcanzar, en la medida en que se progrese en los procesos de diálogo y encuentro entre trabajadores y empresarios.

Resultados y proyecciones del proceso de Reformas Laborales

El proceso de Reformas Laborales asumió una especial importancia, particularmente en relación a los posibles efectos que tendría en la reactivación de la economía y del empleo. De allí la importante gravitación que dicho proceso fue adquiriendo a lo largo de su desarrollo, estando siempre presente en las críticas, diagnósticos y proyecciones de los actores.

ORIENTACIONES DE LOS ACTORES SOCIALES

Reacciones del Gobierno

Por parte del Gobierno, destacamos una principal preocupación y convencimiento en orden a que estas reformas pretendían, precisamente, *mejorar la empleabilidad*, junto con establecer *una mayor equidad en los intercambios* y condiciones de mayor justicia e igualdad entre el actor empresarial y el laboral. Junto con ello y muy ligado a lo anterior, existe una clara opción en las autoridades del Trabajo y del Gobierno por adaptar nuestra juridicidad laboral a las nuevas y concretas exigencias de la economía moderna, a las crecientes exigencias de *apertura y modernización tecnológica*, aspectos claves para competir en unos mercados cada vez más globalizados. Ello, no sólo para modernizar la legislación y dar cabida a los nuevos fenómenos y realidades en este ámbito, sino a partir del convencimiento de que el desarrollo es una tarea compartida de empresarios y trabajadores.

De allí los esfuerzos del Gobierno por consolidar lo que llamó la “*ciudadanía laboral*” del trabajador, como sujeto pleno de derechos y libertades, a partir de su dignidad de tal, aspecto muy ligado a la supresión de los diversos tipos de discriminación que existen al interior de las empresas que ya tuvimos oportunidad de reseñar, a fin de proteger el derecho a la propia imagen, el derecho a la vida privada, etc. Todo este conjunto de nuevos criterios se ordenan *a extender y mejorar los procesos de negociación colectiva*, terminando con la heteronomía de la norma y a *traspasar la autonomía a las partes*, con un rol estatal cada vez menos paternalista, más eficaz, menos policial y más relacional. Esta orientación nos parece un aporte de especial interés, pues apunta a despejar la legislación, a traspasar las responsabilidades de la esfera del Estado hacia la esfera de la sociedad civil, partiendo del supuesto que esta última está integrada por adultos, capaces de resolver sus diferencias por ellos mismos, sin la omnipresencia del Estado.

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

Un área igualmente prioritaria en este proyecto ha sido el reforzamiento del *control y la sanción de las prácticas antisindicales*, aspecto en el que se ha buscado asignarle un papel mucho más activo a la Dirección del Trabajo.

Pero hay un aspecto muy sustantivo que preside estas reformas y que nos permite valorarlas en una dimensión más comprensiva, amplia e integral y es el significado que tiene este proyecto en la perspectiva y en la concepción de las autoridades de Gobierno. *Se trata de la deuda social contraída por los Gobiernos de la Concertación con el país y en particular con los sectores populares.* No se trataba de cualquier deuda, sino de una deuda unida a la recuperación de la Democracia. Así, sin responder a ella, la transición todavía permanecería pendiente y la deuda impaga. El reconocimiento de estas carencias, el hacerse cargo de ellas, muestra y revela que las nuevas autoridades son capaces de asumir las responsabilidades conjuntas y de hacerse corresponsables de las carencias y omisiones de sus antecesores, integrantes de su mismo conglomerado concertacionista.

Visión del empresariado

Respecto del empresariado, luego de mostrar una buena disposición frente a los proyectos de reformas, una cierta unanimidad en orden a la necesidad de adecuar las normas a las nuevas exigencias de la economía y luego de un tiempo de espera frente a las decisiones que tomaría el nuevo Gobierno, fueron entregando sus particulares percepciones y evaluaciones respecto de estas Reformas. Se destacan los énfasis diferenciales del empresariado respecto de los criterios que animan las Reformas Laborales propuestas por el Gobierno. En ellos podemos rescatar profundas discrepancias, pero también, eventualmente, algunos puntos de entendimiento y ciertas bases comunes de acuerdo. De allí nuestro interés por rescatar estos énfasis.

Una de estas principales discrepancias se relaciona precisamente con aquella difícil compatibilización entre equilibrio o justicia y desarrollo económico, que recién desatabamos. Al respecto, el énfasis del Gobierno está puesto en la eficacia y la equidad, mientras los dirigentes del empresariado ponen el énfasis sobre todo en la eficacia. En esta perspectiva, para el Gobierno la regulación normativa es importante, aunque tiende a trasladarse hacia el acuerdo bilateral entre empresa y trabajador. En cambio, en el empresariado constatamos una persistente y creciente demanda por la desregulación como imperativo de las exigencias de la economía actual.

Por último, aunque ligado a lo anterior, en el Gobierno prima la disposición a que la resolución del conflicto contemple una flexibilidad pactada y una mediación; en cambio, en el empresariado la flexibilidad es reivindicada como un atributo del que la empresa puede disponer a su arbitrio. Esto a modo de síntesis de aquel amplio abanico de discrepancias que ha manifestado el empresariado a lo largo de todo este proceso de búsqueda de entendimientos. Volveremos luego sobre las bases de acuerdo que eventualmente pueden subyacer frente a estas discrepancias de criterios.

Reacciones de los Dirigentes Sindicales

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

Los Dirigentes Sindicales establecen una estrecha relación entre la flexibilidad pactada y la redistribución de la riqueza, como base de aceptación de los intentos por flexibilizar las normas. Junto a estos rasgos destacables en este proceso hay también aspectos no tan positivos, que se van relevando en las discusiones sobre las reformas. Uno de ellos es la falta de fuerza del sindicalismo, su baja capacidad de presión, que es el resultado de sus luchas internas, puestas especialmente de relieve en la coyuntura de las elecciones de la Directiva Nacional. Esta debilidad queda demostrada, por lo demás, en todo el acápite que nos entrega una síntesis de los niveles de afiliación de la CUT y de los procesos de negociación colectiva. Aquí se enfrenta un particular círculo vicioso: una baja representatividad, bajos niveles de convocatoria y la dificultad de lograr conquistas y reivindicaciones, aspectos que se refuerzan negativamente.

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

Las lógicas de acción que se confrontan

Presentamos, como conclusión, un esquema de las diferentes lógicas y orientaciones de la acción de los principales actores sociales, así como del tipo de arreglo social y el tipo de desarrollo, al cual pueden conducir en caso de prevalecer una u otra orientación.

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

La *lógica instrumental*, reflejada en los planteamientos de varios dirigentes empresariales, tiende a concebir el trabajo como un recurso económico, sujeto a los vaivenes del mercado, al cual le es inherente el esfuerzo, la constancia y muchas veces el sacrificio, como tarea propia del hombre. Ello, muy vinculado a la concepción de los griegos del trabajo como *poiesis*, es decir, como actividad esencialmente productiva, cuya legitimación le viene del producto logrado. Otra perspectiva, también presente en muchos empresarios, pero evidentemente más presente en los niveles de las Organizaciones de trabajadores, y de muchas autoridades del Gobierno, es considerar el trabajo, también como esfuerzo y sacrificio, pero a la vez como una actividad realizadora del hombre, que contribuye a su plenitud como tal y al desarrollo de sus potencialidades como *praxis*, es decir, como una actividad plenamente humana, que abarca al hombre entero, espiritual y materialmente. (Silva, 1991).

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

En este cuadro, en forma coherente con las orientaciones precedentes, la base de la retribución estará puesta, bajo el predominio de una lógica instrumental, *en la eficiencia y la eficacia*, así como en la racionalidad y el cálculo económico como criterio predominante y casi exclusivo.

En cambio, en una *lógica comunicativa*, existirá la apertura suficiente como para valorar igualmente, junto a la eficacia y eficiencia, el aporte creativo, la implicación y el involucramiento.

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

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

En el seno de la empresa, la articulación de estas dimensiones básicas de las relaciones laborales, como son el trabajo, la retribución, la norma y el conflicto, según se concreten y se vivencien a partir de una lógica instrumental o comunicativa, tendrá como resultado final, en términos de arreglo social, una *democracia funcional* o bien una *democracia participativa*, permitiendo, en este último caso, una mayor concreción de la *ciudadanía laboral, como la plantea el Gobierno, al apelar al trabajador como sujeto pleno de derechos y libertades, tal como consignamos anteriormente, al referirnos a las reacciones del Gobierno.*

Desafíos para los actores sociales

Hemos querido destacar no sólo los contenidos normativos, sino también sus proyecciones económicas, sociales, políticas y culturales, pues lo que está en juego en estas reformas es un compromiso ético, una opción por una sociedad democrática y participativa, una opción por el respeto y la autonomía de las partes, por la libertad de los actores para darse los arreglos y normas más adecuadas, velando siempre por la equidad y la justicia. Pueden existir insuficiencias, aspectos críticos, lagunas y carencias, nadie lo

niega, pero lo importante es el espíritu y la opción que las preside. De aquí se desprende una serie de desafíos para los actores, tanto para el Gobierno como para los empresarios y los trabajadores, que más adelante concretaremos y desarrollaremos.

Cerrando el análisis de esta década, entregaremos un breve perfil del desarrollo orgánico del Sindicalismo en estos años, expresado fundamentalmente en sus niveles de representatividad (afiliación) y de negociación (negociación colectiva y huelgas). Estos niveles reflejan, evidentemente, el marco general de las relaciones laborales que hemos venido considerando, a la vez que influyen en el mismo.

DESARROLLO ORGÁNICO DEL SINDICALISMO EN EL PERÍODO. AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

Afiliación Sindical en la última década

La afiliación sindical ha mostrado un aumento persistente, a partir de 1983, en la etapa de desarrollo del Sindicalismo y de sus jornadas de protestas nacionales, con 320.903 afiliados. Su desarrollo culmina en los primeros años de la recuperación democrática, alcanzado cerca de 724.000 socios. Luego de este empuje dado por el Régimen Democrático, en los años siguientes en los que también pesan la crisis asiática y las restricciones del mercado, esta afiliación bajará a 676.368 socios. En nuestro Anexo, al final de este trabajo, entregaremos los cuadros respectivos. Dados los aumentos de la ocupación entre estos años, las tasas de afiliación caerán desde un 15,1% en 1991 a un 11,5% en el 2005.⁽⁴⁾

En esta etapa, como otro fenómeno relevante, aumenta progresivamente el número de Sindicatos. Ello, unido a la baja progresiva de la afiliación, incide en un proceso de

⁴ Para todo este análisis nos basamos en los datos y publicaciones elaborados por la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, particularmente en el tema de la afiliación, representatividad sindical y la conflictividad laboral (Memorias Anuales, Informes Trimestrales), así como en las elaboraciones y publicaciones de la División de Estudios, de la misma Dirección, respecto al tema de la negociación colectiva (Encuestas ENCLA, Informes Anuales y Trimestrales).

atomización de las Organizaciones Sindicales, con Sindicatos cada vez de un menor tamaño promedio. En efecto, en 1983 el tamaño promedio de los Sindicatos es de 73 socios y en 1990 ya baja a 68,5, para caer en la crisis iniciada el 97 a 44,8, llegando sólo a 35,4 en el 2005.

Esta evolución general reseñada, particularmente el menor dinamismo del crecimiento de la afiliación y de los procesos de federación, unido al fenómeno de la atomización de Sindicatos y Federaciones (más allá de los aspectos positivos destacados) es un indicador, tanto de los impactos de la economía como de la propia acción de las Organizaciones superiores e intermedias del Movimiento Sindical, lo que debe ser considerado como una luz de alerta para sus directivas.

Evolución de los distintos tipos de Sindicatos

Se observa igualmente la tendencia progresiva a una baja de la afiliación en la totalidad de los diferentes tipos de Sindicatos. Los *Sindicatos de Empresa*, los más relevantes dado que cumplían desde su creación (1981), todas las funciones propias de representación, negociación, etc., muestran una tasa negativa de crecimiento entre 1983 y el 2005, de -2,7%. En cambio, los Sindicatos *Interempresa*, presentan una tasa de -3,4, mientras que los *Independientes* ofrecen una de -5,2, al igual que los *Transitorios o Eventuales*.

Este problema tiende a disminuir en la etapa de los Gobiernos Democráticos, entre 1990 y el 2005, en que estas tasas dejan de ser negativas para los Sindicatos de Empresa, con un crecimiento del 0,3, manteniéndose negativas para los restantes Sindicatos, con tasas del -1,8 para los de Interempresa, de -2,7 para los Independientes y de -3,0 para los Transitorios.

Esta baja afiliación es otro indicador de la debilidad sindical que ya constatamos, producto tanto de la crisis económica como de las divisiones internas del Movimiento Sindical, y producto también de la presión de las prácticas antisindicales.

En términos porcentuales, los socios de *Sindicatos de Empresa* presentan un crecimiento porcentual también negativo, de -3,8%. En cambio, es muy apreciable el crecimiento porcentual de los restantes tipos de sindicato, con 29,1% para los *Interempresa*, de 14,7% para los *Independientes* y de 55,9% para los socios de los *Sindicatos transitorios*, que crecen en un 43,6%. Esto se explica precisamente por la falta de empuje de la economía y por las dificultades de la reactivación, que condicionan un crecimiento y proliferación de las pequeñas y microempresas, con Organizaciones de tipo independiente.

Afiliación de la CUT

Estas caídas también afectan la representatividad de la CUT, además de sus problemas internos y divisiones. Así, su afiliación caerá de 422.585 socios en el 2000, a 352.121 en el 2006. (Frías, 2003:91-96).

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

Evolución de la negociación colectiva

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

Todo ello se conjuga para bajar su capacidad negociadora. Así, de 186.198 trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva (el 67,1% de los afiliados), bajan a 137.985 en el 2003, para remontar a 178.208 en el 2006 (sólo el 58,1% de los afiliados).

No deja de tener interés esta escasa evolución, considerando que tanto la ocupación como la afiliación han aumentado en forma más significativa, particularmente considerando los años extremos.

Por otra parte, si observamos los distintos tipos de negociadores, podemos comprobar que existe un importante incremento de tales grupos que negocian con acuerdos voluntarios, aumentando como proporción frente a los Sindicatos, desde un 24,1%, al 31,3% en el 2005. Respecto de las tasas de crecimiento anual, mientras la de los Sindicatos es negativa, de un -3,6%, la de los grupos es positiva, aunque leve, de un 0,5. A su vez, los trabajadores en huelga muestran una tasa decreciente del -2,5%, y un porcentaje negativo en los años extremos del -19,6%, como indicador de las dificultades que enfrentan los Sindicatos para utilizar sus formas tradicionales de presión.

Considerando estas cifras, luego de la Reforma Laboral del 2001 se observa que manteniéndose la tendencia a privilegiar la opción por contratos, los Sindicatos se abren a la firma de convenios. Puede haber influido en ello la difícil recuperación económica

de los últimos años, luego de la crisis, así como las reticencias de los empresarios frente a la reivindicación sindical, unido a las innovaciones de las reformas laborales que reglamentan más los convenios, favoreciéndose la adopción de éstos últimos. Es decir, los Sindicatos pueden abrirse a firmar convenios de carácter voluntario, de tipo más consensual y menos impositivo y ahora más reglados y menos dejados al arbitrio de los empleadores. En el caso de los grupos, el leve aumento por los contratos que se observa luego del 2001 podría explicarse debido a que, luego de las Reformas Laborales, los empresarios podrían estar más abiertos a no imponerles la firma de convenios, dado que ahora no tienen la ventaja precedente (de plena libertad para establecerlos a su arbitrio), dado que están sujetos a una mayor reglamentación.

En síntesis, más allá de estas variaciones internas, los datos nos muestran la mantención de la tendencia histórica de los Sindicatos a optar por contratos y la de los grupos a optar por convenios. Junto a ello, puede inferirse una mayor precaución de los trabajadores por privilegiar la mantención del empleo, buscando acuerdos más voluntarios, en un contexto en que bajan relativamente sus opciones por el conflicto. A su vez, los grupos que negocian tienden a aprovechar las ventajas que les brinda la nueva legislación.

Procesos de conflictividad y huelga

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

En efecto, si en 1996 hubo 248.772 trabajadores que hicieron uso del derecho a huelga, esta cantidad baja progresivamente a 11.209 en el 2005. Quizá influyen en esto la nueva legislación laboral aprobada y que comenzaba a entrar en vigencia, así como el temor a los despidos frente a los procesos de externalización y de subcontrataciones, vigentes estos últimos años en contextos de recesión económica y de difícil reactivación. (Dirección del Trabajo, 1996).

Los conflictos de hecho

Confirmando la tendencia observada, también en los trabajadores involucrados en los paros o conflictos de hecho, se observa una tendencia decreciente, si bien se aprecia un

importante salto en el 2002 (año del Congreso de la CUT) y el 2003 (paro nacional de la CUT). En el año 2000, si bien los conflictos extralegales son menores a los de 1999, sin embargo, en orden a los trabajadores involucrados en ellos, se aprecia un incremento de un 111%. Como hemos reiterado, la percepción de la crisis económica y las dificultades de la reactivación inciden en una tendencia de los trabajadores a aminorar el conflicto, centrando su preocupación en la mantención del empleo.

Estos conflictos de hecho, desde el punto de vista de las ramas o sectores económicos, son más numerosos en el sector del transporte y servicios, sectores que a su vez concentran el mayor número de involucrados. En el sector servicios, son los funcionarios públicos los que representan el mayor número de participantes. Entre las causales de estos paros de hecho, la mayor cantidad es debida al no pago de remuneraciones y, en segundo lugar, a las demandas económicas, rubro que concentra la mayor cantidad de involucrados. Como podemos comprobar, la crisis económica, así como la debilidad de las reformas laborales, no ha permitido que bajo los Gobiernos de la Concertación se recupere la fuerza orgánica y reivindicativa del Sindicalismo. Pesan, especialmente en esta realidad, los cambios que introducen los modelos económicos y los estilos de desarrollo vigentes, así como los nuevos estilos y formas de operar de las empresas.

CAPÍTULO VII DINÁMICA DEL SINDICALISMO EN EL 2002

MARCO ECONÓMICO Y SOCIAL

Avances de la recuperación económica

A inicios del año 2002, diversos indicadores mostraban un mejoramiento del proceso de *reactivación económica*, sin embargo, dados los desfases entre el mejoramiento económico del año y su incidencia en el aumento del empleo, existieron diversas presiones por la mantención de los programas de empleo de emergencia. (Frías 2003:8-19).

Ante ello, el Gobierno decidió mantener los planes de empleo de emergencia hasta marzo, aunque los cupos para ello se irán eliminando gradualmente. Junto con ello se implementaron diversas medidas paliativas, como la licitación del seguro de desempleo y el despacho del proyecto que crea multifondos en el sistema de pensiones y que libera límites de inversión de las AFP, ampliándose a cinco el número de fondos existentes en cada AFP. A su vez entra en vigencia la nueva ley 19.765, que permitirá a más de dos millones de trabajadores complementar sus estudios básicos, medios y técnicos con cargo a la franquicia tributaria.

Este cuadro de relaciones se produce en un contexto de recuperación económica pero, como decíamos, desfasado del incremento del empleo.

Resultados de la Reforma Laboral

Por otra parte, un primer balance de las recientes *modificaciones a la reforma laboral* por parte de las autoridades de Gobierno, tuvo resultados positivos, particularmente en relación al aumento de la constitución de Sindicatos, si bien persisten algunas críticas

de empresarios y trabajadores. Los avances en el proceso de reformas laborales se han reflejado en estos primeros meses en el crecimiento de las Organizaciones Sindicales, el aumento de los procesos de negociación y mediación, la menor conflictividad, etc. Se han constituido nuevas instancias de diálogo entre la Dirección del Trabajo y los empresarios y trabajadores, como los Comités Regionales de Usuarios (CRUs), representando un importante aporte para el conocimiento de la normatividad laboral y el mejoramiento de las relaciones laborales.

En relación al *sistema de mediación*, éste consiste en un modelo de solución de conflictos en el que las partes involucradas buscan generar arreglos mediante un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación. Este sistema funciona en la Dirección del Trabajo desde el 1 de diciembre de 2001 y, hasta la fecha, tenía una buena evaluación. Su objetivo principal es incorporar en el ámbito de las relaciones laborales una cultura de diálogo y colaboración a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos colectivos. Existen tres tipos de mediación: a petición de parte, programada y reactiva —esta última frente a situaciones imprevistas de emergencia—.

El diálogo social

En orden al *diálogo social* se destacan los resultados del trabajo conjunto entre el Gobierno y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), entidad que agrupa a las Asociaciones Empresariales, respecto de la Agenda Pro Crecimiento, obteniéndose los primeros resultados, si bien existen diversas materias en las que falta el acuerdo. En esta misma línea se ha puesto de relieve el tema de la flexibilidad laboral, estando dispuesto el Gobierno a avanzar en este tema. A su vez, los representantes de los trabajadores de las empresas públicas demandan mayor participación, mediante su incorporación a los Directorios de dichas empresas.

Si bien el *diálogo social* mostró buenos resultados, valorando los empresarios el contacto permanente entre ellos y las autoridades del Gobierno en temas relevantes, en cambio este mismo diálogo entre empresarios y trabajadores todavía no se retoma, aunque existen buenas perspectivas al respecto. En efecto, los dirigentes de la CUT han anunciado recientemente que se encuentran disponibles para el diálogo, encontrando una mejor disposición por parte de los Dirigentes empresariales. Así, se vislumbra un pronto restablecimiento de las relaciones entre las principales organizaciones empresariales y la CUT. Entre los empresarios, pese a su preocupación por las dificultades de la reactivación, se mantiene el ánimo de colaboración, sin embargo, manifiestan una definida oposición a cualquier medida que signifique un aumento del gasto público, al igual que un rechazo

a los eventuales aumentos del ingreso mínimo. En cambio, son bien evaluadas por el empresariado las franquicias estatales que favorecen la contratación de la mano de obra, así como el incremento de sus programas de construcción de viviendas.

Pese a las preocupaciones del empresariado, el Gobierno ha insistido en las claras señales que da el país respecto de su solidez y estabilidad económica. En el ámbito laboral, luego de largas negociaciones, finalmente en el mes de mayo se logró un acuerdo entre el Gobierno y la CUT para el reajuste del salario mínimo, quedando fijado en \$ 111.200 en el Proyecto de Ley respectivo, el que fue despachado inmediatamente al Congreso. Pese al contexto general de tranquilidad social, se ha registrado una serie de conflictos laborales que han afectado a diversos sectores y actividades, fundamentalmente por demandas de reajustes, malas condiciones de trabajo, prácticas antisindicales, etc.

En este cuadro, el empresariado se ha mostrado preocupado por el financiamiento que se contempla para la reforma de la salud, buscando evitar que se concreten los ajustes impositivos contemplados. Igualmente, se discierne en este sector una importante preocupación por el desarrollo de la pequeña empresa y por el logro de relaciones laborales constructivas. En la Organización Sindical, a través del presidente de la CUT, Arturo Martínez, se ha enfatizado la crítica a los niveles de pobreza reinantes en nuestro Continente Latinoamericano, así como ante la mala distribución de la riqueza y al trabajo infantil, propiciando un cambio cultural en las relaciones laborales. La CUT tuvo su Encuentro Nacional de Consejos Provinciales y se encuentra preparando su próxima reunión de Federaciones y Confederaciones (CONFASIN).

Los actores sociales comienzan a enfatizar sus dinámicas positivas, renovadoras y propositivas, que se espera logren fructificar, aspecto que constituye un valioso antecedente para los desafíos futuros que deberá enfrentar el Sindicalismo Nacional. En esta perspectiva, ya avanzado el año, en el mes de agosto se dieron algunos encuentros entre los actores sociales en orden a buscar consensos en los temas prioritarios que se han venido comentando en el año: la flexibilidad laboral, la recuperación económica y el empleo. En esta línea el Presidente Lagos se reunió con los empresarios, tratándose los temas de la flexibilidad, las regulaciones impositivas, las inversiones, el Proyecto de la Ley que regula las subcontrataciones, desregulación de mercados y el mejoramiento de la administración pública.

Seguro de desempleo

Más adelante, en el mes de septiembre, estuvo muy presente el tema del diálogo social. Luego de afirmaciones contradictorias, en los últimos días del mes, el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, se reunió con Dirigentes de la SOFOFA y la CUT,

manifestándose la disposición a reiniciar la mesa tripartita. En ello influyó, como otro de los acontecimientos importantes en esta etapa, la cercanía de la *entrada en vigencia del proyecto de Seguro de Desempleo*, a partir del 1º de octubre. Su lanzamiento por el Presidente Lagos en el Palacio de La Moneda convocó a los distintos actores el 30 de ese mes. Otro tema de especial interés fue la discusión acerca de la flexibilidad laboral o “adaptabilidad” laboral. Al respecto, el ministro Solari señaló que el Gobierno iría lento en el tema, analizando los pros y los contras según las condiciones económicas del país. El tema estaba abierto para discutirlo, pero no había ningún plazo para presentarlo. La desocupación siguió su ritmo decreciente, con la baja de un punto porcentual en la tasa de desocupación en el trimestre junio-agosto. En ello influyeron, ciertamente, los planes de empleo del Gobierno, los que se mantendrían aunque debiera restringirse el gasto público para el próximo año.

El Seguro de Desempleo ha experimentado un fuerte aumento en la incorporación de trabajadores, si bien existe desconocimiento respecto de sus ventajas, incluso para los trabajadores de rentas altas. Del mismo modo, el problema de las drogas, lícitas e ilícitas, en los ambientes de trabajo ha sido una preocupación permanente del Gobierno.⁽¹⁾

En referencia a las Reformas Laborales, vigentes desde el 1º de diciembre del año pasado, aún se mantienen algunas posiciones que rechazan las normas sobre las empresas de servicios transitorios, así como las que rigen las empresas contratistas y las subcontrataciones, si bien se entregan también opiniones favorables de algunos empresarios. En el ámbito empresarial se registran las permanentes reacciones negativas frente a los efectos de las Reformas Laborales, si bien se detectan planteamientos positivos.

Ámbito de las relaciones laborales modernas

El tema de las *relaciones laborales modernas y participativas* estuvo presente en el mes de septiembre de este año de 2002, dándose a conocer importantes experiencias al respecto por parte de diversos empresarios y especialistas en recursos humanos. El diálogo social ha sido igualmente un tema presente en el mes de octubre, registrándose un permanente esfuerzo, no exento de contradicciones, para lograr su restablecimiento. En el sector de la CUT este mismo tema ha sido objeto de diversas discusiones internas, prevaleciendo finalmente una apertura respecto de un posible encuentro entre los máximos representantes de la CUT y de la Corporación de la Producción y el Comercio,

¹ Tema que ha sido objeto de análisis en un seminario de Alfa Promoción en Salud. www.risolidaria.tdata.cl/Portada/Dirseccion/Home_Voluntariado.asp?id=720&dir=Octubre-2002&Not=true&tit=x

máxima instancia empresarial nacional. En las Organizaciones Sindicales ha tenido especial relevancia el tema del reajuste del sector público, así como las movilizaciones de sus funcionarios. Del mismo modo, los despidos, fruto de reestructuraciones y readecuaciones frente al mercado, han afectado a varias empresas. Por ello, se producen algunas paralizaciones tanto por parte de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) como del sector Salud.

Luego del anuncio del Presidente Lagos en la cena anual de la industria, el envío de una nueva ley para flexibilizar el mercado del trabajo prácticamente se consideró un hecho. Al término de este encuentro, el ministro del Trabajo, Ricardo Solari, afirmó que se pondrán a trabajar a toda máquina para sacar esta iniciativa adelante. “Entendemos que hay un trabajo que hacer. Hay una iniciativa que es importante materializar y hay que trabajar en eso. Trabajar con los Dirigentes Empresariales y Sindicales para ver cómo logramos hacer que esto se haga realidad”, afirmó. (La Nación, 2002).

El presidente de la CUT, Arturo Martínez, consecuente con la posición permanente de rechazo ante esta iniciativa, manifestó su opinión, indicando que le parecía “una majadería” que los empresarios insistan en conversar sobre la adaptabilidad laboral con el Gobierno. Martínez aseguró que “es claro que no va a haber ninguna iniciativa al respecto, pero me preocupa esta insistente intención de buscar desproteger a los trabajadores”. (Ibid.)

Entre los aspectos positivos se destaca –luego de largas negociaciones– la suscripción del *Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos*, que planteará una serie de desafíos para nuestra economía y para el desarrollo del país, tanto en el ámbito político comercial, económico, cultural y laboral. Con este acuerdo, el Gobierno ya ha completado tres grandes tratados este año, sumándose a los establecidos con la Unión Europea y con Corea, lo que constituye un verdadero hecho histórico para el país. Igualmente positivo se revela el nuevo acercamiento entre la CUT y la CPC, favorecido por la elección del empresario Juan Claro como nuevo presidente de la CPC, lo que abre perspectivas de un pronto restablecimiento de la Mesa de Diálogo Social. Esta Mesa permitirá enfrentar el tema de la flexibilidad o adaptabilidad laboral en términos más consensuales. Estos aspectos positivos emblemáticos discurren paralelos, como decíamos, a una serie de irregularidades que han afectado diversas instituciones y personalidades. Frente a ellas el Gobierno presentó en este mes su propuesta de probidad a los Partidos de la Concertación y a la Alianza por Chile de la oposición y se enviaron al Parlamento los proyectos que regulan las remuneraciones de las altas autoridades públicas y los gastos reservados. Luego se trabajarán los proyectos sobre compras públicas, gastos electorales, fiscalización de recursos públicos, etc. Mientras tanto, siguieron en trámite los procesos contra los personeros de Gobierno y los Diputados involucrados en las irregularidades que señalamos.

En el ámbito del empresariado se destaca –como ya insinuábamos– la elección del nuevo presidente de la CPC, el empresario Juan Claro, existiendo mucho optimismo en cuanto a sus positivas relaciones tanto con el Gobierno como con la CUT y en cuanto a su capacidad para llevar adelante la Agenda Pro Crecimiento. Del mismo modo, han sido bastante positivas las evaluaciones de la política económica del Gobierno por algunos empresarios, como ha sido el caso del presidente del Consejo Minero, William Hayes, al igual que la positiva recepción que ha tenido en el ámbito empresarial la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos. Por parte de los trabajadores, ha existido igualmente una positiva valoración de dicho tratado de libre comercio. Si bien también concitó algunas fricciones en el interior de la CUT, del mismo modo se aprecian positivamente los avances logrados en el plano del diálogo social con los empresarios.

DINÁMICA Y ORIENTACIONES DE LA CUT

En su relación con el Gobierno, la CUT ha enfatizado los temas del empleo, así como de la flexibilidad laboral. En su plano interno, ha estado preocupada por la preparación del 1º de mayo, pero especialmente por la realización de su futuro Congreso. Sus movilizaciones también han tenido por objetivo mejorar los sueldos y salarios, apoyando también las reivindicaciones de sus Bases. Del mismo modo, se registró este año un mejoramiento de las perspectivas del diálogo social con los empresarios.

Sin embargo, el tema central que comienza a perfilarse este año, que ya venía preparándose con anterioridad y que seguirá muy presente en el futuro, es el problema de sus divisiones internas y la formación de nuevos referentes sindicales.

Divisiones internas en la CUT

Frente a las discrepancias y tensiones internas, también se ha considerado la necesidad de buscar salidas a esta situación. Una de ellas ha sido el debate interno entre las distintas tendencias, para lo que se convocaría a un Congreso Nacional, pero la conciencia de la CUT va más allá, incluso planteándose la necesidad de refundar el Sindicalismo. Estas divisiones tienen relación con la búsqueda de caminos de renovación sindical, por algunos planteamientos referidos a su administración financiera interna, etc. (Diego Olivares, 2002). Estas contradicciones internas tienden a debilitar el poder convocatorio y reivindicativo de la CUT, así como su capacidad propositiva, y continuarán arrastrándose en los años siguientes.

Incluso desde antes, Arturo Martínez, según informaciones de prensa, en la Asamblea Informativa de la Central realizada el 10 de abril de 2001, aseveraba que el Sindicalismo está en crisis, pero en ningún caso en una fase terminal. Efectivamente, su discurso escrito,⁽²⁾ que es bastante ilustrativo de esta situación, plantea textualmente, como vimos precedentemente, que el Sindicalismo en la actualidad carece de fuerza y que el próximo Congreso deberá asumir este problema con mucha responsabilidad, asumir los errores y ponerse a trabajar.

Estas divergencias internas han venido dando pie, a lo largo del período que examinamos, a algunos intentos orgánicos que han tenido diferentes resultados.

A. FUERZA SOCIAL DEMOCRÁTICA

Uno de ellos, a fines de abril del 2001, fue la constitución del movimiento "*Fuerza Social Democrática*", formado por representantes de los colegios médicos, de profesores, periodistas, matronas, enfermeras y de la CUT, Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Federación de Estudiantes de Chile (FECH), Federación de Escritores de Chile (SECH), Corporación Nacional Forestal (CONAF), Federación de Estudiantes de la Universidad de Santiago (FEUSACH) y dirigentes mineros, metalúrgicos y de la salud, entre otros. Incluso participó en su constitución el Presidente de la Confederación Gremial de la Pequeña, Mediana y Microempresa, de Servicios y del Artesanado (CONUPIA).

Ya en diciembre de 2001 había comenzado a gestarse este nuevo referente. A fines de ese mes, en el seno de la CUT se aglutinaban fuerzas para constituir un movimiento social, cuyo lanzamiento estaba programado para la primera quincena de enero. Lo que se intentaba era crear un nuevo cauce de expresión social fundado en base a los gremios, un movimiento social con más de un centenar de dirigentes de diversos ámbitos. Profesores, enfermeras, estudiantes, periodistas, trabajadores de la salud, junto a otras organizaciones, estarían conformando la "fuerza viva" para consolidarse como nueva alternativa de cambio. Como lo señalaba el presidente de la CUT, Arturo Martínez, la ausencia de proyectos tanto en la Concertación como en la Izquierda extraparlamentaria obligan a forjar esa fuerza social. La estrategia es la búsqueda de solución de problemas agobiantes. Según Martínez, la idea de levantar una gran fuerza social por sobre la política es un proyecto social de los Dirigentes Sindicales de varios Partidos Políticos. "Es gente que busca hacer política desde el mundo social". En esta línea, Martínez plantea que van a levantar un movimiento social fuerte que haga política en el país. "Queremos ser una alternativa efectiva que dé cuenta del presente y del futuro". (El Mercurio, 2000).

² Datos proporcionados por la CUT.

Ya en abril de 2001, Jorge Pavéz, presidente del Colegio de Profesores de filiación comunista, expresaba el desacuerdo de sus integrantes con el modelo económico vigente, para lo cual pretende abrir nuevos espacios de participación con la idea de que la entidad es una fuerza en crecimiento. De ahí que dejara en claro que Fuerza Social no es un hecho coyuntural, motivado por la actual situación socioeconómica y bajo las perspectivas de las próximas Elecciones Parlamentarias, sino que está llamado a perdurar, abarcando a gente de todo el abanico político. Pavéz indicó al respecto: “Será una instancia amplia y democrática, donde vamos a trabajar con unidad para hacer propuestas, pero no vamos a reemplazar en su rol a ninguna Organización Sindical y desde luego no pretendemos convertirnos en un Partido Político”. (El Mercurio, 2001).

Desde el año precedente se preparaba la constitución de esta instancia. Así, el 12 de diciembre del 2000, en su documento “El Chile que queremos”, entregaba su visión de país, los contenidos de este movimiento y la invitación a participar de su constitución. Respecto de su visión del Chile actual, se plantea que pese a haber iniciado la transición democrática, “el país es prisionero de un sistema que no permite avanzar en las transformaciones políticas, económicas, sociales y culturales que nos permitan transitar a una sociedad justa y solidaria, donde el pilar fundamental del desarrollo sean los hombres y mujeres que habitamos el vasto territorio nacional”.

Esta agrupación presenta una imagen bastante crítica de los Gobiernos de la Concertación, señalando que “el bloque que asumió la responsabilidad histórica de conducir al país hacia la reconstrucción de una democracia real y verdadera, se doblegó frente al poder económico del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional”, criticando tanto a las fuerzas de Derecha como a la Izquierda extraparlamentaria, la que no logra ser vista por la mayoría de la población como alternativa.

De allí la necesidad de construir “una fuerza político-social de carácter nacional, democrática, unitaria, solidaria, que recoja las más nobles tradiciones de nuestra vida republicana y se inspire en los principios y valores humanos que han caracterizado al Movimiento Social y Sindical desde siempre”. (Movimiento Fuerza Social, 2000).

El proyecto de país que visualiza es uno “con justicia social, democrático, solidario y que ponga al centro de su quehacer político, económico, social y cultural al ser humano como inspiración principal. Un país donde la distribución de la riqueza sea pensando en todo Chile y todo chileno. Que se plasme en una pronta, urgente y adecuada reforma Tributaria” Un país con auténtica Democracia, superando el actual sistema binominal para pasar a uno representativo. Un país donde nadie viole los derechos humanos fundamentales. Un país industrializado, con empresas nacionales, “que haga de nuestras riquezas naturales una inagotable fuente de empleos estables, de calidad y justamente remunerados”. Un país que en el plano de las relaciones laborales “permita que los

trabajadores tengamos una herramienta real para asegurar una justa distribución de las riquezas, a través de una negociación colectiva real y en igualdad de condiciones, donde el ciudadano, a través de organizaciones reales y coordinadas, se convierta en el actor que determine las políticas sociales, económicas y culturales”.

Como orientaciones de la acción, se propone la construcción “de un gran movimiento político social amplio, que se plantee rescatar y dignificar la política como un servicio social, cuyo fundamento principal sea fortalecer la expresión social en lo político, por lo que una gran tarea será la de ayudar a reconstruir el Sindicalismo desde una visión autónoma y democrática”. Vale la pena destacar esta visión social de la política, orientada al bienestar y desarrollo de la ciudadanía, en la consecución de una Democracia verdadera. Las áreas en que la nueva multigremial quiere intervenir con propuestas de mayor equidad son básicamente la educación, la salud, trabajo, etnias, insuficiencia de industria y tecnología nacionales, libertad de expresión, previsión social, participación política y varias otras. (Movimiento Fuerza Social, 2000).

Fuerza Social realizó su Primer Congreso Social en octubre del 2002. Este grupo no ha logrado tener la significación política y social que pretendía, si bien se hizo presente frente a los diversos problemas de la coyuntura nacional.

Aunque sus dirigentes son integrantes de la CUT, tienen una opinión crítica de la misma, así como de los movimientos sociales, los cuales luchan por separado. Ellos, en cambio, intentan aglutinar a un conjunto de Organizaciones Sociales para luchar unidos e influir en los cambios de la sociedad que se proponen.

En las resoluciones de su Primer Congreso, realizado entre el 18 y el 19 de octubre del 2002, recuerdan su propósito de aunar las fuerzas de mundo social y plantean su crítica al actuar político vigente. A su juicio, predominan, con diferencias menores, “los que administran el mismo modelo económico, político, social y cultural impuesto por la Dictadura”. Encuentran que no hay espacios para los cambios, por “la maraña de las actuales minorías y mayorías de un Parlamento no legítimo”. De allí que busquen: “la articulación de las Organizaciones Sociales, movimientos populares y ciudadanos, con el propósito de construir una alternativa político-social que permita enfrentar y superar el actual modelo económico, político, institucional y cultural imperante en el país”. (Movimiento Fuerza Social, 2002)

En las mencionadas resoluciones definen tres principios fundamentales de acción: el respeto de la autonomía de los Movimientos y Organizaciones Sociales; la solidaridad y unidad en el seno del pueblo y el respeto de la Democracia en el seno de las Organizaciones Sociales y de la Fuerza Social y Democrática; dan también un especial énfasis al pluralismo y a la Democracia interna del Movimiento.

B. MOVIMIENTO SOCIAL POR LOS CAMBIOS

Esta otra expresión orgánica de los planteamientos críticos al interior del Movimiento Sindical ha sido liderada por su fundador, el Dirigente de los trabajadores de la alimentación Manuel Ahumada (Ahumada, 2006). Él estaba inicialmente en la CTGACH (Confederación Nacional de Trabajadores Gastronómicos, Hoteleros, de la Alimentación y Actividades Conexas), fundada en octubre de 1981 con 21 Sindicatos, que más adelante, en julio de 1997, se transformó en la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, Comercio y Servicios (COTIACH) y fue fundador de la CUT en 1988. Esta Asociación estaba adscrita al PC, aunque no la mayoría de sus integrantes. Ahí se inició un proceso de discusión.

Uno de los aspectos centrales propiciados por la COTIACH, en su Congreso de 1989, es que no consideran válido que los Partidos definan los cargos sindicales, sino la Asamblea. Este principio se aplicó en la Organización, conversando con todos los Dirigentes Políticos para asumir este principio. El Dirigente Manuel Ahumada, a raíz de diversas contradicciones con el PC (principalmente su ingerencia en cuestiones sindicales), terminará retirándose del Partido. Incluso siguió como miembro de la Directiva de la CUT, bajo la presidencia de Roberto Alarcón.

Más adelante, habiendo desobedecido la orden del Partido de dejar la presidencia de la COTIACH, decidieron formar el MOSICAM (Movimiento Social por los Cambios) como una Organización en la que los Partidos sirvieran a la Organización y no al revés.

Le asignan tres principios básicos, que hoy los tiene la Organización que lo sucede, la Confederación General de Trabajadores, CGT: 1º Formación y capacitación conectadas; 2º el centro de la Organización es el Sindicato y 3º, la lucha, es decir, la implementación de procesos de negociación colectiva básicos para hacer presión en los Contratos Colectivos, con una plataforma básica, que ellos llaman el “Pliego Básico”, que es un elemento que está presente más o menos en 20 de sus Sindicatos. Del mismo modo incluyen el reclamo de que en caso de despido de un trabajador con Seguro, el trabajo no descuenta sus aportes, lo que han ganado en 20 Sindicatos, con un total de más o menos 1.800 trabajadores. También exigen que el 0,6% no sea de cargo del trabajador. Postularon en 2002 a las elecciones de la CUT como MOSICAM y llegan a la 17ª mayoría, pero sin quedar en la Directiva. Ahumada obtuvo 5.000 votos y quedó como Director en el Consejo Nacional.

Con el MOSICAM, la COTIACH se fortalece. El MOSICAM se hace más conocido, lo que lleva a un proceso de consultas para desafiliarse de la CUT, mediante una votación Sindicato por Sindicato, que casi dura 2 años. Y en abril del 2004 la COTIACH decidió

por el 97% de los votos desafiliarse de la CUT. Del mismo modo, aprobaron la idea de constituirse como Organización Sindical legal (en este caso, como Confederación), idea que fue propuesta ya en el 2000, pero que entonces no había tenido acogida. Así se conformó como Confederación, realizándose el Primer Congreso de la Confederación General de Trabajadores, la CGT, que constituye la unión de las Organizaciones del MOSICAM. La CGT hizo suyos la Plataforma de Lucha y el Programa de la COTIACH, sólo reactualizándolos. En noviembre de 2004, se reformaron sus Estatutos, configurándose como Confederación legal, no sólo como un Movimiento. En ella se agregan las reivindicaciones de los textiles, hoteles, gastronómicos, metalúrgicos, alimentación, integrando alrededor de 8 o 9 sectores, todos vigentes. No tienen ninguna afiliación nacional ni internacional, propician la independencia, la autonomía y la transparencia, afirman seguir el Sindicalismo de Luis Emilio Recabarren y de Clotario Blest.

Discuten internamente todos los temas y problemáticas. Tienen apoyo de asesores y profesionales. Tienen un periódico y van en el ejemplar N° 37, con 4 años de vida. Tienen 4 Programas de Radio, desde hace 6 o 7 años. En su organización dan respaldo y formación, “con profesores clasistas, tiene escuela, médico geriatra excelente, psicólogos, etc., que den respuesta a la organización de la gente”. Como perspectiva a futuro, se plantean construir un Movimiento Social Amplio “y que tenga por eje la organización! con participación efectiva”. (Ahumada, 2006) Ellos tenían la intención de constituir una organización amplia para el 2008, apuntando a la idea de constituirse como Partido Político. Pero crecen mucho y adelantan el plazo.

Tienen una Escuela de Capacitación para Dirigentes Sindicales, ciclos de charlas, además de un Taller de Computación. En el transcurso de estos años han realizado concursos de poesía, pintura y danza para niños, concursos de coctelería y maratón de garzones, actividades recreativas y culturales con participación de hijos y cónyuges. El deporte lo definen como una actividad importante en la organización; por ello se constituyó el “Deportivo CGT Chile” a inicios del año 2006. En este ámbito de la capacitación, su Escuela Profesional ha formado a más de 1.000 trabajadores. En esta nueva etapa ya tuvieron la primera promoción en la Escuela de Computación y se aprestan a iniciar los cursos de inglés básico.

El primer Congreso de la CGT, en el 2004, da cuenta de sus demandas históricas y ratifica por unanimidad “el Pliego Básico de los trabajadores Chilenos”. Entre dichas demandas se encuentran: las 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de recreación. Pago de los sueldos cada 30 días. A igual trabajo de la mujer y el hombre, igual remuneración Contrato de trabajo y previsión para todo el que trabaja para un empleador. Gratificación garantizada de 4,75 ingresos mínimos anuales, pagada en doceavos. Eliminar la facultad de declarar y no pagar las cotizaciones a la AFP y el aporte

al Seguro de Cesantía. Pago inmediato y total de la indemnización, sin tope por años de servicio y sin descuento por seguro de cesantía. Colación, locomoción y ropa de trabajo para todos los trabajadores, independiente del tipo de contrato. Hacer de cargo del empleador el aporte del 0,6% del seguro de cesantía. Reconocimiento al Sindicato como único actor válido en los procesos de negociación colectiva. Derecho a huelga efectiva, sin reemplazos ni represión policial. Derecho a Sala Cuna y a amamantar a los hijos, sin mínimo de trabajadoras por empresa. Establecer como punto inicial de negociación, los beneficios adquiridos en anteriores negociaciones. Los servicios que ofrecen tienen costos, pero éstos son inferiores a los que hay en el mercado. Según sus Dirigentes, es posible sostenerlos porque los profesionales que están junto a ellos “están comprometidos con la causa de los trabajadores”. (La Voz, 2004).

Reacciones de la CUT

Junto con lamentar estas desafiliaciones, la CUT ha intentado posicionarse en la escena nacional, presentando diversas demandas a favor de los trabajadores. En ellas apunta a las carencias del proceso de democratización, particularmente en lo que se refiere al mejoramiento de las condiciones salariales, laborales, de empleo, seguridad social, prácticas antisindicales, etc. Junto a ello, muestra una visión más amplia del país y de su desarrollo, manifestando la necesidad de poner en marcha la segunda fase exportadora, así como la creación de empresas para combatir el desempleo, etc. Se preocupa igualmente por las consecuencias de los Tratados de Libre Comercio, TLC, en el empleo, así como por la reforma a la judicatura laboral, de la seguridad social e incluso de la actual Constitución Política.

CAPÍTULO VIII

RELACIONES LABORALES DURANTE LOS AÑOS 2003 Y 2004

Dada la especificidad de la acción sindical en esta etapa, consideraremos el desarrollo de la misma durante el 2003, así como la culminación de los procesos de división interna que se concretarán en el 2004.

En algunas dimensiones más propias de una periodización anual, como sucede con el desarrollo económico, entregaremos inicialmente un breve perfil del panorama económico y laboral del 2003, para referirnos más adelante a su evolución en el 2004.

PANORAMA ECONÓMICO Y LABORAL DEL 2003

Capacitación sindical

Ha existido un importante *esfuerzo capacitador del Gobierno* en el ámbito laboral. Más de \$ 45.418 millones se invirtieron en capacitación en Chile, a través de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), durante el 2002, lo que representa casi el 45% del total de la inversión realizada en el país el año pasado. Del mismo modo, se definió que el año 2003 será el año de la capacitación en el agro, ya que lo que se busca es revertir el rezago que tiene el sector en esta materia, con la ayuda del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y del ministerio de Agricultura. Ante esta situación, el Gobierno enfatizó la capacitación, que alcanzó este año a 116 mil empresas, las que utilizaron la franquicia estatal para capacitación.

Diálogo y concertación social

En el ámbito del *diálogo y la concertación social*, la subsecretaría del Trabajo constituyó un fondo para “modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical”. En esta perspectiva del diálogo social se realizó, en la austral XI Región de Coyhaique, un encuentro tripartito regional con participación de representantes de las empresas salmoneeras, trabajadores del sector y distintos entes públicos y privados con competencia en materias del trabajo, higiene y seguridad. Esta actividad se enmarcó en una línea de acción que la Dirección del Trabajo viene impulsando desde el 2000 y que busca socializar diagnósticos y promover y animar a los actores laborales a desarrollar un proceso de diálogo social, destinado a avanzar en acuerdos voluntarios que mejoren las prácticas laborales, eleven los estándares de trabajo y favorezcan un mayor bienestar para trabajadores y trabajadoras.

Otra iniciativa en este ámbito fue la constitución de un centro de solución de conflictos entre empresarios y trabajadores. Según señaló el Presidente Lagos, el “Centro de Mediación para conflictos laborales colectivos y conciliación individual” tiene por objetivo generar salidas a los problemas dentro de las propias empresas a través de “conciliadores”, a fin de evitar huelgas o movilizaciones. Tras destacar la necesidad de instrumentos de este tipo que conlleva la concreción de los acuerdos comerciales con Estados Unidos y la Unión Europea, el mandatario afirmó que este mecanismo: “Es de los más importantes, porque apuntan a cómo somos capaces de mantener relaciones laborales al interior del mundo empresarial que sean adecuadas para que todos nuestros esfuerzos no estén destinados a solucionar un conflicto, sino a cómo combinar esfuerzos para ser exitosos compitiendo afuera”. (La Nación, 2003a).

Dicho Centro comenzó a funcionar bajo la tutela de la Dirección del Trabajo y desarrollará desde entonces una interesante labor de solución de conflictos.

Incumplimientos laborales

Estos esfuerzos de capacitación y diálogo social responden a las serias carencias existentes en el ámbito de las relaciones laborales. A modo de ilustración al respecto, sólo entre enero de 2000 y marzo de 2001, la Dirección del Trabajo recibió más de 87 mil denuncias por incumplimiento de las normas laborales. Por su parte, según la CUT, se realizan cerca de 207 reclamos al día, casi 9 por hora. Encabezan el listado la no declaración de las cotizaciones previsionales, las remuneraciones impagas y el no tener contratos escritos, sumando más de 22 mil reclamos. Para Arturo Martínez, presidente de la CUT, los empleadores intentan eludir las normas laborales utilizando

algunos resquicios. Un ejemplo es la Ley de Salas Cuna, que establece que toda empresa con más de 23 empleados debe contar con guardería infantil o facilitar el traslado a una de ellas.

En la mayoría de los casos esto no se cumple, ya que una vez hechos los reclamos, el contratante opta por despedir a dos o más trabajadores para no llegar al número exigido por la ley. La falta de convenio escrito es otra infracción recurrente. La CUT estima que unos 385 mil trabajadores laboran en el país sin esta garantía. Además no se llevan registros de asistencia, lo que permite evitar el pago de horas extra y alargar la jornada de trabajo. La “ley de la silla” es otra de las que menos se respeta, a pesar de ser la que más se denuncia. Según Martínez, el 99% de las grandes empresas, como multitiendas y supermercados, no cumple con la disposición, estimando que no rige. Otras normativas menos conocidas pero igualmente obligatorias, aunque muchas veces no respetadas son: el derecho a baños en buenas condiciones higiénicas, separados para hombres y mujeres; agua potable; permiso para alimentar a un lactante y la prohibición de acosar sexualmente a un empleado o empleada, entre otros. Para Martínez, uno de los problemas radica en la ignorancia que tienen los trabajadores sobre sus derechos, especialmente los más jóvenes, aunque en muchos casos es el miedo a perder el empleo el que impide que se exija el cumplimiento de esas obligaciones. A modo de información, la CUT entrega a los sindicatos folletos y revistas que sirven como educadores, para que los mismos amplíen sus perspectivas y dejen de ser sólo entes reivindicativos.

Abundando en este diagnóstico, la Dirección del Trabajo detectó un aumento del 56% de los finiquitos o término de contratos laborales en 2002 en relación al 2001, los cuales alcanzaron a 501.047 personas. Entre las principales razones de despido se encuentran la renuncia del trabajador y necesidades de la empresa. Durante el año pasado la mayor causa de despido se atribuyó al artículo 59 del Código del Trabajo, con un 84% de aumento en relación a 2001. Entre los aspectos fundamentales de esta norma se encuentra el despido por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador, muerte del empleado y término del período establecido en el contrato. En tanto, por la causa de necesidades de las empresas, los finiquitos aumentaron sólo un 12% en 2002 en relación al ejercicio anterior, incremento que fue inferior al que se presentó entre el 2000 y 2001, cuando llegó a 18%. (Dirección del Trabajo, 2004b).

Inciden también en el deterioro de las relaciones laborales la desproporción existente entre producción y remuneraciones. Al respecto, el ministerio del Trabajo entregó antecedentes que muestran que en el sector productor de bienes transables (excluido el sector agropecuario) es especialmente evidente que la productividad corre por un camino distinto que los salarios. Esto, porque la productividad sigue aumentando pese a que las remuneraciones están estancadas desde 1994. El Ministro del ramo, Ricardo Solari, aclaró

que la relación producción-salario está muy relacionada al tipo de sector económico. Por ello, los esfuerzos se dirigirán, según el Ministro, a “...desarrollar un proceso por el cual, mediante distintos medios, los salarios caminen siempre juntos”. También el Ejecutivo bonificó 63.000 empleos por un monto estimado de \$ 13 mil millones.

Empleo y desarrollo de la economía

El problema detectado en relación al empleo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es que la desocupación en Chile tiene carácter cíclico y se vincula sólo con la actividad económica. “No hay indicios de cambio estructural, la caída del empleo es de origen cíclico”, dice la presentación preliminar de su informe. La rigidez del sistema laboral chileno, en particular a nivel salarial, está contribuyendo fuertemente a la persistencia del desempleo, según concluyó el informe “Diagnóstico del desempleo en Chile”, que el BID elaboró respondiendo a una solicitud del Gobierno. Los especialistas de la entidad postulan que el desempleo en Chile es de carácter “cíclico”, debido a la sobreexposición de nuestro país a los shocks externos, pero que la “persistencia” de la desocupación estaría dada por el bajo nivel de ajuste de los salarios de los trabajadores. “Para el sector privado la caída en el empleo se puede explicar enteramente por la evolución del producto y los salarios.” (BID 2003). El documento aclara que el salario mínimo ha subido mucho como proporción del salario no calificado, lo que puede explicar la caída de los empleos de los trabajadores de baja calificación y experiencia. Esto, porque las empresas estarían prefiriendo invertir en tecnología que optimice su producción antes que mantener o contratar trabajadores a un mayor costo.

La situación reciente al respecto es la de un leve mejoramiento en la ocupación, por ello se estima que este año el país terminará con un desempleo significativamente más bajo que el de 2002. Según la encuesta realizada por la Universidad de Chile, la fuerza de trabajo registró un descenso de 25.500 personas en 2002. Esta baja se debería a la mayor recuperación económica y la menor gente en la fuerza de trabajo.

Presiones empresariales por la flexibilidad laboral

En este cuadro se insertan las demandas empresariales por una *mayor flexibilidad o adaptabilidad laboral*. Pese a la negativa de la CUT, reafirmada por su presidente Arturo Martínez, los empresarios esperan que el Gobierno “cumpla su compromiso” adoptado en el marco de la agenda Pro Crecimiento y presente una propuesta concreta a las partes en el transcurso del primer trimestre de 2003. En lo formal, el tema de la

flexibilidad o adaptabilidad laboral no formará parte de la agenda de largo plazo que están construyendo en conjunto los presidentes de la CPC y la Sofofa, Juan Claro y de la CUT, Arturo Martínez, bajo el alero del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari. Sin embargo, paralelamente existe el acuerdo para que el Gobierno presente a las partes una propuesta concreta sobre flexibilidad laboral, específicamente en lo que respecta a la relación con la adaptabilidad de las jornadas de trabajo y a cómo este mecanismo puede ser abordado al interior de las propias empresas.

El Gobierno ha estado afinando un nuevo proyecto para implantar la flexibilidad laboral. El proyecto será despachado al Congreso una vez que la CUT y la CPC hagan sus observaciones y se evalúen las dificultades técnico-políticas. La Moneda espera lograr el consenso en el polémico proyecto, en especial en dos temas: quiénes serán los responsables de acordar jornadas laborales especiales y quién cautelará ese grado de flexibilidad. Los dirigentes laborales y empresariales deberán entregar sus comentarios y reparos a principios de marzo.

Las conversaciones del Gobierno y la CUT al respecto han mostrado ciertos avances, pese a que la CUT ha estado bastante volcada a su dinámica interna, dadas las contradicciones y discrepancias existentes entre sus diversas tendencias. Incluso estas divergencias obligaron a H. Martínez a cancelar el encuentro que debió realizarse el 9 de enero con el Gobierno y la CPC. A fines de marzo se retomaron las conversaciones, tratándose además la negociación colectiva, el respeto a las normas y a la organización sindical. Según el Ministro Solari, el principal punto en análisis respecto de la flexibilidad laboral se refiere a quiénes –el Sindicato o grupos colectivos– serán la contraparte del empleador cuando se negocie la flexibilidad en cada empresa. “No queremos que se produzcan abusos”, resumió la autoridad. El Consejo Directivo de la CUT analizó la propuesta de adaptabilidad laboral y resolvió por unanimidad que no estaba disponible para conversar sobre el tema.

Finalmente, a fines de abril, la CUT rechazó la propuesta de flexibilidad laboral ofrecida por el Gobierno. Representantes de la Central dieron a conocer la carta entregada al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, en torno al tema.

Para fines de marzo el Ministerio del Trabajo esperaba tener un proyecto de adaptabilidad laboral –uno de los puntos pendientes de la Agenda Pro Crecimiento– consensuado con los distintos actores sociales y listo para ser enviado al Congreso en el momento que el Presidente Lagos lo decidiera. Al respecto el Ministro Solari aceleró las consultas con la CUT y la CPC por la propuesta de flexibilidad laboral. Antes de darse a conocer oficialmente el contenido de la propuesta de flexibilidad laboral que elabora el Gobierno, se intensificaron las conversaciones con empresarios y trabajadores representados por dichas instancias. La estrategia de la CUT fue la de abrirse al diálogo en esta materia para

negociar su aceptación, con la condición de que los empresarios también incorporaran en su agenda el fin de los rompehuelgas, dieran garantías al respeto sindical y moderaran los despidos “por necesidades de la empresa”.

Los principales temas en discusión eran: negociar las duraciones y distribución de las jornadas; acordar el pago de bonos de acuerdo a la rentabilidad de la empresa; negociar la hora de inicio y salida del trabajo; el fuero maternal y la capacidad de asignar funciones dentro de la empresa. La Central ha estado preparando una estrategia que busca evitar una mayor precariedad en las jornadas de trabajo, ante el próximo envío del proyecto de adaptabilidad laboral. Al respecto, se encuentra estudiando una serie de condiciones para aprobar la propuesta, entre ellas la entrega de más poder a los Sindicatos, el establecimiento de Sindicatos interempresa en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y acordar que el único mecanismo de pactación sea durante la negociación colectiva con derecho a huelga.

Luego del paro que se realizaría el 13 de agosto, el Gobierno se preparó para enviar en septiembre el proyecto de adaptabilidad de la jornada laboral. Aunque el equipo económico optaba por la reserva sobre los pasos que estaban por darse, se aseguró que el texto sería despachado a inicios de septiembre, para comenzar su tramitación en el Senado. Martínez insistía, a fines de agosto, en que si el Gobierno enviaba dicho proyecto al Congreso, la CUT convocaría a un nuevo paro. (El Siglo, 2003).

Otro avance en el plano de las relaciones laborales fue la promulgación de una Ley que obliga a las Notarías a exigir que se acredite el pago de imposiciones de los trabajadores despedidos antes de legalizar su finiquito. La llamada “Ley Bustos-Seguel”, de 1998, declaró nulo el despido de aquellos trabajadores cuyo empleador estuviera moroso en el pago de las imposiciones. Sin embargo, los empleadores comenzaron a acudir a las Notarías a ratificar el despido, en vez de hacerlo en la Inspección del Trabajo. Ante esto, el Diputado Seguel presentó, ya en noviembre del 2002, un proyecto para regular la forma en que las Notarías pueden legalizar el finiquito.

También cabe destacar, en este ámbito del empleo, la atención que comienza a ponerse en el *telemarketing*, proceso que ofrece un incipiente desarrollo en el país. Al respecto, el diario *El Mercurio* destaca que “el desempeño desde el hogar está mostrando la productividad de quienes no pueden moverse por sus medios. El *telemarketing* y servicios telefónicos al cliente son los pioneros”. (El Mercurio. 2003a).

Condiciones de trabajo

Como expresión del interés del Gobierno por mejorar las relaciones laborales, la Dirección del Trabajo comenzó en el mes de julio a publicar por la prensa una nómina

con las empresas que durante el semestre hubieran sido condenadas por prácticas anti-sindicales o desleales, se espera que esta medida tienda a mejorar el clima laboral en las empresas. Esto responde a la creciente preocupación por este tema de las condiciones de trabajo. Al respecto y según un estudio de la Universidad Mayor y Chilevisión, entregado en agosto (El Mostrador, 2003), las condiciones de trabajo que más insatisfacción le provocan a los trabajadores chilenos son: el clima laboral que se genera dentro de los propios lugares de trabajo (31%), el sueldo (31%), la rutina laboral (11%), la presión con la que desempeñan su jornada laboral diaria (5%) y la ubicación geográfica de su lugar de trabajo (3%).

En referencia al tema de las relaciones laborales y el conflicto, el mecanismo de la “mediación laboral” ha estado comenzando a dar sus frutos. Según señaló María Ester Ferrer, directora del Trabajo, la mediación ha evitado que más de 30.000 trabajadores hayan desistido del expediente de la huelga. Del mismo modo, a fines de agosto la Dirección del Trabajo implementará un nuevo mecanismo de certificación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, a través de un convenio de cooperación con la Cámara Chilena de la Construcción. Esta Dirección podrá extender certificados de cumplimiento con dichas obligaciones, a través de internet. A su vez, a inicios de agosto el Ejecutivo envió al Congreso los Proyectos de Ley destinados a modernizar la justicia laboral y previsional, entre ellos: la Ley de nuevo procedimiento laboral, la creación de los Tribunales de Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y el proyecto que modifica la Ley sobre Cobranza Previsional.

En este plano el Gobierno declara haber puesto en marcha una serie de iniciativas que resguardan a los trabajadores, como la mayor fiscalización de las normas laborales, la reforma a la justicia laboral y la regulación de los contratos laborales. Al respecto es interesante constatar la afirmación del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, quien afirma que el respeto por parte de los empleadores a las normas laborales se irá afianzando cuando repunte el empleo: “Lo más importante es que tengamos una disminución en las tasas de desempleo, ya que la cesantía provoca por sí misma una precarización muy nefasta. Hay que ponerse a hablar en serio, a partir de la promoción del empleo”, concluyó. (Informativo Laboral, 2003a).

A inicios de septiembre se inició en el Senado el debate por el proyecto del Gobierno que regula el trabajo con régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de dichos servicios, iniciativa que no logra aunar criterios entre los parlamentarios concertacionistas. Contra estas disposiciones reaccionó la Cámara Nacional de Comercio, manifestando su preocupación por el exceso de regulaciones que la autoridad y los parlamentarios pretenden introducir en el sector. Dicho proyecto versa, además, sobre el funcionamiento de las empresas de servicios

transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, iniciativa que no lograba aunar criterios, incluso entre los parlamentarios concertacionistas. De hecho, se revivirá la misma discusión interna generada durante la tramitación de las reformas laborales.

A inicios de octubre, el Senado finalmente aprobó la idea de legislar sobre el proyecto de trabajo temporal. Dicha iniciativa regula las empresas de provisión de trabajadores y del trabajo ejecutado en régimen de subcontratación. El principal resguardo consiste en las responsabilidades compartidas que ambas empresas adquieren sobre los derechos del trabajador. El proyecto beneficiará a casi 400 mil trabajadores.

Una importante iniciativa relacionada con estos temas de las relaciones laborales se dio en el ámbito empresarial. Ella es una interesante expresión de la preocupación de las empresas, incentivadas por la Dirección del Trabajo, para preservar el buen clima laboral, como aspecto importante de su productividad. En efecto, en la región de Los Lagos se implementó, a fines del mes de noviembre, un *programa de autoverificación empresarial*. Ello, con el objetivo de incentivar al cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad. Mediante esta iniciativa los privados pueden elevar sus estándares de calidad en recursos humanos y equiparlos con los exigidos a los productos. La metodología que fue propuesta por la Dirección del Trabajo y acogida por estas empresas, involucra la voluntad de los mismos empresarios de realizar autoauditorías e incorporar un nuevo modelo de inspección y vigilancia, basado en la corresponsabilidad y confianza. Al respecto, el Secretario Regional Ministerial, SEREMI, del Ministerio Trabajo de la Región señaló que éste es uno de los esfuerzos que demandan los TLC para la Región, cuyas potencialidades de exportación aumentan cada día, no sólo para el sector acuícola. (Informativo Laboral, 2003b).

La mujer trabajadora

En el ámbito de la *mujer trabajadora* y con el fin de difundir las normas del trabajo, el Servicio Nacional de la Mujer, Sernam y la Dirección del Trabajo lanzaron la “Campana Agrícola de Temporada”. Dicha campaña consistió en la entrega de una cartilla de autoverificación del cumplimiento de las normas laborales y de higiene y seguridad en el trabajo, que deberá ser respondida por los empleadores, contratistas y administradores de predios agrícolas. Según el director del Trabajo de Temuco, Hernán Orrego, las infracciones más recurrentes en el 2001 han sido: no pago de remuneraciones; no llevar registro de asistencia; no pagar cotizaciones previsionales e infracción a las normas de higiene y seguridad. En el año 2002 las infracciones más recurrentes fueron: no otorgar descanso semanal, no entregar el derecho a sala cuna y transgresión a las normas de saneamiento básico de higiene y seguridad. (Dirección del Trabajo, 2005a).

La Dirección del Trabajo está fiscalizando además el cumplimiento de la norma respecto del trabajo de menores. Se consideró relevante difundir estas normas, dado que a nivel nacional el trabajo de temporada es una de las labores que absorbe más mano de obra femenina, con un 52% del total de trabajadores. Hoy son más de 200 mil las temporeras entre la III y la IX Región.

Apenas el 35% de las mujeres compone la fuerza laboral en Chile, cifra que constituye la más baja en América Latina. Por ello, uno de los mayores desafíos del Estado para este año fue el de enfrentar la necesidad de aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral, así como la aprobación de leyes a favor de su calidad de vida. Según la presidenta del Comité Económico Social Comunidad Mujer (Susana Tonda), la flexibilidad laboral sería uno de los factores que ayudarían a aumentar la participación de jóvenes y mujeres en el mercado laboral.

A ello se agrega la deteriorada situación salarial de la mujer trabajadora. Ejemplo de ello es que pese a los esfuerzos de la autoridad, las mujeres siguen ganando, en promedio, el 68,9% de lo que perciben los hombres. Ello es por la creencia mayoritaria de que las empresas incurrirían en “costos no salariales”, como implementación de Sala Cuna, bonos de escolaridad y los pre o postnatales, que son mayores en el sexo femenino. En este ámbito, en abril de este año la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley sobre flexibilización del permiso maternal, el que permitirá que las mujeres tengan la posibilidad, con certificación médica, de trasladar hasta tres semanas de su reposo prenatal al postnatal.

Todas estas medidas de cautela de las normas laborales, de impulso al empleo, de readecuación al mercado laboral mediante la flexibilización, así como del trabajo de la mujer, se inscriben en el tipo de desarrollo moderno, propio de internacionalización de la economía, por el que ha optado el país.

Reformas Laborales

Respecto del tema de las Reformas Laborales y a un año de cumplida la entrada en vigencia de la ley respectiva, Julio Dittborn, economista y Diputado, estimaba que estas reformas no han sido beneficiosas para la inmensa mayoría de los trabajadores, por cuanto han sido una de las causas de la alta tasa de desempleo, que no cede y que ya parece estructuralmente “pegada” en un 9% promedio anual. A su juicio, son tres las normas específicas que no han tenido el impacto buscado y que han perjudicado a todos, a las empresas y a los trabajadores. Estas son las referidas al tema de las horas extraordinarias, el tema del segundo domingo de descanso y el del descanso de los camioneros, que ahora se considera dentro de la jornada.

En cambio, el Presidente Lagos evaluó positivamente el primer año de vigencia de la Reforma Laboral, señalando que los pronósticos “desastrosos” que se formularon en su momento sobre este nuevo marco no se cumplieron. Lagos valoró además la organización de los trabajadores y recordó que este último año se han creado más de 900 sindicatos, cifra que duplica a los formados en 2001. Frente al Proyecto de Ley que establece el trabajo temporal y las subcontrataciones, después de meses de inactividad, la comisión de Trabajo retomó la discusión de este Proyecto de Ley.

Respecto del seguro de desempleo, más de 400 mil chilenos se han afiliado al mismo, desde que comenzó a operar en octubre pasado. Ello fue calificado como un récord por el Ministro Solari y el superintendente de AFP, Alejandro Ferreiro, porque las proyecciones del Gobierno eran llegar a ese número en un año. Del total de cotizantes, menos del 13% decidió tomar voluntariamente la nueva protección social y el 72% se afilió en forma obligatoria, dado que la ley exige someterse a este beneficio a los que firmaron contratos luego del 1º de octubre del año pasado. Al menos 300 mil afiliados corresponden a nuevos contratos de trabajo, “lo que también habla de que se están creando puestos ocupacionales a un ritmo importante”, señaló. Varios países de la región han mostrado interés en este modelo. Expertos chilenos, incluyendo a los de la Superintendencia de AFP, han asesorado a República Dominicana y a Perú en el estudio e implementación de un sistema similar al nacional.

En el plano de las reformas laborales, el Gobierno manifestó su apertura a dialogar con los distintos sectores y perfeccionar la normativa laboral. El Gobierno ya inició las primeras conversaciones para la definición del salario mínimo, descartando la posibilidad de congelarlo.

En el mes de agosto y haciendo parte de sus intentos por mejorar la normativa y la justicia laboral, el Presidente Lagos, acompañado de los Ministros del Trabajo y Justicia, firmó los tres Proyectos de Tribunales Laborales que envió al Congreso. Ello es debido a que en la actualidad la mayoría de los juicios laborales son abandonados por los trabajadores debido a la lentitud de los procesos. La iniciativa del Gobierno persigue modernizar los procedimientos, triplicar el número de Juzgados del Trabajo y crear tribunales especiales para la cobranza previsional. Dicho proyecto contribuirá a que los engorrosos trámites (presentaciones, respuestas, réplicas, duplicas, etc.) que hacen que un juicio laboral demore casi dos años, sean eliminados cuando esta iniciativa entre en vigencia, en 2005. El procedimiento se concentrará en una audiencia en la que al Juez que la conduzca le quedarán establecidos los elementos del juicio para fallar, en corto tiempo, la causa que se le ha presentado. (La Nación, 2003b).

También se envió el Proyecto que modifica la ley N° 17.322 sobre Cobranza Previsional. Junto con ello, se aprobó el Proyecto de Ley que protege derechos laborales

y previsionales de los deportistas (Informativo laboral 2003c). Del mismo modo se destacó la eficiencia de la franquicia tributaria en capacitación, proyecto muy apreciado por el Gobierno.

ACCIONES Y ORIENTACIONES DE LA CUT DURANTE EL AÑO 2003

Relaciones con el Gobierno

Frente a los intentos por normar la flexibilidad laboral, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, afirmó que no existen las condiciones en el mercado laboral chileno para avanzar en la fórmula de adaptabilidad que baraja el Gobierno. Al respecto, desechó que existan las condiciones para avanzar en el tema.

Otras Organizaciones fueron más enfáticas al presentar su rechazo al proyecto de reformas. Así, por ejemplo, los Dirigentes Sindicales de la Confederación Bancaria, del Movimiento por los Cambios (MOSICAM) y de la CAT, al igual que la Confederación de Trabajadores de la Educación y sectores del Comercio, rechazaron las reformas, entre otras cosas, por contribuir a la polifuncionalidad de los trabajadores y a la “legalización” de los romp huelgas. Criticaron en esta línea al presidente de la CUT y sostuvieron que las reformas no representan a los trabajadores. Del mismo modo, la Confederación de Trabajadores Gastronómicos (COTIACH), manifestó su rechazo a través de una carta entregada en La Moneda. A juicio de los dirigentes, con estas modificaciones los empleadores “se aprovecharán para disminuir puestos de trabajo y así evitar disminuir sus ganancias”.

A inicios de este año, en un intento por presentar un frente común respecto de este tema, diversos gremios de trabajadores del sector público, encabezadas por el presidente de la CUT, Arturo Martínez, y por el de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, dieron un ultimátum al Gobierno. Ambos Dirigentes manifestaron su total rechazo a la propuesta entregada por las autoridades sobre las condiciones imperantes actualmente para jubilar. Existe igualmente malestar frente al daño previsional. Frente a ello, ambas organizaciones han intentado llegar a un acuerdo con los ministerios de Hacienda y del Trabajo. Si ello no se logra, estas Organizaciones convocarían a una huelga general. La CUT no aprobará el proyecto de flexibilidad laboral si desprotege a los Sindicatos.

En este contexto y ante la falta de resultados obtenidos, Arturo Martínez señaló que se encuentran preparando un Paro Nacional: “trabajamos hace rato en la posibilidad de parar este país, porque si no nos escuchan con palabras y no se resuelve nada, lo único que queda es trabajar por el Paro”. (La Nación, 2003c).

Dinámica interna. Divisiones en ciernes

En la CUT se han mantenido los conflictos internos. A ello se suman las críticas a la conducción de Martínez de parte de los sectores más izquierdistas, que fueron su base de apoyo. En esta línea, se han enfatizado los cuestionamientos a la futura propuesta del Gobierno en flexibilidad laboral y a la conveniencia de los acuerdos comerciales logrados por Chile. Frente a esta situación, inicialmente, el vicepresidente Diego Olivares rechazaba que la CUT estuviese en crisis, admitiendo sin embargo la existencia de problemas y desafíos. Al respecto indicó que “no podemos decir que aquí está todo bien, pero eso es responsabilidad de todos”, informando que en el mes de mayo se realizaría un Congreso para determinar los principios que guiarán a la CUT en los próximos años. “Queremos llevar un mayor debate prácticamente en todo el país”.

Sin embargo, ya a fines de marzo, Olivares, una vez constituido el Colectivo “Sindicalismo del Siglo XXI”, junto a otros 6 Consejeros Nacionales de la CUT, envía una carta a Arturo Martínez, Presidente de la CUT, exigiéndoles “una cuenta detallada y con respaldos, respecto de la situación financiera y contable de la CUT, particularmente en lo que dice relación a la devolución de los Bienes, de acuerdo a la ley N° 19.568 publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de julio de 1998”. En ella hace referencia a las cartas anteriores de octubre de 2000, diciembre de 2000; enero de 2001 y recientemente del 27 de noviembre de 2002, que citamos previamente. (Olivares, 2003).

A fines de abril, el dirigente agregó: “Representamos a un colectivo que observa como urgente y necesario una renovación del Sindicalismo, en sus prácticas, en sus métodos, en sus estructuras y en sus estatutos”. (El Diario, 2003).

El sector que integra Olivares propugnaba la idea de “un Sindicalismo del siglo XXI”, que entre otros propósitos busque entablar un diálogo permanente con el estamento empresarial, tema que despierta resistencias internas. Para ese diálogo, según Olivares, tiene que asumirse una visión “menos ideologizada” y dar ese paso sustantivo. Más adelante, en el mes de abril, y en esta misma perspectiva, en la Cumbre de Relaciones Laborales realizada ese mismo mes, diversos expertos laborales y este sector de la CUT coincidieron en que el Movimiento Sindical Chileno se encuentra en la encrucijada de renovarse o seguir subsistiendo artificialmente y al margen de la realidad de las empresas y de las necesidades de los trabajadores.

La opinión de la Central Autónoma de Trabajadores CAT, fruto de su primera división orgánica es crítica frente a la CUT, considerándola como una Organización solamente preocupada por el sector público. Ellos, por su parte, esperaban lograr pronto su personalidad jurídica, con 58 mil socios inscritos, lo que les permitiría participar en las instancias de diálogo que existen en Chile.

En el mes de abril, la CUT se abocó a la preparación de su Tercer Encuentro Nacional, que se realizó en Calama entre el 9 y 11 de ese mes. Se esperaba la participación de más de 130 representantes de todo el país y diversas autoridades. (CUT, 2003a). Del mismo modo y frente al próximo aniversario, en el que se cumplen 50 años de su fundación, la CUT espera revitalizar el Movimiento Sindical Chileno, afiliando a más de medio millón de trabajadores. Se espera conmemorar con un acto político-cultural los logros y desafíos de la entidad gremial.

El ejemplo de unidad entregado por Bustos no logró evitar las diferencias y divisiones entre los distintos sectores. En orden a esta dinámica interna de la CUT, ya hemos hecho referencia a las discrepancias internas, así como a los intentos por constituir nuevos referentes, sean de carácter sociopolítico –como fue el caso de Fuerza Social, constituido en abril del 2001– o bien como el caso del Movimiento Social por los Cambios, pese a su reducida representatividad. Estas divisiones atraviesan todas y cada una de las diversas tendencias político-ideológicas presentes en la Central, alcanzando a la DC, al PS e incluso al PC, que se había caracterizado por su férrea disciplina interna.

En esta línea, el reciente Paro del 13 de agosto de 2003 dará lugar a una fractura importante en el seno de la CUT, que luego pasaremos a considerar más en detalle, pues es un indicador importante de su crisis interna.

El paro nacional de la CUT

Como hemos visto, ante sus diversas críticas al gobierno y ante la falta de consenso que a su juicio han obtenido sus demandas, la CUT ha estado examinando la necesidad de realizar, como medida de presión, una paralización nacional. Este proceso se viene gestando, como vimos, desde el año 2002.

Esta paralización, organizada para el 13 de agosto del 2003, no excluye el diálogo con los empresarios, siendo su estrategia –como hemos visto– la de combinar diálogo y movilización. Al respecto, Arturo Martínez, se ha mostrado favorable al diálogo con el empresariado, para así mejorar las relaciones y los puntos de conflicto entre ambas partes, como se ha encargado de señalar en numerosas entrevistas de prensa. Por su parte, los empresarios ligados a los exportadores, señalaban que el Paro convocado por la CUT generaría pérdidas al país de “entre 150 millones y 200 millones de dólares”. (El Mercurio, 2003b).

La preparación del Paro comenzó a agilizarse a fines de julio e inicios de agosto. En esta línea y con el llamado a los usuarios a no hacer ningún trámite en los servicios públicos ni en Ministerios y Secretarías Gubernamentales del país, la CUT ratificó la adhesión de 14 Agrupaciones Gremiales al Paro Nacional del miércoles 13 de agosto. A

ellas se sumó la Confederación de Taxis Colectivos de Chile, Gremio que decidió cerrar filas con los trabajadores por sentirse “perjudicados” con las políticas del Gobierno. (La Tercera, 2003a). A toda marcha se preparan las distintas Organizaciones Sociales para lo que será –según la CUT– el Paro Nacional más grande desde el retorno de la Democracia. Múltiples gremios fueron manifestando su adhesión a esta Jornada que pretende paralizar el país y llamar la atención del Gobierno ante las críticas frente a las política laborales.

Este Paro motivó, igualmente, las críticas de los sectores disidentes a la conducción de Martínez, encabezados por Diego Olivares. (Diario Financiero, 2003). Estos dirigentes interpretaron el paro de la CUT como un intento de Martínez por legitimarse ante las Bases y sus pares. Con estas expresiones se fue preparando la división que experimentaría la Central próximamente. Es por ello que la dirigencia de la CUT convocó, una semana después del Paro, es decir entre el 21 y 23 de agosto, su Congreso, denominado ya a estas alturas, Congreso Refundacional. En él se pretendía, justamente, analizar las discrepancias político-partidistas y el futuro de la conducción del Movimiento Sindical en el país. Ello será interpretado por algunos sectores Derechistas y empresariales, como la intención de mantener la línea que se ha seguido hasta ahora en la CUT o dar un giro hacia la Izquierda.

Por su parte, Arturo Martínez esperaba demostrar, con el Paro del 13 de agosto, la fuerza real que tiene la CUT. Sobre esta base, indicó sentirse dispuesto a negociar con los empresarios, siempre y cuando no esté presente el Ministro del Trabajo, con quien se han roto relaciones, declaró. (La Nación, 2003d). El presidente de la CUT ha dejado entrever que el Ministro Solari pretendería quebrar la Central. Es interesante constatar estas expresiones, que revelan precisamente la estrategia del Paro: mostrar la fuerza y representatividad de la CUT y su poder de convocatoria y capacidad de amalgamar los intereses individuales de los trabajadores, transformándolos en intereses colectivos, en fuerza estratégica.

Finalmente, el Paro tuvo lugar en una jornada marcada por diversos incidentes ocurridos en el centro de Santiago y trastornos menores en el funcionamiento de los Servicios Públicos y el transporte. El Gobierno informó que hubo 163 detenidos a nivel nacional, 108 de ellos en Santiago. *En general, no se registró una evaluación positiva de la convocatoria lograda por el Paro*, señalándose, en el conjunto de la prensa, una baja concurrencia.

Esta baja convocatoria constituyó una luz de alerta para las Centrales Sindicales, las que debieron evaluar sus principales causas. Entre ellas, es evidente el temor de las Bases a perder empleo y salarios en coyunturas económicas de una difícil reactivación.

CONGRESO REFUNDACIONAL DE LA CUT, 21-24 DE AGOSTO DE 2003

En este contexto de dificultades internas, la directiva de la CUT fue preparando en el mes de agosto su Congreso. Se trata de su IV Congreso Extraordinario Programático, al que se le otorgó un carácter Refundacional. En su convocatoria se cita a los Sindicalistas a reflexionar sobre el rol y misión de la Central frente a los nuevos desafíos que exigen los cambios ocurridos en el mundo y en el país, intentando con ello superar esta grave carencia de falta de adaptación a los desafíos de la modernización, que hemos venido constatando a lo largo de nuestro análisis.

En el acto inaugural del Congreso Refundacional, Arturo Martínez propuso la constitución de Sindicatos interempresas para que se logre la negociación por área, lo que implicaría la consolidación de no más de 12 Confederaciones de Trabajadores. Ello ayudaría a fortalecer la representatividad del Sindicalismo. (El Mercurio, 2003c).

Estos cambios diagnosticados dicen relación a la diversificación creciente de la fuerza de trabajo en el país, que incorpora grandes contingentes de nuevos sectores, con una masiva inserción de jóvenes y particularmente de mujeres. Ello en un contexto económico que ha tendido a estratificar la fuerza laboral, reduciendo a los trabajadores de la gran industria, desarrollada y tecnificada, en contraposición con el fuerte crecimiento experimentado en el sector servicios y comercio, con empresas medianas y pequeñas, donde se ubica la mayor parte de la fuerza laboral. En relación al mercado de trabajo, se observa la proliferación de empleos informales y ocasionales, sujetos a la externalización y subcontratación, con bajos salarios, desprotección social y sin derechos laborales, con extensas jornadas y siempre amenazados de inestabilidad laboral y cesantía, con gran dispersión.

Con ello se toca una de las graves carencias del desarrollo nacional, bajo la Democracia, que ha intentado combinar crecimiento con justicia social, pero que por las propias limitaciones del modelo impiden y retrasan estas aspiraciones. Estas carencias influirán con fuerza en el desapego de muchos sectores sociales, a la capacidad y potencialidad de los Gobiernos y de los Partidos Democráticos, para superar sus malas condiciones de vida y de trabajo, particularmente en los segmentos más pobres y atrasados.

Se constata un importante desarrollo económico en las comunicaciones, la ciencia y el conocimiento, pero liderado por las fuerzas del mercado, incidiendo en menos derechos laborales y más competencia, centrando las ganancias de la globalización en los más ricos y las pérdidas en los más pobres y vulnerables. Así, el costo de la competitividad y de la inserción en la globalización lo han pagado los trabajadores, generando más exclusión y pobreza y: “la hegemonía y el chantaje permanente de los grupos empresariales y financieros que tensionan el sistema político y las voluntades democráticas que se ven hoy sobrepasadas por la prepotencia de esta globalización neoliberal”. (CUT, 2003b).

En este cuadro, consideran al Sindicalismo como la única fuerza capaz de enfrentarse como principal opositor y la única capaz de convocar y aglutinar otros grupos sociales para movilizarse contra la pobreza y luchar por trabajos decentes, salarios dignos, protección social, más educación, salud y democracia.

Toda esta tarea requiere una CUT puesta al día; de allí su convocatoria a fortalecerla, a renovar sus prácticas, estrategias y métodos, para construir una gran Organización que incida y oriente la construcción de un Chile más democrático. En esta perspectiva, el Congreso debatirá y se pronunciará sobre tres temas centrales que constituyen su tabla:

1. Actualizar la “Plataforma de Lucha”, la que incluye: definir una agenda laboral, social, sindical y política, que recoja las principales demandas y propuestas del país que se quiere, que fije una política de alianzas, identificando nuevos aliados sociales y políticos. Las principales líneas de esta agenda están incluidas en su “Demanda por un Chile Justo”, que deberá ser mejorada con el aporte de todos.
2. Poner al día su “Declaración de Principios” para que incorpore sus valores tradicionales de justicia social, autonomía, solidaridad, unidad, fraternidad y democracia y que incorpore e interprete a los nuevos segmentos de trabajadores. Que reposicione al Sindicato como principal instrumento de negociación y de acción de los trabajadores, recuperando el sentido y la fuerza de lo colectivo. Que exprese los nuevos estilos de Sindicalismo, que avance en la definición de un Sindicalismo sociopolítico actor y protagonista de los procesos nacionales, que traspase los muros de la empresa e intervenga en todos los ámbitos de la vida de los trabajadores y que reafirme la legitimidad del diálogo y la movilización como herramientas de actuación en la vida nacional.
3. Pronunciarse sobre una Reforma de sus Estatutos que exprese estos cambios en nuevas prácticas de hacer Sindicalismo, que refleje una profundización de la Democracia interna y que adecue su estructura a los nuevos desafíos que se enfrentan. Se busca igualmente una organización ágil y eficiente, que revise sus formas de afiliación, amplíe su Sindicalización, mejore sus formas de financiamiento, cree mecanismos más eficaces de recaudación. Se intenta que sus Estatutos reflejen la autonomía e independencia de la Organización y que superen “antiguas concepciones de ser de la Central, que han limitado su crecimiento y desarrollo”.

Se busca ser capaces de convocar e impulsar un Sindicalismo autónomo, independiente, con un alto contenido social y político, con capacidad de interactuar en representación de los trabajadores en las diversas instancias de la sociedad. Finaliza su convocatoria invitando a “Refundar la CUT pensando en mañana, pensando en los trabajadores, pensando en el Chile que soñamos”. En su documento “*Demanda por un*

Chile Justo”, de este mismo Congreso (El Siglo, 2004), la CUT define los principales contenidos de la lucha del Sindicalismo para avanzar hacia una sociedad en la que se respeten los derechos de los trabajadores, exista justicia social, reparto equitativo de la riqueza y consolidación de la Democracia.

Entre estos contenidos se destaca su preocupación por el desempleo y el deterioro de las condiciones de trabajo y relaciones laborales, especialmente aumentados por los efectos de la crisis asiática y especialmente presentes en las empresas de servicios, así como en las empresas de contratistas y subcontratistas. Adhiere al concepto de trabajo decente de la OIT y propicia un estado comprometido con los trabajadores, un Estado fuerte y regulador que juegue un rol importante en el desarrollo económico del país. Se opone, igualmente, a la privatización de las empresas públicas, proceso que ya ha afectado a gran cantidad de ellas. Demanda una mayor fiscalización de la norma laboral en las empresas y pide un aumento de la dotación de las Inspecciones del Trabajo. En particular, demanda un marco regulatorio para las nuevas empresas suministradoras de trabajo, fenómeno creciente en el país, junto a los procesos de subcontratación y de externalizaciones. También insiste en la necesidad de implementar la Reforma a la Judicatura del Trabajo, así como del Sistema de Pensiones y de la Salud y Educación.

Respecto de los Tratados de Libre Comercio, TLC, opta por fortalecer el MERCOSUR y, en forma muy acertada, distingue entre el Acuerdo con la Unión Europea, que tiene un carácter político y económico en un área de comercio bilateral y en el que las cláusulas sociales se encuentran adscritas al ámbito de la cooperación social, al desarrollo social y a la vigencia de los convenios fundamentales de la OIT junto a un eventual acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos. Por ello, exige, en este último caso, una política de anticipación que garantice la protección a los trabajadores desplazados a través de subsidios especiales de desempleo junto con programas de capacitación y reconversión productiva. Exige igualmente la plena aplicación y el seguimiento de los 7 convenios básicos de la OIT relativos al trabajo, como también la aplicación de los principios de la seguridad social señalados por este Organismo Internacional.

RUPTURA ORGÁNICA Y EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, UNT (2003-2004)

La división interna venía gestándose desde bastante tiempo atrás, llevando a la constitución del Colectivo Sindical Siglo XXI, denominado previamente Coordinador Sindical. Este grupo, en vísperas del Congreso, el 19 de agosto, ya había entregado una declaración pública con sus reparos al mismo.

En ella entregan una crítica general al Sindicalismo, cuya baja sindicalización y capacidad negociadora, así como el aumento de las prácticas antisindicales dan cuenta, a su juicio, del franco deterioro en las relaciones existentes entre trabajadores, empresarios y Gobierno. Señalan que el aumento de las desigualdades en la redistribución de la riqueza generará mayores grados de descontento, desesperanza y acumulación de frustración por parte de los trabajadores.

Aclaran, además, que si bien el Colectivo es partidario de las movilizaciones y de la huelga como instrumento legítimo, rechazan que el Paro del 13 de agosto haya sido convocado sin haber sido discutido en el seno del Consejo Directivo. Frente a estos problemas y en este clima de debilitamiento del movimiento sindical, indican que se hace urgente y necesario introducir cambios y transformaciones en los métodos, estructuras y formas de hacer Sindicalismo en el país. Expresan que este Colectivo viene señalando desde hace mucho tiempo las dificultades que tiene la CUT, su incapacidad de hacer verdaderos cambios y de aplicar métodos democráticos. A ello agregan que el Congreso Refundacional citado para los días 21 al 23 de agosto, a dos días de su inauguración aún no contaba con documentos para ser discutidos. Tampoco se conoce el Informe financiero por parte de la Comisión Revisora de Cuentas, ni el informe en detalle de los gastos incurridos con cargo a la devolución de US\$ 2 millones de dólares por concepto de los Bienes confiscados en el Régimen Militar. Por ello, piden el respeto a las minorías, mayor transparencia en el manejo del poder y respeto a la propia institucionalidad. Con ello, hacen alusión a sus demandas relativas a la entrega de informes por parte de la Comisión Revisora de Cuentas, que hicieron pública, como vimos, en noviembre de 2002.

Por todo lo anterior se declaran “en clara y franca disidencia con la actual conducción mayoritaria de la CUT”. (Olivares, 2003). Poco más adelante formalizaron esta acusación ante el Tribunal Electoral Regional. (La Tercera, 2003b).

El denominado *Colectivo Sindical Siglo XXI*, que agrupa a demócratacristianos, socialistas y radical-Socialdemócratas, presidido entre otros por Diego Olivares, señala representar cerca del 48% del electorado de la Central.

Este grupo denunció incluso irregularidades en el manejo de las finanzas de la Central. Ello llevó a la CUT a denunciar una “desproporcionada campaña de desprestigio desatada en su contra a raíz del paro del 13 de agosto” (“El Mercurio”, 2003d), dado que su directiva fue acusada de no rendir cuentas respecto de la recepción de US\$ 2 millones, como indemnización por los bienes confiscados durante el Gobierno Militar. A ello se agregaba el desconocimiento de los documentos que se deberían debatir en el Congreso Refundacional del 21 de agosto. Martínez rechazó en una declaración pública que “Dirigentes Sindicales se presten para que Ministros intervengan abiertamente en la CUT para fomentar la división”. (Martínez, 2003). Estas acusaciones tensaron el clima

interno de la Central en vísperas del Congreso, del que finalmente se retiraron los integrantes del grupo disidente. Ante estas acusaciones y con el objetivo de despejar las dudas sobre la legitimidad del Congreso Refundacional, la Directiva de la CUT aseguró que contó con un quórum suficiente para la toma de decisiones y, para demostrarlo, señaló que la Dirección del Trabajo asistió como veedora y tiene una copia de las Actas.

Los sectores disidentes acusaron, además, de “estalinista” al método con que se condujo el Congreso Refundacional. Su vicepresidente y encargado de relaciones internacionales, Diego Olivares (DC), acusó al titular del Gremio, Arturo Martínez (PS) y denunció graves irregularidades. Indicó que para solucionar el conflicto había dos caminos: de modo interno o a través de la justicia. “Todo fue ilegal”, afirmó; señalando en su denuncia mayor que no se habría alcanzado el quórum para votar los cambios de estatutos propuestos por Martínez. Ello, entre otras irregularidades, motivaron que estos dirigentes abandonaran el Congreso.

Olivares, en declaraciones de prensa indicó que “hay un cierto cansancio por la manera que se viene gobernando al interior de la CUT”, aludiendo a que Arturo Martínez estaba presionado por un sector minoritario, refiriéndose a los sectores del PC que le dieron su apoyo. (La Segunda, 2003).

Todo este conjunto de contradicciones internas, que fueron publicitadas por los medios de difusión, no dejaron en buen pie a la CUT para llevar adelante el Paro anunciado contra el proyecto de flexibilidad. Su presidente, Arturo Martínez, le bajó el perfil a sus intervenciones en el cierre de la Asamblea de la multisindical. Aclaró que en relación con el llamado al Paro, él sólo emitió una opinión: “Lo dije en la Asamblea, pero no existe un acuerdo del Congreso de la Central. Si hay Paro o no hay Paro lo vamos a ver cuando conozcamos el proyecto que está enviando el Gobierno y no antes”, aseguró Martínez. (La Segunda, 2003).

Diego Olivares acusó a Arturo Martínez y denunció graves irregularidades. Entre ellas: la inexistencia o nulidad de la instalación del Congreso, ilegalidad en su Convocatoria, falta de acreditación de los delegados, participación y votación de delegados inhábiles, inexistencia de padrón electoral, infracción a los estatutos en cuanto a quórum y ponderación de votos, irregularidades con relación a la reforma de estatutos.

Por su parte, la Directiva de la CUT entregó el 27 de agosto una Declaración Pública dirigida a las Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales, Sindicatos Nacionales, CUTs Provinciales y Consejeros Nacionales. En ella anuncian que se efectuarán las elecciones de la CUT el 22 de noviembre del 2003 y entregan una síntesis de las conclusiones del Congreso Refundacional.

En ella se reseña que el Congreso contó con más de 700 delegados venidos de todo el país y se pronunció positivamente respecto del Paro Nacional del 13 de agosto, ca-

lificándolo como una decisión “acertada, y pertinente”. Se indica que la Asamblea por unanimidad aprobó el informe entregado en la inauguración a nombre del Consejo Directivo Nacional por Arturo Martínez y que los congresistas por unanimidad votaron: “el repudio, la sanción moral y ética, a los dirigentes del Colectivo Siglo XXI por sus declaraciones en contra del Paro Nacional y su actitud fraccionalista, puntualizando que otro tipo de sanciones son de competencia interna de la CUT”. (CUT, 2003).

A su vez se hizo entrega de una síntesis de los contenidos de dicho Congreso, respecto de su Declaración de Principios y Plataforma de Lucha e igualmente se indicó que las conclusiones del Congreso se sistematizarán en un documento en un plazo de 90 días y serían, una vez más, legalmente ratificadas en una votación directa por todos los delegados y delegadas que se acreditaron oficialmente. Junto con ello adjuntan las Actas de elección del Colegio Electoral, de la Comisión Revisora de Cuentas y de las Reformas que fueron aprobadas. Igualmente reseña que se aprobó la creación del Consejo Directivo Nacional Ampliado, el CONFASIN, cada 2 años; un Congreso cada 4 años; reordenamiento del Comité Ejecutivo, constitución de Consejos Zonales, CONFASIN Regional; afiliación directa de los Sindicatos; aumento de cotizaciones de \$ 50 a 0,06% del ingreso mínimo; cambio del Tribunal Supremo por un Comité de Ética y financiamiento de las CUTs provinciales.

Las acusaciones reseñadas, réplicas y contrarréplicas, se mantuvieron durante todo el período de finales del 2003, lo que motivó que el grupo disidente decidiera romper con la orgánica de la CUT y constituir una nueva Central. Ello se concretaría en enero de 2004. Al respecto nos detendremos en el análisis de su declaración, en la que da a conocer públicamente el contenido y la proyección de sus críticas.

DOCUMENTO COLECTIVO SINDICAL SIGLO XXI: “CRISIS DE LA CUT”

El documento del Colectivo, presentado en vistas al Congreso de la CUT reconoce una crisis terminal de la Central. Entre sus indicadores señala que se ha deteriorado la convivencia interna y se ha perdido la capacidad de racionalidad para consensuar propuestas institucionales y de diálogo para enfrentar los verdaderos problemas que afligen a los trabajadores en la nueva realidad económica y social del país y de este mundo globalizado.

Además, esta crisis en la vida interna de la Organización, hace aflorar las peores muestras de sectarismo, dogmatismo e incapacidad para comprender la nueva realidad y, por ende, para crear propuestas nuevas, en torno a los nuevos desafíos del siglo XXI.

Tal realidad se la encuentra alarmante, dado que al carecer de una Organización que pueda mediar y tener vigencia entre los trabajadores y las autoridades para resolver los inevitables conflictos sociales que trae aparejado el desarrollo y la desigual distribución del ingreso, se podrían generar estallidos sociales incontrolables, como sucede en otros países latinoamericanos: narcopopulismo; movimiento piquetero; estallidos de nacionalismo indígena o no; pobladas del tipo de las favelas que invadieron Río de Janeiro; territorios liberados por la delincuencia, etc.

Frente a esta situación, el Colectivo presenta un pormenorizado balance de lo acaecido desde el año 2000 en el campo sindical chileno, realizando una autocrítica que los incluye a ellos mismos, como parte integrante de la directiva de la CUT. Señala textualmente al respecto y, como primer balance, que su autocrítica “proviene del hecho que no hemos sabido o podido generar un cambio total de actitud en el conjunto de la dirigencia sindical chilena. Esa es nuestra mayor frustración”. (Colectivo Sindical Siglo XXI, 2004a).

Estiman representar la insatisfacción existente, tanto de dirigentes de organizaciones afiliadas a la CUT, como de miles de dirigentes sindicales de organizaciones que no están afiliadas a ninguna Central y, muchos de ellos, ni siquiera a ninguna Federación o Confederación.

Su análisis crítico lo plantea en nueve puntos principales, manifestando su ánimo de dejar atrás este conjunto de irregularidades y carencias. Al respecto, entregamos una breve síntesis del documento recién citado:

1. Plantean querer dejar atrás un Sindicalismo que arrastra una práctica de constantes fraudes electorales desde 1996, exigiendo Democracia en el país, pero sin practicarla en su interior.
2. Contrapone la constante demanda de la aplicación en Chile de los Convenios de la OIT sobre Libertad Sindical y Autonomía de los actores sociales y la violación de su propia institucionalidad, al no cumplir con ninguna de las normas mínimas y básicas de transparencia y convivencia interna. Ello se expresa en la falta de respeto a la democracia sindical y a las minorías; en la falta de funcionamiento de su Consejo Directivo Nacional y de su Comité Ejecutivo, sin que existan Actas de los temas tratados, ni de los acuerdos y responsabilidades asumidas, ni funcionamiento regular de su tesorería institucional, situación que considera un abuso de poder de la mayoría. Respecto de las cuentas internas, denuncia que durante estos tres años “jamás ha habido aprobación de presupuestos de funcionamiento; jamás ha existido cuenta alguna de la Presidencia y la Tesorería, sobre los ingresos corrientes y gastos o inversiones efectuadas; jamás se ha conocido nada oficial sobre el destino de los US\$ 2.200.000, que la CUT recibe por indemnización de Bienes confiscados a la ex CUT de 1973, entregados por Bienes Nacionales”.

No funciona la Comisión Revisora de Cuentas, ni se emiten informes. Estas irregularidades menoscaban la convivencia y la posibilidad de lograr acuerdos consensuados.

3. Desean dejar atrás un Sindicalismo que no dedica tiempo a estudiar los cambios sucedidos en la estructura productiva del país y que no adecua su estructura orgánica de acuerdo a los nuevos desafíos. Entre ellos, la nueva realidad exportadora y la nueva realidad de la presencia de las Empresas Transnacionales en Chile.
4. Desean superar un Sindicalismo que abandonó las mejores tradiciones de sus líderes históricos (Luis Emilio Recabarren, Luis Figueroa y Manuel Bustos), que sabían combinar la negociación con la movilización. Al respecto denuncian el rechazo de la actual Directiva a cualquier atisbo de negociación (en el Parlamento, con los empresarios, con el gobierno), en nombre de un purismo dogmático. Ello, con el ánimo ideológico de profundizar la crisis del Capitalismo. Así como debido a su débil capacidad de movilización, como sucedió, a juicio del Colectivo, en el reciente “Paro” del 13 de agosto pasado. Al respecto también rechazan el recurso a las acciones de amedrentamiento para paralizar el transporte público y dar apariencia de apoyo masivo al “Paro”. “¡Un Sindicalismo que provoca miedo, no es un Sindicalismo atractivo!”.
5. Desean dejar atrás un sindicalismo que no maneja los conflictos en las empresas, mediante una opción por las “Relaciones Laborales modernas, estables en el tiempo y que hagan de la negociación colectiva su instrumento más eficaz para mejorar condiciones de trabajo, remuneraciones, productividad, capacitación profesional y educación sindical. Relaciones Laborales que, además, no deben abarcar sólo el interior de la empresa, sino que deben tener su proyección nacional a través del Diálogo Social”, sin descartar las movilizaciones a nivel de rama y nacional, cuando ello sea necesario. Con ello, esta Central “no se ocupa de este objetivo primordial del Sindicalismo que apunta a preservar y profundizar la estabilidad democrática en Chile”. Al respecto reseña diversos incumplimientos o tergiversaciones, como el hecho de desdecirse del acuerdo de revisar la flexibilidad laboral, tergiversar los acuerdos del CONFASÍN relativos al respaldo al TLC, etc.
6. Rechazan el Sindicalismo encerrado en sí mismo, sin intenciones de establecer lazos con el Sindicalismo Internacional, para enfrentar los desafíos que plantean las Empresas Transnacionales; los problemas de los trabajadores migrantes; la internacionalización de los Fondos de Pensiones; los proteccionismos arancelarios que tanto daño hacen a los países en desarrollo, etc.

7. Rechazan igualmente un Sindicalismo que no se hace cargo de los problemas de los trabajadores chilenos: de los asalariados; de los trabajadores informales; de los trabajadores por cuenta propia. Así como su carencia de estudios y propuestas sobre flexibilidad y adaptabilidad laboral o sobre los nuevos desafíos de una Seguridad Social impuesta por el sistema productivo dominante.
8. Quieren dejar atrás un Sindicalismo que no realiza educación sindical, a pesar de los enormes proyectos y financiamientos habidos, denunciando las irregularidades del CEDUC, órgano educacional ligado a la CUT, sin que la CUT tenga opinión al respecto.

Finalmente, denuncian las irregularidades en las citaciones al Congreso Refundacional, con el agravante de no contar con mecanismos internos capaces de zanjar los problemas por la falta de garantías para ejercer la real democracia sindical. (Colectivo Sindical Siglo XXI, 2004a).

Fue precisamente este hecho el que motivó la presentación de un reclamo por parte de este Colectivo, ante el Tribunal Electoral Metropolitano, por un conjunto de insuficiencias que rodearon a dicho evento sindical, demanda que fue acogida y que sigue su curso jurídico.

Denuncian igualmente cómo, a pesar de este recurso, la mayoría actual de la CUT convocó a un Nuevo Congreso para el 8 de enero, con el pretexto de revalidar los acuerdos de agosto, que incluyen votaciones para la reforma de estatutos, acuerdo “que no ha sido sancionado o discutido en ninguna parte y llama a designar órganos como la Comisión Revisora de Cuentas y el Colegio Electoral. Con ello, ponen en cuestión todo este proceso del Congreso de la CUT, que no supo considerar las críticas y objeciones a su legalidad”.

A juicio del Colectivo, todo lo anterior, “hace que la convivencia interna sea prácticamente imposible, con niveles de odiosidad sin parangón; que han llegado hasta el extremo de dificultar el funcionamiento administrativo y de infraestructura básica de este sector disidente”. A pesar de esta situación, llaman “a quienes hoy conducen la mayoría eventual a encontrar los caminos de racionalidad e institucionalidad para devolver a la CUT el camino de la tolerancia y el acuerdo democrático para resolver la profundidad de la crisis”. (Colectivo Sindical Siglo XXI, 2004a).

Sin embargo, aún se mantenían en la conducción orgánica de la Central, aunque ello duraría poco. Más adelante, el Colectivo se constituirá como *Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT-Chile)*, realizando su Congreso Constituyente el 28 de mayo de 2004.

EL PROBLEMA DE LA UNIDAD Y EL INICIO DE LA DIVISIÓN INTERNA DE LA CUT

El problema de la unidad sindical

En esta etapa se agudiza de manera significativa el riesgo de *división en la CUT*. En efecto, el grupo disidente encabezado por el actual vicepresidente, Diego Olivares, acusó de actitudes prepotentes, abusos de poder y caos institucional, a la actual dirección de Arturo Martínez. Estos Dirigentes, que como hemos dicho, formaron hace un tiempo el Colectivo Sindical siglo XXI, culparon a Martínez de no rendir cuentas sobre el destino de 2 millones 600 mil dólares recibidos como compensación por las confiscaciones de Bienes que sufrió el Gremio durante el Gobierno Militar. Según Olivares, “Martínez no es el dueño de la CUT, que pertenece a todos los trabajadores”; por eso, indicó que presentarían un recurso de protección para preservar esos Bienes. El Dirigente atribuyó la actual crisis que vive la CUT a la gestión de su líder, quien “gracias a su manejo personalista ha hecho imposible la convivencia, porque la falta de diálogo ha dejado a la CUT en el pasado”, aseguró. Anunció, igualmente, que los integrantes del Colectivo Siglo XXI, no asistirían al Congreso Nacional convocado para el 8 de enero, por considerarlo “ilegal”. También aclaró que no son divisionistas, que no se proponen fundar otra CUT y que harán todos sus esfuerzos para salir de esta crisis por los cauces legales y dentro de las normas de un Sindicalismo Democrático.

En estos términos, el próximo Congreso será una instancia donde se medirán las fuerzas del ala Socialista y Comunista que apoya a la actual Directiva y el sector más pro Concertación, que sigue a Diego Olivares. Por su parte, Jorge Millán, otro dirigente de este sector disidente, señaló que también hay que escuchar a las minorías que fiscalizan y que en este caso representan el 48% de la fuerza sindical. Agregó que quieren dejar atrás un Sindicalismo caduco, que abandonó las mejores tradiciones de sus fundadores y que rechaza cualquier atisbo de negociación, sea con el Gobierno o con los empresarios. Con ello, el dirigente alude a la orientación más radical y a la falta de diálogo de la actual directiva, sea con las autoridades de Gobierno o con los empresarios.

Pese a que Arturo Martínez negó un quiebre interno, la ruptura parecía inminente, debido a que una de las decisiones tomadas en el Congreso Extraordinario de la CUT, del 8 de enero, fue la de reorganizar la directiva de la Central y sacar de ella al grupo de dirigentes que encabeza la disidencia, asociada al Colectivo Siglo XXI.

“Los cargos importantes tienen que ser reformulados y asumidos por personas que estén en la política mayoritaria de la CUT. Nadie puede representar la CUT si públicamente ha dicho que no comparte la política de la Central”, explicó Martínez. Por su parte, el Colectivo Siglo XXI realizó una asamblea paralela al Congreso de la CUT, al que asistieron

133 representantes sindicales que acordaron decidir el 30 de junio la posible formación de una nueva Central de Trabajadores, independiente de la de Martínez, a quien acusan de llevar a la multigremial “al despeñadero”. Diego Olivares acusa a Martínez de estar echándolos y quebrando así la CUT. “Nosotros, indicó Olivares, estamos pidiendo pluralidad, transparencia y democracia y aquí hay una actitud absolutamente dictatorial”, indicó. Martínez, por su parte, señaló que si Siglo XXI no quiere alejarse de la CUT “es problema de ellos” y que no aceptará chantajes de “grupos insignificantes”. (UNT, 2004a).

A cuatro meses del Congreso Refundacional de la CUT, ya se profundizó la amenaza de división interna. En efecto, Arturo Martínez citó a un Congreso Extraordinario “para reafirmar el compromiso por un Sindicalismo moderno”. Esta convocatoria fue desechada por el 48% de los Consejeros Nacionales agrupados en el Colectivo Siglo XXI, quienes el mismo día 8 de enero del 2004 celebraron una jornada de reflexión, en una clara ruptura de la Central. Martínez por su parte declaró que le pondrían punto final a los acuerdos políticos en la CUT “para que la Organización sea más Sindical y se terminen los chantajes de dirigentes que no respetan los acuerdos de mayoría”; ello con la idea de “hacer una limpieza”. Espera que los Dirigentes encabezados por Diego Olivares, Vicepresidente de relaciones internacionales, “van a recibir su castigo”, lo que podría significar relevarlos de sus puestos a ocho meses del término de su período. Martínez los acusa de “personalismo” y de querer entorpecer el funcionamiento de la Central. Los Dirigentes responden que el sólo hecho de que la Directiva no rinda cuenta de las partidas de dinero es una severa irregularidad y que es un “cinismo” reducir la disputa a lo personal, porque la crisis es institucional. “Martínez cree que la CUT es de él y toma decisiones inconsultas”, señala Olivares. Junto con reiterar sus denuncias sobre el dinero no rendido (US\$ 2,5 millones por inmuebles confiscados por el Gobierno Militar) denunció que para el Congreso la CUT está reclutando a “activistas” y a dirigentes sin representación legal, lo que invalidaría nuevamente cualquier acuerdo. Julia Requena, presidente de la Ajunji, señaló que su Gremio es un ejemplo de ello y que por eso suspendió el pago de las cuotas a la CUT, a la vez que denunció el divisionismo que propicia Martínez. Los disidentes esperan reunir a un centenar de dirigentes “reales” que escucharán a los ex ministros René Cortázar y Enrique Correa, ex asesores de la CUT.

En el Congreso de la CUT realizado el 8 de enero no se hizo presente el Colectivo Siglo XXI. El grupo disidente se reunió en un local aparte para definir su salida de la Central. Indicaron que no asistirían porque no validarán un proceso que por expresa petición de ellos se está investigando por el Tribunal Calificador de Elecciones, debido a supuestas irregularidades. Según algunos dirigentes disidentes, en la CUT no hay posiciones concretas de divergencia, ni de personas, ni políticas; lo que hay, explica, son “grupos de poder”. Según Martínez, sólo se trata de siete personas en desacuerdo.

CONSTITUCIÓN DE LA “UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES”, UNT

Separación de la CUT

Finalmente los representantes del Colectivo Siglo XXI anunciaron que se separarían del ente sindical, ante las diferencias insuperables que tuvieron con Arturo Martínez. Ello tras la decisión tomada por el Directorio de la Central, que acordó que el primer y el segundo Vicepresidente de la CUT, Diego Olivares y Alfonso Lathrop, de dicho colectivo, fuesen reemplazados por otros Dirigentes. La decisión fue aprobada por 24 votos contra 1. Olivares y Lathrop, antes de la votación anunciaron su separación de la Central. Olivares afirmó que las divisiones en la CUT son culpa de Martínez y del PC. La actitud de Martínez, indicó Jorge Millán, otro de los representantes del Colectivo, es “dictatorial y autoritaria. No pueden darse estas condiciones por estar fuera de la línea ideológica de algunos”. (UNTb, 2004). Olivares anunció que en unos días convocarán a todos los Dirigentes del Colectivo para analizar la posibilidad de crear una Central paralela, y que en marzo próximo se hará una consulta a nivel nacional.

Las principales críticas de los disidentes apuntan a que la CUT tiene poca capacidad de diálogo, presenta falta de transparencia en sus procesos de contabilidad y mantiene fuertes prejuicios en contra de los empresarios y el Gobierno. El Colectivo critica la imposibilidad de coexistencia de dos proyectos sindicales bajo una misma Central y señalan que el presidente de la CUT representa un Sindicalismo pasado y confrontacional. A la vez cuestionan la legitimidad de los dos últimos Congresos, el primero por estar impugnado y el segundo por sólo efectuarse con un sector de la Central, pasando por encima de los procedimientos y estatutos. “Debemos ser transparentes con la plata, si hay que discutir flexibilidad laboral, sentémonos a discutir (...) a mí no me gusta el sector empresarial, pero es con quien negocio, son la contraparte”, indicó Jorge Millán. (Millán, 2004a). Por último, denuncia que hubo una campaña de desprestigio en contra de ellos para lograr debilitar al Colectivo.

Los disidentes de la CUT formarían una nueva Central. Según Diego Olivares, la decisión se tomó al considerar que la CUT actual, presidida por Martínez y acompañada por los comunistas, está más regida por intereses políticos que por el bienestar de los trabajadores. Calculan que entre 70 y 100 mil trabajadores constituyen sus Bases, proviniendo de Gremios de la salud, textiles, industria del calzado, agricultura y bancarios. En la última elección de directiva para la CUT, el año 2000, obtuvieron el 48% del apoyo. Para constituir la nueva Central deberán cumplir todos los requisitos que establece la Ley Laboral. Junto con esperar los 45 días que tiene la Dirección del Trabajo para analizar sus estatutos y el acta de constitución, deberán reunir necesariamente al menos al 5% de la masa de trabajadores sindicalizados del país (alrededor de 55 mil socios). Cada Organización

que desee afiliarse deberá ratificar su adhesión con una votación interna. En el país existía en el año en análisis una fuerza laboral de 5,9 millones de trabajadores, de los cuales 1,1 millones están organizados y sindicalizados. De esta cifra, sólo 457 mil están afiliados a la CUT. En contraste, el número de desempleados en el país alcanza los 548 mil.

Como señala Jorge Millán, otro de los dirigentes disidentes, uno de los grandes anhelos del Colectivo es crear un Consejo de Diálogo Social, tal como en los países europeos, con Movimientos Obreros mucho más activos y acordes con los requerimientos de los nuevos tiempos. De allí su nombre: “Siglo XXI”. En estos procesos, señala Millán, se integra de manera protagónica al empresariado en la discusión directa de los problemas que afectan a los Gremios, actuando el Gobierno sólo como Ministro de Fe de las decisiones y acuerdos evacuados de dichas reuniones, como los acuerdos de la Moncloa, en España, precisa. A pesar de su postura contraria a la dirección de la CUT, a juicio de ellos dominada por el PC, tampoco están satisfechos con el manejo económico de los Gobiernos Concertacionistas, particularmente en el tema de los TLC con Estados Unidos y la Unión Europea, así como tampoco con los proyectos de flexibilidad laboral, que no les gustan. Es principalmente en la estrategia de acción por donde pasa el punto de más diferencia con la actual directiva de la CUT.

Mientras los seguidores de Martínez prefieren la huelga y el paro como arma de lucha, el Colectivo Siglo XXI se inclina por la conversación y el diálogo. “No podemos colocarnos en una posición en la cual no nos vean: tenemos que participar de las conversaciones e integrarnos, no pararnos y ver cómo pasa todo desde afuera, no podemos automarginarnos”. Tampoco guardarán el paro “en el baúl de los recuerdos”. La consideran una opción válida, “pero debería ser la última medida de presión cuando ya todo lo demás está agotado”, señala Millán. Es un arma que debe ser usada con precaución y en demanda de lo que quieren y desean las Bases. De ahí el fracaso del Paro Nacional del 13 de agosto, agrega, que fue dictado “casi por decreto y nadie quería eso, de ahí la baja convocatoria. Ese Paro fue un fracaso”, concluye. (Millán, 2004b).

El Colectivo fijó la segunda quincena de marzo para realizar un ampliado nacional en el cual darán a conocer el documento del proyecto sindical de Siglo XXI. Es la ocasión en la que se verá si nos comprometemos a crear una nueva institucionalidad.

La CUT se defiende de estos ataques y como lo señala José Ortiz, secretario general, en referencia a la utilización de los paros y huelgas: “Tenemos que hacer algo. Hace dos años que los empresarios están duplicando sus ganancias y los sueldos siguen iguales”, culpan de este fenómeno a la globalización: “Hemos sucumbido ante las grandes empresas transnacionales. Los empresarios chilenos se han transformado en meros empleados de las grandes corporaciones y lo único que les preocupa es que genere dinero para los jefes extranjeros”. (Ortiz, 2004a).

El Colectivo Siglo XXI denunció el despido de las secretarías que trabajaban con ellos en la CUT. Olivares rechazó esta medida comparándola a las de los peores empresarios, insistiendo en que Martínez y el PC dirigen de manera totalitaria y dictatorial, sin dar los informes financieros y administrativos que se les piden. Del mismo modo el Colectivo, que decidió realizar una Asamblea Nacional en la que discutirán la forma de concretar la nueva Central, anunció que celebrarán el 1º de mayo por separado. Olivares aprovechó para criticar estas manifestaciones de la CUT, a la que asisten banderas de partidos políticos y grupos que finalmente terminan empañando el encuentro.

La UNT se ha reunido con las más altas autoridades del país en sus dos meses de vida. Fue recibida por el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, el Presidente del Senado, Hernán Larraín y el de la Corporación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Claro, con los ministros de Vivienda y Economía, Jaime Ravinet y José Rodríguez, respectivamente. Incluso está buscando una cita con el Presidente Lagos. Ha continuado en su decisión de reunir las 35 mil firmas que le exige el Convenio 87 de la OIT, para constituirse como Central Nacional. Del mismo modo, en vísperas del 1º de mayo, reiteraron sus denuncias respecto de los dineros gastados en la CUT, sin respetar la institucionalidad interna. Por su parte, el Tribunal Calificador de elecciones, en su fallo del 27 de abril anuló las decisiones del Congreso Nacional de la CUT de agosto pasado, tal como lo habían solicitado los disidentes. Martínez no quiso responder las acusaciones.

En su estrategia de posicionarse en el ámbito sindical, la UNT ha realizado una gira de carácter nacional y están anunciado la creación de una Comisión Organizadora para su próximo Congreso constituyente fijado para el 27 y 28 de mayo. Todavía a tres meses de su constitución no había logrado cumplir los requisitos exigidos por la legislación laboral chilena (5% de los afiliados, que equivale en este año a 55 mil socios), mientras que el Convenio 87 de la OIT exige sólo 35 mil socios.

Del mismo modo, Olivares, presidente de la UNT, se mostró dispuesto a discutir el tema de la adaptabilidad laboral con el empresariado, en el marco de un proceso de diálogo social iniciado recientemente con la CPC, encabezada por Juan Claro. Olivares enfatizó que no se negarán a discutir o abordar ningún tema, por complejo que parezca. Agregó que de ser necesaria la adaptabilidad, tendrá que haber un grado de concordancia y de mecanismos de protección social que no hagan precario el empleo. El empresario Juan Claro dijo coincidir con Olivares en que hay que modernizar las relaciones laborales, en la necesidad de llegar a acuerdos sobre cómo construir capital humano a través de la capacitación y la educación, así como ver fórmulas para generar más empleo, en beneficio de los ingresos de los trabajadores y de la competitividad de las empresas. Otra de las áreas a explorar en la que se concordó es apoyar a los emprendedores y el desarrollo de las PYMES. Ambos dirigentes acordaron establecer instancias de trabajo para abordar

estos temas, incorporando la colaboración de especialistas que trabajan en Institutos Técnicos o en las Universidades. La idea es acordar propuestas para luego plantearlas tanto al Gobierno como a la comunidad política en general.

La UNT decidió realizar el 27 y 28 de mayo el *Congreso constituyente* de esta nueva Central, cuyo nombre oficial será Unión Nacional de Trabajadores (UNT). A diferencias de la directiva que dirige la CUT, los disidentes, liderados por Diego Olivares (DC), Jorge Millán (PRSD), Alfonso Lathrop (PS) y Miguel Vega (DC) han buscado participar con el Gobierno y los empresarios en diversos temas y acuerdos, incluso en los rechazados proyectos de flexibilidad laboral.

A inicios de mayo recrudesció la tensión entre ambas Centrales. Mientras la UNT señala que la CUT está “absorbida por el PC”, ésta replica que el nuevo Organismo es una “Central empresarial”. Martínez señaló que el trabajo sindical es eminentemente político y que el nuevo referente es una Central empresarial. A su vez, la UNT sostiene que, sin perjuicio de hacer valer sus posturas y recurrir a las movilizaciones, le darán la primera opción al diálogo social y laboral con el empresariado y el Gobierno.

A su vez, la Comisión Económica y Social de la DC conoció en esos días el proceso para constituir la nueva Central Sindical UNT. El senador Alejandro Foxley dijo que la modernización de la acción sindical será bienvenida “para que la voz de los trabajadores se incorpore en los resultados legislativos en cada proyecto de ley que llega a la Comisión de Hacienda”. (El Mercurio, 2004a). Los senadores de la DC destacaron la necesidad de que las organizaciones sindicales puedan traducir su acción en las iniciativas legales del mundo del trabajo.

Para marcar sus diferencias con la CUT, la UNT se dio una estructura totalmente distinta, la cual fue hecha por sectores productivos: Finanzas, comercio y servicios; Química, energía y minas; Educación; Agricultura; Transporte; Construcción y madera; Textil, cuero y calzado; Servicios Públicos; Alimentación e Industria Metalmeccánica. Contaban en junio del 2004 con 54 mil afiliados. Su financiamiento lo obtienen de las cuotas de sus afiliados (\$ 50 mensuales, lo que les permite recaudar \$ 2,7 millones). Cuentan también con el apoyo de organizaciones sindicales internacionales, principalmente en España e Italia.

Por su parte, la CUT presentó a la Contraloría una acusación contra la directora nacional del trabajo, María Ester Feres, por haber participado en el acto de constitución de la UNT. Según esta Central, su presencia habría sido un factor de inhibición para el inspector (su subalterno) que tenía que levantar el Acta correspondiente. Ello fue un indicador de la animadversión existente entre ambas Centrales.

A fines de junio, con el fin de refloatar el desaparecido Consejo de Diálogo Social, instancia tripartita en la que participaron hasta el 2002 las cúpulas de trabajadores,

empresarios y el Gobierno, la UNT se reunirá con el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari y el presidente de la CPC, Juan Claro. La idea es que las partes retomen la discusión y análisis de los temas que quedaron pendientes cuando el Ejecutivo envió al Congreso, con el apoyo de los privados, el proyecto de flexibilidad laboral.

Pavez denunció el despido de profesores contratados a plazo fijo, a quienes en diciembre pasado no se les renovó el documento. Ello se hizo para evitar regularizar sus contratos y que pasaran a ser profesores de planta. En el proyecto acordado, dicha regulación sería factible cuando el profesor hubiera trabajado con contrato a plazo fijo por cuatro años discontinuos o por tres años en forma seguida. Legalmente cada colegio puede tener sólo un 20% de profesores a contrata, pero, según Pavez, 119 comunas sobrepasan ese límite, lo que es un escándalo. El proyecto comprendería un 3% de aumento en las remuneraciones para el 2004, un 5,5% para el 2005 y un 6,5% para el 2006 (se espera que el Senado lo apruebe a contar del 1° de febrero).

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT)

En su presentación, la UNT reconoce los impactos de la revolución científico-tecnológica y los cambios que inciden en las nuevas formas de producción y de organización del trabajo, poniendo en cuestión la estructura tradicional de las empresas, desafiando el rol del Sindicato, el funcionamiento del mercado laboral y los mecanismos de participación.

Da cuenta, igualmente, de los procesos de globalización y descentralización productiva que nos plantean resolver la forma más eficaz para que el desarrollo sociolaboral vaya aparejado a estos nuevos paradigmas del desarrollo técnico-económico. Señala la importancia que asume en esta Sociedad del Conocimiento el lograr estructurar el trabajo humano y la equidad social, con pleno respeto a la persona humana y a todos sus derechos. Por ello declara que esta naciente Sociedad del Conocimiento no podrá fructificar sin poner en el centro de sus preocupaciones el valor del trabajo humano.

Constata, además, la necesidad de que en esta dinámica de cambio permanente se puedan asegurar instituciones sociales y políticas sólidas, construidas en base a la participación de los diversos actores sociales. Frente a una nueva cultura del trabajo, reconoce que los Sindicatos son indispensables para articular la organización del trabajo y mantener el equilibrio de poderes, sobre la base del diálogo social y la participación. La representación de los intereses de los trabajadores es clave, especialmente ante la creciente heterogeneidad de la clase trabajadora, la descentralización y la diversificación productiva.

En este contexto surge la UNT “cuando el actor sindical sufre los embates de casi toda la estructura conceptual e institucional en la que la acción colectiva del Sindicalismo estuvo sustentada desde el siglo XIX”. (UNT, 2004c).

Señala en sus *Principios Básicos*, la centralidad de la persona humana y de su dignidad y que el valor del trabajo, independientemente de su especificidad, surge de la persona quien lo realiza, reconociendo que todo trabajo dignifica porque contribuye a la formación de la personalidad, en su dimensión individual y social.

Declara su aceptación integral de la Declaración Universal de Derechos Humanos, no sólo constituidos por valores individuales, sino también por valores sociales, entre los que se encuentran el derecho de asociación Sindical, libre elección de Dirigentes o representantes, libre negociación colectiva y derecho de huelga. Pone especial énfasis en los derechos de los pueblos originarios a su desarrollo cultural y de los ciudadanos a vivir en un medio libre de contaminación.

La UNT declara su profundo respeto por los derechos de la mujer, la igualdad de la mujer trabajadora en su doble dimensión de trabajadora y madre. Pondrá énfasis en relacionar las demandas y propuestas sindicales con la realidad y aspiraciones de la familia de los trabajadores, en especial tomando en cuenta las preocupaciones e inquietudes de los jóvenes, como estudiantes y como trabajadores. Para la UNT, la participación es el derecho inalienable a tomar parte activa y fecunda en la vida pública.

Entre los *principios sociopolíticos que animan y orientan su acción*, la UNT proclama su irrestricta adhesión al sistema democrático, representativo y pluralista, regido por el principio de la soberanía popular, marco sociopolítico donde, de manera óptima, se pueden llevar a cabo las acciones sindicales.

Define al Sindicato como el instrumento natural de participación que tienen los trabajadores y trabajadoras en la sociedad global. De allí que el ejercicio pleno de la libertad sindical es concebido como un Derecho natural e inalienable de la persona humana, que por el rol social y cultural que cumple debe ser garantizado y promovido. El papel de los Sindicatos no es sólo la mera defensa de los intereses de sus miembros, sino también la defensa y desarrollo del interés de la sociedad. El Sindicato, entonces, no es sólo una organización integrante de la sociedad democrática, sino que también es una organización defensora de la Democracia, corresponsable de su desarrollo, y un actor social en constante lucha para superar sus imperfecciones. Para la UNT, toda organización sindical tiene una necesaria e inevitable connotación política, en cuanto a su preocupación y a su rol activo en la cosa pública.

Sin embargo, aclara al respecto que debe distinguirse claramente entre la politización sindical y el “partidismo” Sindical. “Lo primero se entiende como el interés y pronunciamiento que los Sindicatos pueden y deben tener sobre los problemas sociales

y la función pública, que puede ser coincidente con la visión de determinados partidos políticos. En cambio, el “partidismo” convierte al Sindicato en una mera extensión de uno o varios partidos políticos, con lo que se distorsiona el sentido y la eficacia del movimiento sindical. Toda estructuración sindical debe evitar la confusión entre la organización política y la sindical”. (UNT, 2004c).

La UNT reconoce la importancia de los Partidos políticos en una sociedad democrática y respeta sus legítimas aspiraciones de acceder al poder, pero, en resguardo de su autonomía, enfatiza que resulta contrario a la naturaleza de la organización sindical que se pretenda manipular su función propia para ponerlas al servicio de una ideología o movimiento determinado. Por la misma razón, declara que no existe el derecho de la organización sindical, como persona jurídica o ente electivo, de afiliarse, abierta o encubiertamente, a entidades, movimientos religiosos ni empresariales. La organización sindical, especialmente en los grados superiores, tiene proyecciones económicas, sociales, políticas y culturales que trascienden la esfera específica de sus miembros.

En su declaración de principios citada, distingue como finalidad de la organización y de la lucha de los trabajadores, diversas dimensiones: como finalidad suprema de ella establece que no debe ser sólo para lograr mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo, sino que debe perseguir la elevación de la dignidad de la persona humana del trabajador. Como finalidad inmediata, debe perseguir la intervención de la organización sindical en la vida económica y financiera del país y en la transformación de la empresa. Y como finalidad ulterior, debe ser un factor determinante en la transformación de la sociedad en que está inserta, para hacerla más humanizada e igualitaria.

Como podemos observar, la UNT incorpora un enfoque que recoge las orientaciones y valores tradicionales de la organización sindical, pero, a la vez, define nuevos y novedosos principios de acción.

Otorga una gran importancia a la participación de los diversos actores sociales, se abre a una nueva cultura del trabajo, define la representatividad de los intereses de los trabajadores como un factor clave en la nueva democracia. Entrega una interesante concepción del valor del trabajo, destacando, entre otras, su contribución a la formación de la personalidad. Se abre, igualmente, a los derechos de los pueblos originarios y a la preservación del medio ambiente. Destaca el valor de la mujer, vinculando la acción laboral también al ámbito de la familia. Presenta, también, una amplia visión del rol y la función del Sindicato, como vimos en sus principios sociopolíticos, con sus múltiples campos de acción en el orden de la sociedad global, de la democracia, el desarrollo, la cultura, junto con la transformación de la empresa y de la sociedad.

Estas orientaciones y principios reflejan los nuevos valores y orientaciones que están presentes en estas nuevas etapas del movimiento sindical.

Es interesante, además, analizar su agenda sindical, aprobada en el Congreso Constituyente del 28 de mayo del 2004.

AGENDA SINDICAL DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT)

En esta Agenda, aprobada en el Congreso Constituyente de la UNT-Chile, el 28 de mayo de 2004, en Santiago, la UNT, frente a los cambios actuales en la sociedad, se propone iniciar un proceso de solución de los problemas estructurales que afectan a las trabajadoras y trabajadores, proceso que debiera ser evaluado de cara al Bicentenario del año 2010.

Para ello se propone transitar en dos direcciones simultáneas en este período, de cara al 2010. En primer término se tratará de estructurar nacionalmente a la UNT, lo cual significará: adecuar la estructura sindical para un funcionamiento democrático, estableciendo para su funcionamiento orgánico, las *Uniones sectoriales profesionales* y las *coordinaciones territoriales*, para un sindicalismo de afiliación continuamente creciente. Ello implicará establecer un perfil del dirigente, que entregue educación sindical en los circuitos de capacitación nacional e internacional convergentes con el programa sindical de la UNT. Asumir una mayor responsabilidad en su relación con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y su filial regional, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y las Centrales de América Latina y el MERCOSUR. Además, introducir el sistema de recaudación de las cotizaciones sindicales y organizar una red social de servicios o empresas de propiedad y administración sindical que fortalezcan económicamente a la UNT y uniones sectoriales.

En segundo lugar, se propone una conducción político-sindical eficiente. Junto con valorar el hecho que el país haya logrado avances impresionantes en casi todas las esferas de vida, sin embargo, advierte que si no se desarrollan nuevas políticas públicas, diálogo social y aumento en las negociaciones colectivas, podríamos volvernos a estancar en la lucha contra la pobreza.

De allí que sus metas para el 2010 insistan fundamentalmente en desarrollar una agenda sindical realista, de profundo respeto a la democracia, pero que debe poner el énfasis en la defensa de las remuneraciones de los trabajadores, en la calidad del empleo y la capacitación profesional, a través del diálogo social.

Para ello propone, como concepción novedosa, "*desarrollar la rearticulación social*", es decir, la capacidad de interactuar con Juntas De Vecinos, Cooperativas de estudiantes, consumidores, ecologistas, pobladores, académicos, artistas y minorías étnicas. Se trata, así, de propugnar un sindicalismo que no se limite a la afiliación sólo cuando se labora en

una empresa. Junto a ello, se propone desarrollar el sindicalismo, por ramas de producción y servicio, de afiliación permanente. Con derechos, deberes y beneficios permanentes.

Esta estrategia de acción pone el énfasis en el fortalecimiento orgánico, en la representatividad y el pluralismo sindical, a fin de poder lograr una mayor presencia para defender los intereses permanentes de los trabajadores. Para ello, se propone la siguiente agenda en relación a las grandes demandas y reivindicaciones sindicales, que consignamos sintéticamente.

Respecto a los Derechos Humanos, señala que el futuro se construye sobre la verdad; reconocimiento constitucional al mundo del trabajo; introducir el concepto de Sistema de Seguridad Social, englobando los aspectos de previsión, salud, seguro de cesantía, educación y capacitación profesional, vivienda y urbanismo, recreación y medio ambiente; con especial incorporación de los trabajadores temporeros que requieren formas nuevas de protección y resguardo de sus derechos, tales como: continuidad de sus derechos previsionales (salud y jubilación), derecho a Jardines Infantiles y Salas Cunas, etc.

En el corto plazo propone la reposición de la Ley 16.625, de sindicación campesina, junto con su reglamento, dictado en el decreto 453, de la Subsecretaría del Trabajo; creación de un Consejo de Desarrollo Económico y Social de composición tripartita, con capacidad de proponer al Gobierno central y regional soluciones a problemas generales; incorporarse a los entes de negociación o de participación tri o bipartita o en cualquier instancia relacionada con los instrumentos que regulan la apertura comercial de Chile, sean estos TLC u otros, en donde se discutan o aprueben disposiciones que influyan en las relaciones laborales, salvaguardando el pleno cumplimiento de las normas laborales, tanto nacionales como de la OIT; incorporación en la Reforma de la Judicatura del Trabajo, de las siguientes variaciones, tales como creación de una Sala Especial en la Corte Suprema para conocer las causas laborales, incorporación de un Representante Sindical en los Tribunales del Trabajo, en calidad de vocal con derecho a voto. Derecho a las Organizaciones Sindicales para hacerse parte, a través de un dirigente, en las causas laborales de sus representados. Exención del pago de todo impuesto o gravamen para los trabajadores o sus organizaciones en los juicios ordinarios del trabajo.

En el ámbito de la acción sindical y democracia, la UNT reclama un rol activo en la construcción democrática, lo que exige un movimiento sindical fuerte y representativo. “Un Sindicalismo débil afecta a la solidez de la democracia y pone a los trabajadores en la indefensión frente al poder de que goza el empresariado. Un gobierno democrático no puede permanecer indiferente frente a esta situación. Esta aparente neutralidad significa, en el fondo, avalar la supremacía del empresariado”. Por ello reclama una activa participación en las empresas, indicando que “en el mundo, las empresas competitivas basan su éxito en la creativa participación de los trabajadores. En cambio, en Chile sigue primando una concepción de empresa vertical y autoritaria, que desmiente la modernidad empresarial”.

Por ello, la UNT plantea impulsar una activa participación de los trabajadores en las empresas, mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva y la presencia protagónica de los Sindicatos en las definiciones que dicen relación con los trabajadores.

También incluye los temas del sindicalismo y la globalización, estimando que los TLC son una meta a cumplir en el marco de la OMC, creen necesarios los acuerdos vinculantes entre países que incluyan la dimensión sociolaboral y ambiental con las recomendaciones de la OIT. “A fin de impedir que los trabajadores se vean sometidos a las inclemencias de procesos productivos manejados con criterio transnacional lo que, tarde o temprano, generaría países con trabajadores laborando en enclaves de maquila y otros países con trabajadores altamente especializados que estarían en las fases de armado, diseño e ingeniería y desarrollo tecnológico”.

Del mismo modo, se refiere a las materias de empleo y reconversión laboral, reconociendo una sostenida caída de la cesantía, declara “la urgencia de tomar en cuenta la dificultad de contingentes importantes de la juventud para integrarse al mercado laboral; la precariedad de las condiciones de trabajo en los sectores del empleo formal (contratistas y pequeña empresa), con la consecuente baja calidad de los empleos; la persistencia del sector informal de la economía que se ha estabilizado en alrededor de un 25% de empleo total, con trabajos de baja calidad, salarios reducidos y muy malas condiciones laborales”.

Frente a los procesos de diferenciación y reconversión productiva de la economía chilena en el contexto de su integración creciente en los mercados internacionales, establece que “es menester desarrollar capacidades de anticipación para la reconversión productiva y laboral que incluyan capacitación profesional, subsidio de cesantía y continuidad previsional; así como generación de nuevos empleos de calidad. Para elevar la productividad se necesita inversión tecnológica y capacitación laboral y para ambas cosas se requiere de empresas modernas, es decir, con Sindicatos, con negociaciones colectivas que incluyan estos temas y de las cuales los trabajadores obtengan beneficios proporcionales al aporte que realizan”.

Finalmente destaca su preocupación por la intensificación del “Acoso Moral” en el trabajo. Este riesgo, denunciado por la OIT y la Organización Mundial de la Salud, a su juicio, “augura sombrías perspectivas para las próximas décadas, puesto que por efecto de la globalización predominarán depresiones, angustias y otros daños psíquicos, relacionados con las nuevas políticas de gestión y organización del trabajo, vinculadas al extremismo en las políticas neoliberales”. Define este acoso moral como caracterizado “por la degradación deliberada de las condiciones de trabajo, predominando actitudes y conductas negativas de jefes y ejecutivos en relación a los subordinados, lo que provoca perjuicios prácticos y emocionales al trabajador y su organización sindical. La víctima escogida es hostilizada, ridiculizada, culpada y desacreditada ante sus pares. Sus compañeros, por miedo a la vergüenza de ser también humillados, rompen los lazos afectivos

con la víctima y, comúnmente, reproducen y actualizan acciones y actos de agresión en el ambiente de trabajo, creando un “pacto de tolerancia y silencio” en la colectividad”.

En consecuencia, hacen un llamado “a impedir la consolidación de esta perversa “cultura”, pues entendemos que la organización y las condiciones de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores, condicionan en gran parte la calidad de vida. Lo que sucede en los sitios de trabajo es fundamental para la democracia y los derechos humanos. Por tanto, luchar contra el acoso moral en el trabajo es contribuir al ejercicio concreto y personal de todas las libertades fundamentales. Por lo mismo, la erradicación de esta ignominia es tarea irrenunciable del Movimiento Sindical Democrático”. (UNT, 2004d).

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNT



EL PANORAMA SINDICAL A FINES DEL 2003

Como hemos podido apreciar, en este año se gesta el proceso de división interna de la CUT, cuyas consecuencias y proyecciones continuaremos analizando en las etapas subsiguientes. En esta etapa pudimos confirmar el nacimiento de los diversos Movimientos sindicales, como fue el de “Fuerza Social Democrática” y el “Movimiento Social por los Cambios”.

Este último, como vimos, mantuvo un rechazo permanente hacia la CUT, siguiendo su dinámica propia. No fue así en el caso del Movimiento Fuerza Social Democrática (FSD), constituido, como vimos, en abril del 2001, el cual se presentará a las elecciones del próximo Congreso de la CUT programado para el mes de agosto.

Así lo adelantó su líder, el presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, quien estaba consciente de la crisis por la que pasaba la Central debido al quiebre existente entre el sector de Martínez y el PC y con el sector concertacionista liderado por Olivares. Pavez señaló que sería la primera vez que se presentan con tal denominación en las elecciones internas “y seremos una fuerza que busque reconstituir el movimiento gremial”. (Movimiento Fuerza Social, 2002).

Pavez también encabezará la lista para las elecciones de octubre del Colegio de Profesores, donde competirá con el PC, la Concertación, la Derecha y una lista de Izquierda dura. Para el Gobierno, Pavez es una garantía para el respeto de los acuerdos relativos a la evaluación al desempeño docente y la diferenciación de sueldos por incentivos y premios al trabajo bien hecho. Fuerza social también estima presentarse a las elecciones en las universidades, para intentar recuperar la directiva de la Federación de estudiantes de la Universidad de Chile, FECh, organización que estuvo a punto de presidir en octubre del año pasado. Las posturas de este antiguo dirigente PC le han traído el repudio de su partido, que actualmente lo tiene con su militancia “congelada” en forma permanente.

Con estas divisiones, incluida la anterior que dio lugar a la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), cuya Personalidad Jurídica la obtuvo el 31 de enero de 2003, la representatividad de las centrales quedó en los siguientes términos: La CUT quedó integrada por 36 Confederaciones, 58 Federaciones y 224 Asociaciones, con un total de 423.492 socios, al 31 de diciembre de 2003.

La CAT en tanto, reunía 3 Confederaciones, 14 Federaciones y 24 Sindicatos, representando 21.553 socios.

La UNT, al 29 de diciembre del 2004, contaba con 5 Confederaciones, 7 Federaciones, 2 Asociaciones Nacionales, 1 Colegio Profesional y 13 Sindicatos, con un total de 43.185 socios. Su Directiva, presidida por Diego Olivares, fue elegida el 29 de diciembre del 2004, obteniendo su Personería Jurídica con fecha 6 de enero de 2005.

PANORAMA ECONÓMICO Y LABORAL DEL AÑO 2004

La especificidad del desarrollo económico en esta etapa influirá en forma importante en la dinámica sindical del período, condicionando muchas de sus orientaciones y reivindicaciones. Ello nos lleva a tratar dicho desarrollo, a modo de introducción de la evolución que tendrá el campo de las relaciones laborales en esta fase.

Reactivación económica

Con la esperada reactivación que estaba teniendo el país, la competencia entre los distintos sectores se hizo notar en el IPC. El área de vestuario fue la que más redujo sus valores durante el 2003, con una variación negativa del 4,6%. Vivienda disminuyó sus precios en 2,4%, registrando mayores reducciones que electrónica y línea blanca. Alimentación bajó sus precios en un 0,8%. Este resultado, que no se daba en Chile desde 1935, sitúa a los diez últimos años como el período más largo de la historia económica del país en el que la inflación no ha superado un dígito, favoreciendo a los consumidores, lo que se refuerza con el descenso de la inflación en los últimos años, lo que ha permitido mantener el poder adquisitivo de la población en general, bajando el IPC de 3,8% en el 2000, a 2,8% el 2003, esperándose un 2% para este año.

Como lo indicara el Presidente Lagos al clausurar, junto al Rey Juan Carlos de España, el Foro de Inversiones Hispano-Chileno, primero llegó a nuestro país la inversión española de sus empresas globales (telecomunicaciones, energía, infraestructura y otras), luego arribaron las grandes compañías (editoriales, seguros, pesqueras) y actualmente las pequeñas y medianas empresas. El proceso se inició a fines de los años 90 y en los tres últimos años acumula más de 40 inversiones, que bordean en promedio los 2,5 millones de euros y que han generado en total sobre 1.600 empleos directos en distintas zonas del país. Este es un indicador de la progresiva presencia en el país de las empresas transnacionales, lo que a su vez ha favorecido el empleo.

La economía crea cerca de 140 mil trabajos y el desempleo se encuentra en su menor nivel en 5 años, si bien disminuye menos que el ritmo de crecimiento de la economía. En el trimestre móvil octubre-diciembre del 2003 hubo 7,4% de personas sin trabajo, número menor en cuatro décimas a igual período del 2002. Se espera que la desocupación promedio disminuya medio punto este año. Según opinan algunos analistas, este impulso podría deberse a que en la medida en que se mejora la percepción económica, más gente se anima a buscar trabajo.

En efecto, desde 2000 a la fecha la tasa de desempleo ha ido en descenso, bajando de un 9,2% a un promedio del 8,5% en 2003, esperándose un 8% para este año. Sin embargo, todavía los desempleados se sitúan en torno a los 460 mil. La baja del desempleo ha ido acompañada por un aumento en el número de los ocupados, del orden de los 295 mil entre 2000 y 2003. La fuerza laboral también ha crecido en 218.860 (3,7%). En esta disminución del desempleo han influido los programas de empleo del Gobierno (creando más de 100 mil año), los que en el último tiempo han dejado espacio para la contratación de privados. Pese a que la expansión de la economía aún es leve, con un 3,3% en 2003 y un 5% esperado para este año, se ha ido alejando el temor de la recesión, si bien no se recupera plenamente el empleo. A su vez, las remuneraciones, aunque se han mantenido prácticamente estancada en los últimos 4 años, han aumentado los salarios mínimos, con un aumento que entre 2000 y 2003 llegó al 15,6%, al pasar de 100.000 a \$ 115.648, más los beneficios adicionales como bonos y aumentos en los subsidios. Ello influirá en una mayor confianza en los empresarios para realizar sus inversiones.

En relación al impacto de la economía y del empleo en la familia de los trabajadores, se discierne una mayor participación en la ocupación. Así, tienden a bajar las personas que dependen de los ocupados dentro de un hogar (de 2,8% en 2000 a 2,6% en 2003), y aumentan los hogares donde están ocupados ambos cónyuges, variando en ese mismo período de 29,9% a 32,5%. En el sector más pobre, el 8,6% de los hogares tienen al padre y la madre trabajando, frente a un 20% en el segundo quintil y un 60% en el de más alto ingreso. Cabe destacar la mayor tasa de participación de la mujer en el mercado laboral (37,1%). Es importante notar que esta mayor incorporación al trabajo, en general, está provocando que la aceleración del empleo no sea tan fuerte para el nivel de crecimiento económico vigente. (Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2003).

Del mismo modo, la educación, como lo muestra esta encuesta del INE, es un importante factor que influye en el empleo. Los datos señalan que sólo el 57% de los que no tiene educación formal o sólo enseñanza básica incompleta pueden tener un empleo permanente, alcanzando el 90% entre aquellos que han completado la educación superior. De hecho, el 43,8% de los desocupados tiene la educación media incompleta o inferior. Entre el 2000 y el 2003, todos los niveles educacionales vieron incrementados sus ingresos. Quienes alcanzan educación superior completa recibían un ingreso promedio en un 70% superior a quienes sólo la tenían incompleta. (INE, 2004).

En cuanto a la seguridad y protección del trabajador, sólo un 75% o unos 3 millones de asalariados en 2003 tenían un empleo permanente, frente a una fuerza laboral de 5,5 millones, según lo reveló la última encuesta Casen, publicada a fines de diciembre. Este mismo porcentaje es el que ha firmado contrato, pero en el primer quintil, el de menores

ingresos, el 40% no cuenta con esta protección, versus el 11,3% en el último quintil (el de mayores ingresos). Es en los tramos de ingreso y no en el sexo donde se presentan las mayores diferencias respecto de la calidad del empleo. Así, por ejemplo, en el sector más pobre sólo un 53% de los trabajos eran permanentes, porcentaje que sube al 90% en el tramo de mayores ingresos. Las mejores condiciones de trabajo se observan en la Minería y en los Servicios de Electricidad, Gas y Agua. En cambio, la situación más desfavorable se observa en la Agricultura y la Construcción, con empleos más estacionales (45,5% y 47,1%, respectivamente) y con un alto porcentaje sin contrato, de un 33% y un 47,1% respectivamente. La mayor proporción de asalariados sin resguardo se ubica en las microempresas (de 2 a 5 trabajadores), lo que va disminuyendo hasta llegar a las de mayor tamaño. En cambio sólo 7,3% de las personas no cuenta con contrato en las firmas con más de 300 trabajadores. (La Segunda, 2004).

En este contexto y dado que aún permanecen, como vimos, 460.000 personas cesantes, el Gobierno enfatizó sus políticas sociales y de ayuda. Así, el Presidente Lagos, promulgó la Ley que reajusta las pensiones mínimas y asistenciales y establece la entrega de un bono extraordinario a más de un millón de personas de menores recursos. El Jefe de Estado anunció también que el Gobierno entregará 18 mil nuevas pensiones asistenciales para adultos mayores de escasos recursos. La normativa iguala las pensiones de viudez del Instituto de Normalización Provisional (INP), con las entregadas por las AFP, es decir, estas mujeres tendrán derecho a recibir un montepío equivalente a un 60% de la pensión de viudez del causante, lo que favorecerá a cerca de cien mil viudas. Este beneficio será entregado entre septiembre de 2004 y septiembre de 2005. Así también, por una sola vez y ante el impacto por las alzas en el precio del petróleo, se concedió un bono extraordinario de 10 mil pesos a todas las personas que reciben pensiones mínimas y asistenciales y a las familias pertenecientes al Sistema de Protección Social Chile Solidario. La ley fija en \$ 86.079, a contar de septiembre de este año y \$ 89.921 a contar de septiembre de 2005. El monto de las pensiones mínimas para aquellos pensionados mayores de 75 años, aumentará en un 9,3% el valor total de la pensión. El texto legal además contempla que en el mes de diciembre de cada año se determinará el número máximo mensual de pensiones asistenciales a conceder en el país, las que posteriormente serán distribuidas mes a mes según las necesidades de cada Región.

Igualmente, el Seguro de Cesantía fue uno de los primeros proyectos que se aprobó bajo la administración del Presidente Lagos. Hasta mediados del 2004 su afiliación llegaba a los 2,4 millones de trabajadores, el cuádruple de lo estimado y 44 mil desempleados recibieron un beneficio promedio de \$ 68.000. Más de 200 mil trabajadores cesantes ya han cobrado los beneficios del seguro con un monto promedio de \$ 73 mil. Aproximadamente 1.705.840 trabajadores se afiliaron al seguro de cesantía, rompiendo con todas las proyecciones iniciales, incorporando el 64% de los trabajadores del mercado laboral

privado, según informó la Asociación de AFP. Se espera que se incorporen otros 603.000 trabajadores durante el 2004. Sin embargo las proyecciones del Ministerio del Trabajo apuntaban a una ambiciosa cifra de 2,8 millones de trabajadores para fines de 2004.

ÁMBITO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Siempre en este ámbito de protección al trabajo y vinculado a las nuevas características de la economía, los Tratados de Libre Comercio (TLC), entre Chile y Estados Unidos incorporaron el tema laboral (Capítulo 18), comprometiéndose a cumplir con los principios y derechos fundamentales estipulados por la OIT. Ambos países se comprometen a no modificar sus normas laborales y garantizarán a las personas el acceso a instancias judiciales y administrativas para hacer cumplir la legislación laboral. Establecerán un Consejo de Asuntos Laborales formado por representantes en el ámbito ministerial o representantes equivalentes de ambos países.

Los países establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral (Anexo 18,5). Además, cada país podrá consultar al otro sobre cualquier tema relativo a este capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita a la unidad (punto de contacto). A los 6 meses de entrada en vigor el TLC, Chile y EE.UU. deberán crear una lista de hasta 12 personas que cuenten con las aptitudes y disposición para desempeñarse como árbitros. Cuatro árbitros deben tener nacionalidad diferente a la de los países miembros del TLC.

Estos aspectos protectores del trabajo se han reforzado así, encontrando su respaldo internacional en la propia orientación de estos Tratados de Libre Comercio que, como hemos visto, enfatizan su dimensión protectora de los derechos laborales. Tal es así que el TLC con los EE.UU. prohíbe cualquier regresión de los derechos fundamentales ya reconocidos legalmente. Como señalaba María Ester Feres, Directora Nacional del Trabajo, este TLC en materia laboral impone a los Estados contratantes la obligación de reconocer y asegurar legalmente los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT y expresamente señalados en el Tratado: derecho a la asociación, derecho a organizarse y negociar colectivamente, a la no discriminación en el empleo y la ocupación, prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, una edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Estas cláusulas laborales del Tratado otorgan una nueva perspectiva jurídica para valorar las opiniones que en nuestro país abogan por una reducción de las normas protectoras sobre el trabajo asalariado, como recurso para promover el empleo, la inversión

y el crecimiento económico: tales medidas, de ser implementadas, supondrían el riesgo de infringir lo acordado en el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

En este cuadro auspicioso, sin embargo, se mantiene en el país el problema del trabajo infantil. Al respecto, según un reciente estudio realizado en Chile por la OIT y el Ministerio del Trabajo, 196.000 niños y adolescentes trabajan en nuestro país; 107.676 lo hacen en labores inaceptables; entre 12 y 17 años, hay 88.428 menores en trabajos aceptables y 42.083 en tareas domésticas, por más de media jornada. Se está hablando de un porcentaje que representa el 6,5% de la población menor de 18 años. Se entiende por trabajo aceptable el trabajo para menores que respeta el ordenamiento jurídico e incluye el trabajo liviano desarrollado de manera protegida para niños de 12 a 14 años.

Perfeccionamiento de la Reforma Laboral del 2001

En el *ámbito legislativo*, la *Reforma Laboral del 2001* ha sido bien evaluada. Antes de la reforma, cerca del 60% de los instrumentos colectivos eran contratos y, para el 2004, el porcentaje ascendía al 76%. También aumentó el número de trabajadores que negoció, mediante Sindicatos, en detrimento de las negociaciones de los grupos de trabajadores. A su vez, las huelgas disminuyeron. Ello no obstante, hasta el año 2003 las personas sujetas a contratos y beneficios colectivos eran 173.985, vale decir, un 4% de la fuerza laboral chilena (6 millones 96 mil 960 personas, según el Instituto Nacional de Estadísticas, INE). Ello muestra la baja cantidad de trabajadores que hacen uso de los procesos de *negociación colectiva*.

El *proyecto sobre judicatura laboral* se encuentra en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y se sumó al proyecto que pretende regular la subcontratación, que se analiza en el Senado. Además, introduce una figura al ordenamiento jurídico: "*onus probandi*", que consiste en facilitar las pruebas al denunciante. La sentencia condenatoria apunta a retrotraer la situación al estado inmediatamente anterior de producirse la vulneración denunciada. De esta forma, si la violación de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido, éste no tendrá efecto alguno. El trabajador podrá optar por su reincorporación con los pagos correspondientes o la indemnización. Este proyecto será desglosado en 3 Leyes, sobre Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranzas (Ley N° 20.022, del 2 de septiembre de 2005), Cobranzas Judiciales (Ley N° 10.023), de la misma fecha y modificación de los procesos (Ley N° 20.087), del 3 de enero de 2006 y que regirá a partir de marzo del 2007.

Al respecto, el Presidente de la CUT, Arturo Martínez, ya había señalado la urgente necesidad de una reforma a la judicatura laboral, tras la ceremonia de inauguración del año Judicial 2004 (1° de marzo, 2004). En esa oportunidad indicó que la justicia tenía

una deuda histórica con los trabajadores y que, para ellos, no existía un Estado de Derecho sino una constante denegación de justicia. Desde hace décadas la judicatura laboral es una rama disminuida del Poder Judicial, con muy escasos recursos que determinan un número de Tribunales absolutamente insuficientes, afirmó. Agregó que a la fecha existían 19 Juzgados del Trabajo en todo el país, mientras que en el año 1973 había 33. Esta realidad hace que un juicio, como es el caso por pago de prestaciones alimentarias para el trabajador y su familia, pueda durar en promedio 3 o 4 años.

Por su parte, los empresarios rechazan este proyecto, que separa los juicios del trabajo de los netamente previsionales, argumentando que incentivará el desempleo, como lo hizo la Reforma Laboral. Critican, igualmente, que el proyecto permite al trabajador que se presenta a un aviso de empleo, y considera que dicho aviso lo discrimina –por exigencia de foto, de estudios y otros– demandar por daño moral a la empresa. También señalan que si dentro del proceso de selección el trabajador se siente perjudicado, también puede demandar a la firma.

En cambio, el proyecto de *flexibilidad laboral*, esperado por los empresarios y rechazado por los trabajadores, aún se encuentra sin avances. El proyecto no se vería hasta el 21 de mayo, sin existir hasta entonces voluntad política para que el Ejecutivo lo pusiera como prioridad en la agenda legislativa del año. Sin embargo, según el Presidente de la Comisión de Hacienda del Senado, Alejandro Foxley, es muy difícil que el Gobierno logre imponer el proyecto de flexibilidad laboral.

La polémica normativa, que hacía parte de la Agenda Pro Crecimiento, exime de indemnización por años de servicio al empleador de trabajadores que tengan entre 18 y 24 años y que hayan recibido capacitación en su trabajo. En sus principales contenidos, este proyecto apunta básicamente a generar espacios para integrar al mercado de trabajo a jóvenes y mujeres con miras a lograr una mayor competitividad. En primer lugar considera la posibilidad de adaptar la jornada laboral dentro de un máximo de 45 horas semanales y 11 horas diarias reales, de acuerdo a las necesidades de la empresa. Como segundo punto se estipula la contratación por 3 años de jóvenes entre 24 y 28 años, sin posibilidad de indemnización al momento de despido, pero considera su capacitación acreditada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Por último, contempla la extensión y flexibilización del servicio de Sala Cuna en las empresas. Para esto, las empresas deberán derivar un 0,05% de la sobrecotización que hacen a las Mutuales de Seguridad, para el cuidado de los hijos de las empleadas, con el objetivo de que más mujeres puedan asistir al trabajo.

Este proyecto concitará el rechazo de la CUT y de las Organizaciones Sindicales a lo largo de todo el año, mientras los empresarios presionarán por su aplicación. Sin embargo, luego de diversas discusiones al respecto, finalmente la flexibilidad laboral no

estará en la Agenda del Gobierno, ni será realidad durante el Gobierno del Presidente Lagos. Así lo afirmó el Ministro Secretario General de la Presidencia, Eduardo Dockendorff, asegurando que la iniciativa “no forma parte de la agenda legislativa” que su Ministerio planificó para el próximo año. Como razón de esta decisión, se indica que existían otras prioridades y que el tiempo legislativo es limitado. Y, principalmente, dado que antes de entrar de lleno en este tema hay que analizar el efecto que estarán teniendo las Reformas Laborales y la reducción de la jornada de trabajo que comenzaría a regir en enero del 2005. Pero, principalmente, indicó que la adaptabilidad laboral “requiere un gran consenso político, un tiempo de maduración. No nos parece conveniente que un Gobierno deje un acuerdo que a lo mejor no representa las prioridades de un futuro Gobierno”. (El Mercurio, 2004b).

A su vez, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, planteó que la flexibilidad es uno de los principales desafíos para alcanzar el desarrollo. Sin embargo aclaró que no se trata sólo del mercado laboral, sino también de eliminar las barreras por parte de los empresarios. Al respecto se refirió a sus muchas rigideces, destacando la presión por conseguir incentivos tributarios, lo que podría terminar con consecuencias “desastrosas”, por el enorme esfuerzo que se debe hacer para fiscalizar la correcta utilización de esos recursos. Criticó también la presión de los sectores exportadores por tratar de fijar el tipo de cambio. Añadió que los empresarios se deben abrir a tener nuevas negociaciones con sus Sindicatos en vez de verlos como un peligro, y que en vez de ir a golpear las puertas del Ministerio de Hacienda para que se les perdonen los impuestos o las cotizaciones previsionales, tuvieran una actitud de cambio.

Desde el mes de enero del 2005 comenzará a operar la jornada laboral de 45 horas. La Ley no significará reducción de salarios, contra la opinión de los empresarios, quienes han rechazado estos cambios. La ley precisa que excepcionalmente la jornada ordinaria podrá extenderse sólo como medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En dichos casos, las horas trabajadas en exceso deberán pagarse como horas extraordinarias.

Como resultado de las discusiones sobre el proyecto de flexibilidad, se limitaron las facultades de la *Dirección del Trabajo* en esta materia. En el proyecto original que se encuentra en el Congreso, la Dirección del Trabajo era la instancia que debía autorizar las jornadas laborales excepcionales, sin distinciones. Sin embargo, luego de escuchar opiniones contrarias, tanto de la Concertación como de los privados, el Gobierno accedió a que la Dirección del Trabajo sólo tome constancia de los acuerdos horarios entre empresas y sindicatos. Se evalúa que mantenga el derecho a veto cuando se trate

de acuerdos entre empleadores y trabajadores carentes de Sindicatos. La política del Gobierno es que la negociación sea entre las partes, sin otras intervenciones. Pero se reconoce que habrá situaciones en las que por el tamaño de la empresa o la inexistencia de condiciones, la Dirección del Trabajo tendrá que tener un rol más activo y eso es lo que se deberá precisar, según la opinión del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari. En esta normativa, se dejó de lado la disposición del proyecto original que fijaba como requisito para autorizar la adaptabilidad de jornadas un certificado de buena conducta laboral emitido por la propia entidad. Este aspecto fue un tema cuestionado por la DC y los privados, quienes consideraron que en el texto se le asignaba a la Dirección del Trabajo una facultad discrecional.

En el nuevo *Sistema de Mediación*, aumentaron los requerimientos de 188 a 381 casos entre 2002 y 2003, donde en un 77% de las mediaciones se evitó la realización de huelgas, involucrando a cerca de 45 mil trabajadores. (Dirección del Trabajo, 2004c).

En relación a las iniciativas de la Dirección del Trabajo, tuvo lugar la reunión número diez del *Consejo Regional de Usuarios* (CRUs) de la Región de Los Lagos. Estos CRUs fueron creados a inicios del 2002 en esta región sureña y lo integran personeros de la Dirección del Trabajo y representantes de Organizaciones Laborales y empresariales. Sus objetivos principales son los de institucionalizar un espacio de evaluación del actuar de la Dirección del Trabajo frente a sus usuarios, así como impulsar diversas actividades de formación y de difusión de temas laborales, en una perspectiva de trabajo conjunto, de diálogo y de concertación.

La Dirección del Trabajo ha estado implementando en estos meses en diversas Regiones del país estos Consejos Regionales de Usuarios, de carácter tripartito. (Dirección del Trabajo, 2004d). A modo de ilustración, como plantea el Director Regional del Trabajo de la V Región, en el mes de junio del 2004, estos Consejos ya estaban funcionando en distintas Comunas, con el objeto de intervenir en la capacitación y difusión de las normas laborales. Su objetivo es: "...transparentar nuestro accionar, mostrar al empresariado y a los trabajadores cuáles son nuestras competencias, qué hacemos y con cuántos trabajadores y funcionarios lo hacemos. En forma lenta pero gradual, los trabajadores se van enterando a través de sus Dirigentes Sindicales hasta dónde podemos hacer nosotros... Además, siendo un poco ambiciosos, hemos establecido Mesas de Trabajo y tenemos una también en el Valle de Aconcagua y en Valparaíso, integrada por representantes del sector agrícola, industrial y de la pequeña industria, del sector comercio, de las Federaciones de Trabajadores y de nosotros". El Director Regional del Trabajo citado agregó que han constituido una Mesa de Trabajo con los viñateros. La viña es la actividad principal del valle y participan también en estas mesas trabajadores que no están organizados sindicalmente. La labor de dichas mesas es hacer un levantamiento que caracterice a la zona,

como el número de trabajadores permanentes y transitorios, las condiciones laborales y de higiene en que desarrollan sus faenas. (Yáñez, 2004).

La OIT y el Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC, becaron a 15 medianos y pequeños empresarios que tendrán tres semanas de capacitación en Bélgica para mejorar sus exportaciones y ampliar sus fronteras.

El programa “*Contrato de aprendizaje enfocado a jóvenes*”, del Sence, junto al Instituto de la Juventud (Injuv), entregarán a los empresarios interesados en participar, el 40% del sueldo mínimo más un bono de \$ 290.000 para la contratación de personal.

Los pequeños empresarios que tengan contratados a nueve o menos trabajadores (PYMES), ya no estarán obligados a pagar multas ante el incumplimiento de una Ley Laboral, debido a que podrán sustituirlas por Cursos de Capacitación, según lo dispone desde diciembre la reforma del sector, con la *ley N° 477* de la Reforma Laboral. La Directora del Sence, Jossie Escárate, anunció que los programas de capacitación beneficiaron casi a un millón de trabajadores en el 2003. Si se completa esta cifra, ello permitiría alcanzar el indicador de competitividad, que busca que el 20% de la fuerza de trabajo ocupada tenga al menos una capacitación al año, con lo cual quedaríamos en el piso de los países de la OCDE, que reúne a las economías más avanzadas del mundo.

El Presidente Lagos anunció que institucionalizará un *sistema de guarderías* para hijos de temporeras que comenzará a funcionar en 2005.

Como podemos observar, los Gobiernos de la Concertación han realizado avances importantes en orden a intentar mejorar la situación de los trabajadores, mediante Reformas Laborales que favorecen la empleabilidad, una mayor equidad en los intercambios, mejores condiciones de justicia e igualdad entre el actor empresarial y el laboral. Esta equidad ha sido un factor clave en los intentos de Reformas de los Gobiernos de la Concertación. Ello se encuentra muy ligado a los esfuerzos por adaptar al país a las crecientes exigencias de la apertura a la globalización y a la apertura de los mercados internacionales.

Del mismo modo, con ello se pretende ir preparando al país para pasar a una segunda fase de industrialización, que requiere inversiones más costosas, mayores riesgos de competir, tecnologías de punta y otras modernizaciones del aparato productivo. Si embargo, ello supone mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, evitando abusos, exceso de horas de trabajo, el recurso al trabajo infantil, abusos patronales, etc., a fin de que esta labor de desarrollo, a partir de la empresa, pueda hacerse en términos de un trabajo colaborativo y conjunto. Ello mismo exige maximizar los esfuerzos de capacitación, especialmente para los jóvenes y las mujeres trabajadoras.

Estas exigencias, explican las reacciones de la CUT que hemos detallado, sus resistencias a una flexibilidad laboral que amenace sus condiciones de vida, su seguridad

laboral. Muchos, si no todos los adelantos logrados y que hemos detallado, ponen de relieve la lucha y el esfuerzo constante de las Organizaciones Sindicales en la defensa de sus derechos y libertades. De allí nuestro interés en detallarlos.

En este mismo contexto, de mayores exigencias de productividad y desarrollo, pero también de justicia social, se explica la iniciativa de la Dirección del Trabajo de poner en marcha los Consejos Regionales de Usuarios, instancias tripartitas que irán facilitando el diálogo social, la mediación y el traspaso de las responsabilidades y de la resolución de los conflictos a las propias partes, favoreciendo así su mayor autonomía y una menor intervención del Estado.

Todos estos avances del Movimiento Sindical, se ven amagados, sin embargo, por sus conflictos y divisiones internas que amenazan su unidad y por ende, su potencialidad y su protagonismo como interlocutor social.

REACTIVACIÓN ECONÓMICA EN EL CAMPO DE LA EMPRESA EN EL 2004

La Responsabilidad Social Empresarial, RSE

En el sector de los empresarios fueron premiadas diversas empresas por su desempeño en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Así, la CEPAL y la Fundación PROhumana distinguieron en el mes de agosto al Servicio de la Vivienda y Urbanismo, SERVIU, del Maule (VII Región), a Minera Zaldívar y Fundación Solidaridad, por ética y responsabilidad social.

Ello, no obstante, considerando la totalidad del país, deja bastante que desear la *Responsabilidad Social* de las Empresas. En efecto, el último Índice Nacional de Responsabilidad Empresarial, a cargo de *Accountability & The Copenhagen Centre*, Chile aparece ranqueado en el puesto 31 en una muestra de 51 países debajo de Perú, Costa Rica y Panamá y lejos de Finlandia, Suiza, Reino Unido, Nueva Zelanda e Irlanda. Este posicionamiento incluye 7 variables: estructuras de gobierno corporativo, prácticas éticas de negocios, apoyo empresarial a políticas de Desarrollo Sustentable, inversión en capital humano, compromiso con la sociedad civil, contribución a las finanzas pública y administración medioambiental. (El Mercurio, 2004c).

En Ecoceanos News (2004a) se indica que de acuerdo al Índice reseñado, el país sale mal evaluado en las mediciones internacionales sobre estas variables. Se agrega al respecto, que peor aún es la posición que ocupa nuestro país en el Índice de Competitividad Responsable, del mismo Organismo, donde es el sexto con mayor déficit. A su vez, el Coordinador de la Red Puente, Gilberto Ortiz, en este mismo artículo de Ecoceanos

News, señala que la mala nota de Chile en RSE le resulta poco sorprendente, ya que “como concepto, iniciativa y debate, la Responsabilidad Social Empresarial no lleva más de cinco años en el país y ha sido más discursivo que real. Más parecer, que hacer”. Ortiz señaló que un estudio que la Red Puentes publicará próximamente, “demuestra que gran parte de las iniciativas de RSE no están en el área de gestión de la empresa, sino en inversión social, algunos casos de filantropía o de marketing y no centradas en el mejoramiento ambiental, laboral, ni de la ética empresarial”. En su opinión el movimiento (empresarial) de la RSE en Chile prácticamente no dialoga con las Organizaciones Sindicales, ni ambientalistas. A su vez, acusó al Gobierno de no utilizar los instrumentos del Estado para promover este concepto, cómo la información de la Dirección del Trabajo respecto al comportamiento laboral de las empresas y del Servicio de Impuestos Internos (SII) en cuanto a lo tributario.

A su vez, Juan Trímboli, de Consumer Internacional, enfatiza las mismas críticas, señalando que “este concepto [de RSE] por parte de las empresas es un elemento de marketing y no una realidad”. Y agrega: “La mala nota de Chile ratifica la necesidad de que la sociedad civil sea mucho más activa en este tema. Si la RSE en lo conceptual y en lo práctico queda sólo en manos de las empresas, los avances van a ser muy débiles o inexistentes”.

Explicó que es bueno para el país que las empresas sean responsables socialmente, porque ayudaría a mejorar la calidad de vida, disminuirían las grandes diferencias sociales y además implicaría una mejor inserción internacional del país, en el marco de la globalización y los acuerdos de libre comercio. A juicio del representante de Consumer International, el Gobierno tiene muchas obligaciones que cumplir en esta materia y cuenta con herramientas e instrumentos para ejercerlas, pero no es un tema prioritario.

NORMAS Y MEDIDAS PROTECTORAS DEL GOBIERNO

Siempre en este plano de las relaciones con los empresarios y la calidad en el trabajo, durante este año la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), junto al Instituto Nacional de Normalización (INN) y Chile Calidad, se encontraban trabajando para implementar una norma de *gestión integral* para las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de mejorar los estándares de calidad de las empresas. Esta norma PYME incluye calidad, gestión y medio ambiente y deja preparadas a las empresas para una futura implementación de ISO 9.000 e ISO 14.000.

La Dirección del Trabajo presentó en el mes de julio ante un grupo de Senadores un estudio realizado sobre las prácticas antisindicales y su impacto en las relaciones laborales

en los últimos años. En dicho trabajo se llegó a la conclusión de que la separación ilegal de dirigentes se relaciona con enfoques divergentes respecto de las demandas que se le presentan al empleador sobre las condiciones básicas de trabajo y que las prácticas antisindicales van dirigidas preferentemente contra el Presidente del Sindicato y su Directiva. Además, el estudio indica que la acción de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia permite el reintegro del 95% de los dirigentes a las empresas, pero la situación previa se mantiene o empeora en dos tercios de los casos.

Las empresas en el mes de julio ya se encontraban preparando su adaptación a la jornada laboral de 45 horas que comenzará a regir en enero de 2005. Los empresarios rechazaban esta norma argumentando que la medida incidirá en un aumento de sus costos, cuestión muy negativa, especialmente cuando comienzan a entrar en vigencia los nuevos TLC. Este rechazo ha continuado a lo largo del año. Al respecto, la Dirección del Trabajo, en el mes de septiembre, ratificó que la reducción de jornadas que se iniciará en enero de 2005 no implica rebaja de sueldos. Sin embargo, no fiscalizará ni sancionará a las empresas por cambiar los contratos o despedir y volver a contratar a los trabajadores bajo nuevas condiciones (dictamen de la Dirección del Trabajo del 22 de septiembre), lo que fue ratificado por el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic. Esta medida concitó un fuerte rechazo de la CUT, aduciendo que la Directora del Trabajo fue incapaz de resistir las presiones de los poderes fácticos. Estas nuevas normas fueron ratificadas y especificadas en diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo, dejando en claro (dictamen del 8 de octubre), finalmente, luego de algunas contradicciones, la imposibilidad de rebajar salarios, como lo reafirmará el Ministro Solari en el mes de diciembre. Ante estas disposiciones, la CPC presentó un recurso de reconsideración ante la Dirección del Trabajo. Otro tanto hizo la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) el 15 de diciembre, argumentando que el sector tiene una sola cosecha al año que depende de las condiciones climáticas, por lo que demandan, dentro de un promedio de horas anuales, adecuarse a las necesidades de cada estación. La Dirección del Trabajo desestimó esta demanda a fines de mes. (Diario Financiero, 2004a).

Según los diputados de la Comisión Investigadora de los Derechos Laborales, al hacer un balance preliminar de las múltiples denuncias recogidas en los últimos meses, concluyeron que el Código del Trabajo no da cuenta de la actual realidad laboral. Su crítica es a la falta de normas que se adapten a las nuevas relaciones laborales que se dan en el país. El Código estaría obsoleto para el sistema de empresa que existen hoy en Chile y el incumplimiento mayor se da en todo lo relacionado con contratos y tipos de contratos. Ello estaría ratificado por los propios jueces laborales, quienes señalan que se ven muchas veces imposibilitados de hacer justicia por “los recovecos del mundo empresarial para evadir la norma”. Del mismo modo, señalaron que la nueva cultura de los contratistas hace que

muchas de las leyes no se apliquen porque hay empresas que trabajan con muchas razones sociales, lo que lleva a que los trabajadores se encuentren desencantados. De acuerdo a la Comisión, los mayores incumplimientos se dan en las pequeñas empresas y no en las grandes compañías, donde habitualmente se cumple con la legislación.

REACCIONES DE LOS EMPRESARIOS

El Banco BBVA de España, con filiales en Chile, ha establecido un Código de Conducta para sus más de 9 mil empleados en todo el mundo. Con ello pretende transparentar buenas prácticas corporativas. Ello fue como respuesta al ruido generado por los fraudes contables de grandes corporaciones norteamericanas, recientemente denunciados.

En relación a la licitación de contratos de alimentación y aseo para la empresa petrolera Enap Magallanes, provocó inquietud en la empresa SODEXHO Chile, que actualmente es la concesionaria de dichos contratos. El Sindicato que representa a 230 trabajadores transitorios, se mostró preocupado por esta situación. Ello es un indicador del creciente proceso de subcontrataciones y externalizaciones en la empresa moderna.

En el Gremio de los empresarios, el 7 de diciembre se enfrentaron para disputar la presidencia de la Corporación de la Producción y del Comercio (CPC), los dirigentes Hernán Somerville, presidente de la Banca, y Fernando Echeverría, presidente de la Cámara de la Construcción hasta 2004. Una vez elegido Somerville en la presidencia de la CPC, invitó a la CUT a dialogar sobre la flexibilidad laboral, invitación que fue rechazada por la multisindical, señalando que este tema no debía ser discutido con ellos. En cambio, Arturo Martínez propuso discutir “cómo protegemos a los trabajadores, cómo les damos seguridad social”. (La Tercera, 2004a).

Somerville rechazó que se le impusiesen los temas a negociar. Más adelante planteó que el trabajo *part-time* es propio de la economía moderna y que hay que reconocer esto, para que las mujeres puedan trabajar en sus casas y para que los estudiantes puedan hacer lo propio. Pero esto, aclaró, no es sinónimo de precariedad ni es tampoco afectar los derechos del Código del Trabajo ni mucho menos. Por su parte, el Ministro Solari planteó que conversará sobre el tema de la flexibilidad con Somerville, pero que también es importante lo que piensa el Movimiento Sindical. Si hay mesas de trabajo eso puede ser razonable, por eso lo condicionamos a la existencia de un gran pacto social. Este pacto social debe ser acompañado, según Solari “de condiciones de promoción del empleo y de una mayor protección para los empleados. (Diario Financiero, 2004b).

Para Hernán Somerville, la adaptabilidad laboral no es un capricho del empresariado, sino un imperativo y que Chile está poco a poco perdiendo competitividad global

porque el país aún no entiende que el mercado laboral está cambiando. Varios Gremios empresariales coincidieron con su planteamiento. Sin embargo, según fuentes del Ministerio del Trabajo, aún no se encuentra “piso político” para aprobar materias laborales de tal envergadura. (Diario Financiero, 2005a).

Ya a fines de este año, las diversas ramas de la CPC presentaron al nuevo presidente, Hernán Somerville, diversas demandas concernientes a sus respectivos Gremios. Así, por ejemplo, para Otto Kunz, presidente de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), lo primero es propiciar una política pública a favor de más emprendimientos, con facilidades para la creación de empresas, menores costos y apoyo crediticio, así como más flexibilidad en el trabajo. También se considera importante que en el contexto del buen ciclo económico no aparezcan temas que inhiban la inversión, como el *royalty* a la minería. Por su parte, la Sofopa demanda el mejoramiento del capítulo “Chile País Plataforma”. Otra inquietud planteada por los industriales, es buscar instrumentos que permitan un mayor nivel de penetración del mercado financiero en la economía, que permitan aumentar la participación de las PYMES. El Gremio también asigna especial relevancia a la Responsabilidad Social Empresarial y a destacar los avances en esta materia. Para L. Schmidt, Vicepresidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), los temas principales son el trabajo y las PYMES. “No es posible que el país esté teniendo un desarrollo importante, con un crecimiento de 6%”, señaló “y que tengamos del orden de 600 mil cesantes. La PYME es la que genera los puestos de trabajo y mientras no le demos posibilidades, es muy difícil resolver el tema”, indica. Por su parte, en la misma dirección se plantea la Cámara Nacional de Comercio (CNC). Su director y tesorero, Clemente Cámara, pone el empleo como prioridad y pide flexibilidad para que las PYMES operen con las franquicias para capacitación del SENCE. También demanda que se creen los Tribunales Tributarios Independientes, y combatir la competencia desleal y el comercio ilegal, como la piratería en la industria de los libros. (El Mercurio, 2004d).

LAS RELACIONES LABORALES EN ESTE PERÍODO

A. ACCIÓN DE LA CUT

Principales reivindicaciones y apoyo a las Organizaciones

Las *tareas que se proponía la CUT* para el año 2004, eran la Reforma a la Justicia Laboral, poner en debate el tema de las pensiones e impulsar las reformas a la ley de negociación colectiva, como las principales líneas gruesas de su acción. Además, se insistirá

en lograr un empleo “decente”. La elección de Directiva anunciada para el 19 de agosto será otra de las preocupaciones de la Central, para lo cual se preveía un par de meses de campaña. Un eventual Paro Nacional, es otra de las tareas que Arturo Martínez pensaba desarrollar en el 2004. Del mismo modo, un especial esfuerzo concitará la tradicional manifestación del 1º de mayo.

Respecto del “trabajo decente”, concepto propuesto por el Director de la OIT, Juan Somavía, en la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, en 1999, según Ricardo Infante, ex director de la OIT en Chile, éste consta de cuatro características principales: en primer lugar que exista trabajo y que sea de calidad, esto significa que tenga un buen nivel de productividad y también de remuneraciones. En segundo término, que esté protegido por las normas internacionales, es decir, que las personas tengan Contrato de Trabajo. Lo tercero es que los trabajadores cuenten con protección social en materia de salud, seguro de desempleo, protección a la maternidad y que tengan acceso a una jubilación digna. Finalmente, es trabajo decente cuando estas características son obtenidas mediante el diálogo social. Éste se materializa en los Convenios Colectivos donde se acuerdan las condiciones de trabajo futuro y del presente. Se trata que todos los puntos señalados, sean discutidos entre empleadores y trabajadores, en un proceso participativo. (Revista Mensaje, 2004).

Del mismo modo, la CUT solicitó al Gobierno la creación de una AFP estatal, para garantizar jubilaciones dignas, las que no entregarían el sistema privado. A su vez, criticó la composición del mercado de las AFP puesto, que según el Dirigente, que de las 22 empresas que existían en 1990, hoy en día sólo hay 7, de las cuales 3 concentran más del 70% de los afiliados. Una AFP estatal, según la CUT, permitirá subsanar las bajas Pensiones que otorga el Sistema.

También la CUT entregó su apoyo a los trabajadores de diversos sectores, como fue el caso de la empresa Explonor, en huelga indefinida, en protesta por mejores sueldos y falta de seguridad. Los operarios y sus familias permanecieron en las dependencias de la CUT, en la ciudad de Iquique en enero de 2004.

Alrededor de 100 trabajadores y dirigentes sindicales de la CUT protestaron en las afueras de la Confederación de la Producción y el Comercio, CPC, en demanda de mayor libertad sindical y negociación laboral. El hecho se produjo durante un acto de lanzamiento de un libro sobre “Rentabilidades de las Buenas Prácticas Laborales”, de Humberto Berg editado por la OIT, con presencia de Dirigentes empresariales y autoridades de Gobierno. Según el Dirigente de la CUT, Sergio Troncoso, la CUT no está de acuerdo con la flexibilidad laboral que propician los empresarios, puesto que significaría trabajos más precarios, sin contrato y part time. Añadió que querían denunciar ante este encuentro empresarial que hay empresas que violan la libertad sindical “y quieren ganar más a costa de nuestro trabajo”.

Arturo Martínez anunció que ese año denunciarían ante los Organismos Internacionales a los empresarios que vulneren los derechos laborales. Afirmó que los empresarios se preocupan sólo de cumplir con los estándares de calidad para producir, postergando los derechos de los trabajadores. Al respecto se vincularán con las Centrales europeas, la norteamericana y todas las Centrales del mundo para que tengan los antecedentes de cómo se elaboran los productos que llegan a sus mercados. Además acusó al Gobierno y a los Parlamentarios de no legislar a favor de los trabajadores, privilegiando el Gobierno la creación de empleos, mientras los trabajadores se siguen empobreciendo y están siendo explotados. Asimismo comentó que el Gobierno envió el año pasado al Congreso el Proyecto de Reforma a la Justicia Laboral, que no ha tenido la menor atención de los Parlamentarios. Criticó la falta de interés de los diputados, ya que cuando el Proyecto llegó a la Cámara no asistieron al debate.

Del mismo modo, la CUT amenazó al Gobierno con un Paro Nacional que se realizaría el 29 de julio, si no retira del Congreso los Proyectos de Ley que establecen la flexibilidad laboral y el que instituye las empresas suministradoras de personal. A su juicio, estas Leyes significan desmedros para los trabajadores, quienes perderían sus actuales derechos. La Central espera reunir 50 mil personas en la capital, para el 1º de mayo y 200 mil en el resto del país. Frente a este proyecto, la CUT llamó a los trabajadores a defender sus derechos frente a estos proyectos, aseverando que la iniciativa denominada “régimen de subcontratación y funcionamiento de empresas de servicios transitorios” está creando empresas de papel que no garantizan derechos como la negociación colectiva, Sindicalización, aguinaldo y fuero maternal. Frente a ello, el Gremio llamó al Gobierno a retirar el proyecto de la discusión parlamentaria.

A la primera reunión, tenida en el mes de abril, para constituir el Comité Consultivo laboral del TLC, no asistió la CUT.

En la *celebración del 1º de mayo* la CUT habría logrado reunir unas 5 mil personas. En la oportunidad, sólo se registraron incidentes menores. Durante su discurso, Martínez emplazó al Gobierno a acoger las 14 peticiones de la CUT consignadas en un documento llamado “*Pliego por la dignidad del trabajo*” que luego examinaremos.

La CUT ha estado demandando un aumento de hasta el 22% para fijar el nuevo salario mínimo. Ello, debido al mayor crecimiento de la economía. Su objetivo es que dicho salario llegue a los cerca de \$ 140.000 mensuales líquidos que gana el funcionario de menor rango en la administración pública (para la fecha, era de \$ 115.648), alcanzando –según el Gobierno– a 700.000 trabajadores, mientras la CUT estima que cubre a 780.000.

Ya en el mes de junio, la CUT descartó llegar a un acuerdo con el Gobierno respecto del monto del salario mínimo, aunque aseguró que el diálogo entablado ha traído frutos. Uno de los puntos debatidos, en este período, es si el salario mínimo puede o no ser compuesto.

Para la CUT no se hace compuesto, rechazando que algunos empresarios incluyan las horas extraordinarias, los bonos de locomoción o colación. Es necesario clarificar que este salario mínimo no se hace compuesto. Porque los impresores lo hacen con las horas extraordinarios, bonos de locomoción, etc. Entonces no es salario mínimo, es un ingreso”. (El Mercurio, 2004e).

Aunque el Gobierno ha manifestado su negativa ante la cifra de 145 mil pesos demandada por la CUT, Martínez ha insistido en que si el Estado tiene fijada tal suma para los funcionarios de más bajo grado, los empresarios también deben pagar lo mismo. Sin embargo, la CUT ya se abrió a negociar con el Gobierno un reajuste del salario mínimo por los próximos dos años, con el objetivo de evitar que una próxima discusión se vea afectada por las campañas presidenciales. Si bien no se ha logrado un acuerdo, las conversaciones han sido positivas, por cuanto está sentado el principio de avanzar en un acuerdo bianual, que permita proteger el ingreso básico de los trabajadores en función de las perspectivas económicas que se abran hacia los próximos dos años.

En general se esperaba que el reajuste del salario mínimo (cuya cifra, como hemos visto, se mantiene en \$ 115.648) se incrementara a contar del 1º de julio del 2004. Sin embargo, los economistas coincidían en que dado el ritmo de crecimiento de los puestos nuevos de trabajo, era necesario en esta oportunidad hacer un reajuste más moderado, cercano a la inflación estimada, de manera de no afectar la contratación de los más jóvenes y de personas menos calificadas. Ello significará más dificultades para que se satisfagan las expectativas de las Organizaciones Sindicales y sus Centrales. Sin embargo, se aprobó por el Senado el nuevo salario mínimo, fijándose en \$ 120.000, a partir del 1º de julio. En medio de este debate entre el Gobierno y la CUT, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, pidió paciencia a los trabajadores que estaban disconformes, por el aumento del salario, fijado en \$ 120.000. El Ministro indicó que todavía había que ser pacientes, porque se estaba con un fuerte desempleo; por tanto, más de aquel monto habría sido irresponsable con los que no tienen empleo.

Pliego de la dignidad

En el mes de junio, finalmente la CUT marchó a La Moneda para entregar al Presidente Lagos este petitorio denominado “*Pliego de la Dignidad*”, al que nos referimos recién. En él se resumen las reivindicaciones que la CUT ha estado presentando frente al contexto económico, social y laboral existente. Por ello nos interesa entregar una breve síntesis de sus principales contenidos.

Entre las reivindicaciones del Pliego se encuentran el reajuste de todos los sueldos, tanto públicos como privados, incluidas las pensiones, el ingreso mínimo igual al último

grado del sector público, un bono de locomoción de \$ 12.000 por mes, la reforma a la Ley de Negociación Colectiva para que negocie el Sindicato Interempresa, el término del reemplazo de trabajadores en huelga, modificar la Ley de Despido y terminar con los despidos por necesidades de la empresa y con el tope de las indemnizaciones por años de servicio, una reforma a la Justicia Laboral con juicios orales y de no más de seis meses de duración, más Juzgados del Trabajo y jueces especializados, además de justicia gratuita para los trabajadores de bajos ingresos. El Pliego también contempla la reforma al Sistema de Pensiones con el fin de asegurar una pensión digna y terminar con el negociado de las AFP, además de reparar el daño provisional causado a los trabajadores públicos⁽¹⁾.

Se propone, también, legislar para que las mineras privadas paguen impuestos y un royalty de no menos de 10% a partir de enero de 2006 y no de 2007 como pretende el Gobierno para asegurar más salud y educación de calidad. También se exige una ley que termine con los subterfugios que ocurren en las empresas donde éstas crean varias razones sociales para ocultar utilidades y eludir los derechos de los trabajadores. Además, exigen poner fin a las contratistas de propiedad de la empresa mandante que sólo buscan eludir sus responsabilidades y bajar los costos de la mano de obra.

Otro aspecto es que la Reforma Municipal no convierta a los Municipios en empresas; la aplicación del Convenio 151 de la OIT, para procurar a los empleados públicos negociación colectiva, con derecho a huelga y pleno respeto a la carrera funcionaria. Respetar y consagrar los derechos maternales y de licencias de las mujeres trabajadoras y retirar del Parlamento los proyectos de Flexibilidad Horaria y los que establecen las empresas suministradoras de trabajadores y la subcontratación. Así como poner fin a los Senadores designados y vitalicios y cambios en el sistema electoral binominal, para avanzar a una verdadera democracia representativa de las mayorías. En la misiva dirigida a Lagos y entregada el 19 de mayo en La Moneda por el presidente de la CUT, Arturo Martínez, y el Secretario General de la Organización, José Ortiz, expresa diversas críticas que la CUT ha venido realizando en esta etapa.

Para entregar este Pliego al Presidente del Senado, unos 4 mil dirigentes sindicales de Santiago y de distintas regiones del país se movilizaron, el 16 de junio, al Parlamento en Valparaíso. A ellos se sumaron los dirigentes estudiantiles de la Región. José Ortiz, secretario general de la CUT, señaló que ésta fue una movilización activa y una demostración de fuerza organizativa muy importante y que este hecho va reafirmando

¹ Este daño provisional fue causado por las disposiciones del Gobierno Militar a partir de la Reforma Previsional de 1981, que en la práctica obliga a los trabajadores a cambiarse del antiguo sistema de previsión entregado por el Instituto Nacional de Previsión (INP), al nuevo sistema de las Asociaciones de Ahorro y Préstamo (AFP), perdiendo las garantías que les otorgaba el primero.

un camino de la Central, un cambio estratégico que implica un rol mucho más político, mucho más relevante en el accionar político del país.

Por otra parte, la CUT se manifiesta inquieta respecto de que los extranjeros laboren remuneradamente en Chile, dada la desventaja en la que ellos creen que quedan los trabajadores.

Relaciones con el Gobierno

Luego que decidiera integrarse a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Arturo Martínez exigió una profunda reforma en materia laboral. Los principales puntos que se deben modificar son, a su juicio, los servicios de externalización profundizando la reforma a los tribunales laborales. También exigió el retiro del proyecto sobre las actividades de las empresas de servicios temporales, pues sostuvo que la triangulación que se da entre la empresa usuaria, suministradora y el trabajador, “busca violar los derechos laborales”. Igualmente exige retirar los proyectos de flexibilidad que se encuentran en el Congreso. Los Diputados oficialistas que integran la Comisión del Trabajo no se inclinaron por reestudiar la iniciativa respecto de la flexibilidad laboral. En cambio, el Vicepresidente de la Cámara, Antonio Leal, coincidió con la negativa de la CUT en cuanto a que la flexibilidad laboral era innecesaria, ya que a su juicio no sirve para aumentar los puestos de trabajo. Ello, no obstante el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, señaló que dicho Proyecto se analizaría una vez que la Cámara de Diputados hubiese revisado la Reforma a la judicatura laboral.

En relación a las demandas y reivindicaciones planteadas, la CUT criticó el discurso del Presidente Lagos con ocasión del 1º de mayo, pues –a su juicio– no hizo referencia a los problemas de los trabajadores ni los incluyó en los futuros planes del Gobierno para mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo, valoró que incluyera en su mensaje un reajuste de las pensiones mínimas, asistencias y montepíos, así como también el llamado a aprobar las Reformas Constitucionales.

El control del *trabajo infantil* ha sido reiteradamente, como ya lo hemos destacado, otra de las reivindicaciones de la CUT. Según su consejera nacional, Gloria Blanco, en el país laboran cerca de 47.000 niños, con las negativas consecuencia que ello conlleva, en términos de salud, estudio, etc.

En relación a la convocatoria a Paro fijada para el 29 de julio, finalmente éste se transformó en un día de movilizaciones. La razón esgrimida, pese al rechazo de algunos grupos, fue que inicialmente el Paro anunciado el 1º de mayo era frente a la idea del Gobierno de legislar sobre la flexibilidad laboral. Como de hecho el Gobierno no había insistido en ello, se programó solamente una movilización. En este paro, la CUT

pretendía impulsar el Pliego por la Dignidad y los Derechos de los Trabajadores. La Movilización estuvo antecedida por la entrega de un pliego de peticiones en todas las Gobernaciones e Intendencias del país. Finalmente, tuvo lugar la Jornada de Movilización de la CUT, teniendo una positiva evaluación, si bien su Secretario General, José Ortiz, declaró al respecto: “no podría decir óptima”, pues su deseo era que todos los trabajadores pararan, aclarando que “desde ese punto de vista, se hizo bastante. Ahora, lo suficiente no. Yo no estoy satisfecho”. (El Siglo, 2004a).

En la primera semana de julio, la CUT solicitó al Ministro del Trabajo que el Gobierno estableciera una política de Estado para crear más empleo. La petición fue formulada por la directiva en pleno, en una reunión de hora y media. En aquella oportunidad el Ministro aprovechó para insistir en que, dada la politización y encono frente al proyecto de flexibilización, no estaban aún dadas las condiciones para enviar el proyecto al Parlamento. Ello, no obstante el empresariado, a través del dirigente de la CPC, M. Claro, ha insistido frente a las autoridades de Gobierno en la necesidad de enviar este proyecto al Parlamento. El empresariado ha insistido en que su retardo incrementaría la cesantía en el país.

En orden a su relación con los empresarios, la CUT y la CPC se reunieron el 8 de julio. En dicha reunión, acordaron crear dos Comisiones de Trabajo: educación y capacitación y empleo sin embargo dichos acuerdos no fueron llevados a la práctica.

En este mismo tema, la Comisión Económico Social de la DC presentó al Gobierno una propuesta de flexibilidad laboral que facilite la contratación de trabajadores y disminuya el desempleo. En ella, se incluyen las ideas propuesta por Joseph Ramos, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, quien ha propuesto un sistema de turnos que permita que en empresas que trabajan un turno se estimule el trabajo en un segundo turno y en empresas que hacen dos, hagan un tercer turno. Ello significaría una manera de generar empleo sin más inversión. También sugiere que se aliente a las empresas en situaciones de recesión a reducir horas de trabajo, más que a reducir personal. En cambio, opina que la estrategia de elevar el gasto público para combatir el desempleo, podría afectar la credibilidad del país en los mercados internacionales.

Esfuerzos de recomposición orgánica y representatividad

En su *Asamblea Nacional del 16 de agosto*, en la cuenta rendida por la directiva se señaló que la CUT se encontraba sumida en una severa crisis hasta 1996. (El Siglo, 2004b) La directiva elegida entonces habría impuesto cambios que, aunque lentos, fueron enmendando el rumbo de la multisindical.

Junto a estas acciones recordó igualmente el Congreso Refundacional y otro extraordinario. Tres Encuentros Nacionales con las CUT Provinciales, la reconstrucción de casi todas

las CUT Provinciales y reposición de las CUT Zonales (asumieron con 7 CUT Provinciales, alcanzando a la fecha 41). La creación del Consejo Directivo Nacional Ampliado. La creación de grandes Sindicatos de rama y la participación de más de 200.000 trabajadores en el país el último 1° de mayo, así como la publicación del periódico Chile Justo. Anunció que próximamente se legalizará el Instituto de Investigación y Estudios Laborales, con sedes en todas las regiones para brindar soporte técnico a los dirigentes. Llamaron a participar en los próximos comicios de la CUT y a no emplear métodos reñidos con la democracia sindical. Terminaron indicando que la CUT “no es sólo de los trabajadores, es del pueblo, de la gente que sufre, que no tiene voz, de la gente que está sola”. Con ello, la Directiva de la CUT, presidida por Arturo Martínez, destacaba en esta cuenta a la Asamblea, las realizaciones del período y los logros alcanzados por su gestión, con el objetivo de consolidar su liderazgo, amagado, tanto por las dificultades para encontrar satisfacer las demandas y requerimientos de sus Bases como por los fraccionamientos y divisiones en curso. Por ello, Martínez enfatizará que: “Superamos a la CUT de la crisis, tenemos una CUT de estatura que debe ser tenida en cuenta por el Gobierno, el Parlamento y los empresarios. Pero no estamos conformes, porque aún no es tenida suficientemente en cuenta por la sociedad y eso no nos deja conformes”, indicó. Fustigó igualmente a quienes intentan fraccionar la CUT desde la Centroderecha, aludiendo a la UNT y “desde algunos sectores que se dicen progresistas”, aludiendo a Fuerza Social. (Martínez, 2004a).

Frente a los intentos empresariales por lograr mayor libertad en sus contrataciones, horarios y otras normas, Arturo Martínez señaló que hoy en día “está agotado el paradigma de la flexibilidad laboral” y llamó a pensar en nuevas ideas para crear más trabajo. Martínez se refirió con esto a la insistencia de legislar sobre este proyecto impulsado por algunos sectores DC. El dirigente sostuvo que hace tiempo en Chile hay flexibilidad laboral, citando los casos como los contratos a plazo fijo, los programas parciales de 32 horas laborales, los sistema de trabajo *part time*, todos los cuales carecen de indemnizaciones y se encuentran tipificados en la ley 2.200 del año 1979, dictada por el Gobierno Militar. Martínez agregó que ninguna de esas figuras de flexibilidad laboral han dado resultados porque el desempleo continúa. Señaló que este fenómeno de la cesantía en Chile hay que explicarlo por la alta concentración de la riqueza en las grandes empresas. (La Tercera, 2004b).

Elecciones internas en la CUT

El 28 de agosto fijó la CUT para realizar sus elecciones internas. En los Comicios se enfrentaron 5 listas: la de Martínez, apoyado por los Socialistas y secundada, entre 22 candidatos, por Ana Bell, dirigente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y del Departamento de la Mujer de la CUT y por el encargado de Educación

de la Central, Víctor Ulloa. La lista, encabezada por María Rozas, albergaba dos sub-listas, una de la DC y otra del PRSD. Rozas, ex diputada, quien otrora representara a los profesores, fue en representación de los taxistas, en el gremio del Transporte. Los Dirigentes PC Independientes de Izquierda fueron encabezados por el Vicepresidente de la Central, Miguel Ortiz, y por el encargado de Relaciones Internacionales, Jorge Conzález, y los Dirigentes Ángela Riffo de la ANEF y Jorge Araya de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS). Otra lista presentada fue la presidida por el ex presidente de la CUT, Roberto Alarcón, PS, quien no quiso ir en la lista oficial de Martínez, junto al dirigente del comercio Claudio Aravena. Los conglomerados de Fuerza Social y de la Zurda fueron juntos en la lista encabezada por Miguel Soto, presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET) y por Jorge Pavez de Fuerza Social y Presidente Nacional del Colegio de Profesores.

La votación fue, por tercera vez, por elección universal. Se constituyeron 58 mesas receptoras de sufragios en todo el país. Se calcula un universo de 8.000 votantes. Estos 8 mil dirigentes representaban un conglomerado de 510.000 trabajadores. Finalmente, fue reelegido el actual timonel de la CUT, Arturo Martínez (PS), como Presidente para el período 2004-2008.

Los resultados por lista fueron los siguientes:

- Lista A, “La CUT, Eje de la Unidad del Pueblo” (PC), liderada por José Ortiz, alcanzó un 33,9%.
- Lista B, “Convergencia Sindical” (ex PC), liderada por Miguel Soto, de Fuerza Social, alcanzó un 8,96%.
- Lista C, “Para Volver a Crecer” (DC), encabezada por María Rozas y el PRSD, alcanzó un 15,14%.
- Lista D, “Autonomía para el Sindicalismo que necesitamos” (PS), liderado por Arturo Martínez, alcanzó un 37,25%.
- Lista E, “Socialista por una CUT Democrática y Clasista”, encabezada por Roberto Alarcón, anterior Presidente de la CUT, alcanzó el 4,75%.

Datos suministrados por la CUT (Ortiz, 2004b) nos indican los siguientes resultados por tendencia política, que coinciden con los recién entregados:

PC:	34%, con 15 delegados
Arturo Martínez:	36%, con 17 delegados (Hernán Bravo, Ana Bell, José Manuel Díaz, Víctor Ulloa, etc.)
Concertación:	17%, con 7 delegados
PS:	4%, con 2 delegados (Roberto Alarcón, Nueva Izquierda, equipo de Camilo Escalona).
Fuerza Social:	9%, con 4 delegados (Jorge Pavez, M. Soto, Jorge Martínez, de La Zurda, descontentos de los partidos, etc.).

La cifra repartidora en esta elección estuvo cerca de los 15.000 votos. El PC aumentó sus delegados de 11 en el 2000, a 15 en esta elección. El PS bajó de 21 en el 2000, a 19, ahora. La DC también bajó de 9 en el 2000, a 6 en esta oportunidad.

A partir de entrevistas realizadas a algunos dirigentes nacionales de la CUT, se obtiene el siguiente perfil, a partir de estas elecciones del 2004. Respecto de los cambios en las bases de inserción de la Central, habrían bajado los sectores Calzado y Textil, muy escasos por la nueva economía y bajó igualmente la Construcción, por los nuevos sistemas de trabajo. En cambio, crecen los salmoneiros, el comercio y los trabajadores Eventuales. Los forestales crecen poco, a pesar del fuerte aumento de la producción en este sector. Se registraron algunos reclamos en esta elección, principalmente por algunos padrones que no llegaron a regiones, con todos los registrados.

Se reconoce, igualmente, que la fuerza del sindicalismo baja, principalmente por las prácticas antisindicales de los empresarios, que destruyen algunos Sindicatos, como también por disminución de personal en los trabajos más informatizados, debido a las subcontrataciones; así como por las luchas y divisiones internas y la falta de estrategia organizativa. Algunos empleos se degradan, incluso en el sector financiero, como es el caso de algunos funcionarios de estas empresas, como las AFP, por ejemplo, que se han transformado en verdaderos “vendedores ambulantes” de tarjetas de crédito.

En el sector servicios se han producido importantes mermas en orden a su adhesión a la CUT. Es claro el caso del Colegio de Profesores, dirigido por Jorge Pavez, creador de Fuerza Social, como hemos visto. El Colegio en cuestión, logró obtener el Estatuto Docente, con los Gobiernos de la Concertación, lo que le significó importantes mejoramientos en sus niveles de salarios, estabilidad ocupacional y condiciones de trabajo. Ello le otorgó una mayor y creciente autonomía respecto de la CUT. Por su parte, la Asociación de Empleados Fiscales, ANEF, participó en diversas Mesas de Trabajo en que se discutió el reajuste de estos empleados, el daño previsional, etc. En la ANEF tienen fuerza los empleados de Tesorería, del Instituto Nacional de Previsión y del Ministerio de Educación. Su presidente, De la Puente, ha mostrado bastante autonomía e independencia.

En orden a las *tareas que se plantea la CUT en este nuevo período*, Arturo Martínez, recién reelecto como presidente de la CUT, señaló que van a fortalecer el Sindicalismo, elevando las tasas de afiliación de los trabajadores. Se planteó como meta alcanzar en estos 4 años 1 millón de trabajadores afiliados (actualmente son 516.000). Quisieron instalar escuelas sindicales y mejorar sus comunicaciones, para ello implementando quizá la televisión por cable, para que los trabajadores puedan informarse. También desean mejorar la calidad de los Dirigentes y contar con nuevas propuestas, “estando disponibles no sólo a gritar, sino también a conversar”. (Martínez, 2004b).

En orden a las relaciones con el Gobierno, Martínez plantea un diálogo más franco, con tiempo disponible y no solamente con breves reuniones formales. Respecto de los empresarios manifestó que tendrán una política de buscar el diálogo, pero siempre entendiendo que hay una parte que está siendo poco valorada. “Queremos un diálogo franco con los empresarios y rayar la cancha de nuevo, para contar con mejores relaciones laborales y con mejor legislación”, como señala en esa misma entrevista recién citada.

En relación al tema de los subsidios y contratos, planteó que no le gustaban los subsidios, “porque ahí hay un abuso muy grande”. Afirmó tener datos concretos de empresas que han despedido a trabajadores para contratar con el subsidio que da el Gobierno y eso le parece un abuso y una mala utilización del sistema. De allí que prefiera que esos recursos se destinen a las familias de los trabajadores que deben enfrentar los períodos de desempleo. “Si no, es un vicio y en definitiva no se está ayudando al trabajador, sino que a la empresa”.

Respecto del tema de la flexibilidad laboral y a la posibilidad de incorporarlo al diálogo social, planteó su negativa, señalando que este tema “mancha todo el diálogo”. Además, a su juicio, el tema de la flexibilidad para enfrentar el desempleo “está agotado”. Indicó que en Chile se ha intentado aplicarla: “se liberó a los empresarios del aporte previsional y se les dijo que con eso iban a dar más empleo y justo vino la crisis y tuvimos un fuerte desempleo. Luego se continuó creando una cantidad de contratos: a plazo fijo, por horas, atemporales, etc., y el desempleo no ha cedido. Creemos que está tema hay que enfrentarlo sobre otras bases, como, por ejemplo, transformando la CORFO en una Organización de Fomento a las PYMES”, pero planteó no estar dispuesto a discutir sobre la base de la flexibilidad y la desprotección.

En síntesis, sobre este tema de la flexibilidad, Martínez considera que no sólo es inútil, sino que incluso es una agresión plantearlo, por ello amenaza que el día que alguien “se atreva a plantear de nuevo el tema, el día que se empiece a discutir en el Parlamento, se responderá con un segundo Paro Nacional”. Es interesante constatar que considera que este tema “es más ideológico que práctico” y “una agresión”, por ende y si el mundo sindical es agredido, éste deberá responder, como lo indica en la misma entrevista recién citada.

Luego de su reelección, Arturo Martínez junto a la nueva directiva de la CUT tuvo una reunión con el Presidente Lagos. En ella, Lagos lo invitó a participar con ellos en una Comisión para analizar la creación de empleo. Martínez, a su vez, le pidió al mandatario que sus Ministros se reunieran con los dirigentes de la ANEF y de la Dirección del Trabajo para solucionar sus problemas.

Principales reivindicaciones de la CUT

La CUT ha decidido impulsar un programa reivindicativo de seis puntos, para el próximo año 2005, en rechazo a aquellos que promueven la “flexibilidad laboral y la precariedad del trabajo, que produce mayor pobreza y desigualdad”. Un primer tema dice relación a que ningún trabajador debe laborar sin contrato, reclamando contra la “boleta de servicios, que no es contrato de trabajo y tiene carácter ilegal”. Un segundo punto es proponer un “estándar laboral básico para trabajo precario”, principalmente en el ámbito de las Pymes, empresas contratistas y subcontratistas, temporeros, eventuales y *part time*, los que deben tener, según la CUT, mínimos derechos laborales resguardados, incluyendo aguinaldos, bonos de locomoción y escolaridad y horarios adecuados. El tercer punto se refiere a las condiciones de trabajo, postulando que “todas las empresas deben llevar a cabo todas las medidas de seguridad necesarias para evitar accidentes y enfermedades profesionales”. Hace un llamado a las autoridades a una “intensa fiscalización en materias de seguridad laboral, particularmente en los sectores de la construcción, transporte de carga y pasajeros, trabajadores temporeros, minería y salmonicultura”. En cuarto término, plantea “solicitar al Gobierno que ponga carácter de suma urgencia a los Proyectos de Ley que reforman la justicia laboral”. El quinto punto, dice relación con la necesidad de impulsar “una campaña permanente para lograr modificar la actual legislación de negociación colectiva, “impidiendo, por ejemplo, el reemplazo de personal durante una huelga”. En sexto lugar, se llama a impulsar una campaña destinada a “cambiar el actual sistema de Pensiones para que exista mayor cobertura, que las Pensiones sean suficientes y no inferiores a una tasa de reemplazo del 70% así como a “terminar con el abuso del cobro excesivo por la Administración de los Fondos de Pensiones y evitar que las Pensiones de todos los chilenos sigan siendo un negocio para los dueños de las AFPs”. (El Mostrador, 2004a).

A fines de año, si bien como vimos se encontraba cerrada la discusión sobre la flexibilidad laboral, la CPC intentó reflotar el tema, considerando su posibilidad en las conversaciones que ha venido sosteniendo con la UNT. A juicio de ambas partes, estarían dadas las condiciones para retomar el debate que quedó trunco en la Cámara de Diputados. Unos de los principales topes para reactivar el proyecto sería la CUT, que asegura contar con el compromiso del Gobierno para no tratar esta materia durante el próximo ejercicio. En el Ejecutivo, como hemos visto y en el Ministerio del Trabajo, se visualiza abrir el diálogo sólo y cuando exista un gran pacto social, con la segunda condición de que ello no implique desmejorar la situación de los trabajadores. Para la UNT el tema es la adaptabilidad, no la flexibilidad. “El tema es cómo se adaptan los horarios en determinadas situaciones dependiendo de cada una de las empresas, compartiendo lo planteado por Hernán Somerville, presidente de la CPC. Por ello, Olivares emplazó al Gobierno a definir si el tema va a plantearse o no: “Yo comparto que, si es

que se habla de un gran acuerdo social, deberíamos ser las distintas Organizaciones las que fuéramos convocadas”. (Olivares, 2004a).

El Presidente Lagos afirmó que la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales a partir del 1 de enero del 2005 significará tener una “mejor calidad de vida”. Reducir esas tres horas, quiere decir más o menos 171 horas en el año. Si se juntan esas horas, equivalen al trabajador 21 días menos, explicó indicando que esto es la culminación de algo que se aprobó hace tres años. También abogó porque el 2005 se termine el debate respecto de los Tribunales del Trabajo y “se apruebe la Ley en el Parlamento que crea un nuevo sistema laboral del punto de vista judicial (...)”. (Lagos, 2004).

El 20 de diciembre, unos 250 trabajadores marcharon en Santiago exigiendo el fin de las prácticas antisindicales y la represión a las huelgas. La protesta fue por la represión habida en la huelga de la empresa Mindugar Industrial. Convocó a la marcha el Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores Metalúrgicos, recibiendo el apoyo de la Confederación de Trabajadores de la Construcción.

La CUT creó una casilla de correo electrónico para recibir denuncias sobre incumplimiento de la nueva jornada laboral que comienza a regir el 1 de enero. Martínez señaló que espera que los empresarios “no realicen recortes salariales ni mediaten esta conquista de la CUT”. Por su parte, el Ministro Ricardo Solari aseguró que van a recoger todas las denuncias “luego las vamos a investigar y, por sobre todo, si son grandes empresas, lo haremos con mucho más entusiasmo”. Agregó que confía en “el buen sentido y respeto a ley por parte de los empresarios”. Además señaló que “el país sólo puede ser respetado en el ámbito internacional sobre la base de que las leyes laborales se respetan sin excepciones”. (Solari, 2004).

En el ámbito del *Sindicalismo internacional*, dos de las más importantes Centrales Sindicales del mundo, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), se encaminaron, a fines de este año, hacia una fusión global para fortalecer su lucha contra lo que ven como la creciente explotación del trabajador en momentos en que las grandes corporaciones fortalecen su poder sobre la economía global. La fusión de estas dos Centrales que juntas congregan a más de 170 millones de miembros en 150 países, se esperaba que terminará el año próximo, sin embargo, dicha unidad iniciaría su proceso de constitución en noviembre del 2006. (Confederación Sindical Internacional, 2006).

Situación laboral de la mujer

Pese a que generalmente sus remuneraciones son un 31,1% menores a las de los hombres, muchos empresarios suponen que las mujeres generan mayores costos asociados.

Sin embargo, la OIT señala que tales costos, para el caso de Chile, no superan el 1,8%. Muchos de los costos asociados, como el fuero maternal, están asumidos por el sistema de salud financiado por los propios trabajadores. Siempre en relación a la mujer trabajadora, la CUT cuestionó el proyecto de racionalización de subsidios de incapacidad laboral y licencias maternales que se discutía en el Senado y anunció una serie de actividades para manifestar su rechazo. Según Ana Bell, jefa del departamento de la mujer de la CUT, “la maternidad se ve amenazada con la iniciativa, razón por la cual se comenzarán a recolectar firmas en rechazo al Proyecto de Ley, las que serán entregadas al Presidente Lagos el 1° de mayo”. (Bell, 2005).

La CUT busca la conformación de una mesa de trabajo donde se discutan las modificaciones a dicha Ley y se llegue a un acuerdo beneficioso para las madres, quienes con la legislación no podrán ausentarse de su trabajo a no ser por enfermedades muy graves que afecten a sus hijos. Para la CUT, las modificaciones en curso tendrán como resultado la casi “agonía del menor”, para que su madre trabajadora pueda acceder a la licencia, haciendo casi imposible el ejercicio de ese derecho. Se criticó igualmente el proyecto, dado que restringe la entrega de licencias a ciertas enfermedades, indicando que son los médicos los que deben determinar si el niño tiene necesidad de cuidados de su madre y entrega la licencia, y no una Ley hecha por diputados “con un sentido economicista”. A unas 6.000 mujeres del sector pesquero industrial, artesanal y agroindustrial de la zona de Concepción, esperan llegar la campaña conjunta que iniciaron este mes la Dirección Regional del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer para difundir los derechos laborales. Agrupaciones Sindicales y sociales presentaron un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones, contra el proyecto de licencias maternales, pidiendo impugnar las indicaciones efectuadas a la mencionada iniciativa que se tramitaba en el Congreso. A. Jara, representante de la CUT, señaló que el escrito pretende que el Gobierno retire la propuesta relativa a la restricción del acceso de las madres para cuidar a sus hijos enfermos.

La mujer trabajadora, en la situación actual, enfrenta diversos tipos de trabajo, como el teletrabajo, trabajo a domicilio, jornada parcial, etc. Estas nuevas modalidades, así como los problemas de la doble o triple jornada, las responsabilidades familiares compartidas y el ingreso de las mujeres al espacio público, son temas que desafían a la mujer trabajadora y sus Organizaciones. Esta situación se agrava en las labores de temporada del sector agrícola, particularmente entre las temporeras. Así, por ejemplo, en la Región de Temuco, en el sur del país, el 71% de las empresas fiscalizadas en junio del 2004 fueron sancionadas por alguna irregularidad en el ámbito laboral o de higiene y seguridad. Entre ellas: falta de baños, comedores, agua potable, ducha, ropa de trabajo, equipamiento y protección personal, así como irregularidades con el registro de asistencia. (Dirección del Trabajo, 2004e).

La creciente incorporación de la mujer chilena al mundo del trabajo se explica por la existencia de más ofertas, nuevos nichos de negocios, cambios socioculturales, bonanza financiera y una mayor confianza empresarial. Sin embargo, la participación femenina en Chile aún se mantiene diez puntos más abajo que en países como Argentina y Colombia. Entre febrero y abril de este año, el trabajo por cuenta propia y el asalariado de las mujeres creció en un 50% y un 47%, respectivamente. Según F. Villegas, asesora del Sernam, hoy las mujeres de 25 años tienen incorporado el tema laboral como una cuestión de desarrollo personal, como un patrón constitutivo de su identidad. (El Mercurio, 2005a).

B. DINÁMICA DE LAS RESTANTES CENTRALES

Demandas de la CAT

La CAT acordó celebrar el próximo 1º de mayo con la demanda de un pliego básico. El petitorio incluye seguridad en los Contratos de Trabajo, eliminando la facultad de los empleadores para declarar y no pagar las cotizaciones a las AFP y el aporte al seguro de cesantía. Se pide, además, el reconocimiento del Sindicato como único actor válido en el proceso de negociación colectiva y el derecho a Sala Cuna, sin mínimo de trabajadores por empresa. Piden también una gratificación de 4,75 ingresos mínimos anuales, a pagarse en doceavos y una indemnización sin tope por años de servicios. El pliego exige asimismo colación, gastos de locomoción y ropa de trabajo, sin excepción respecto del tipo de contrato del trabajador. (CAT, 2004).

Desarrollo de la UNT

La *Directiva de la UNT* sostuvo una reunión con el Presidente del Senado, Hernán Larraín. Diego Olivares aseguró que su Organización constituye “una real alternativa de Sindicalismo, que busca cambiar las relaciones laborales en Chile, donde empresarios y trabajadores puedan aportar por un mejor diálogo social”. Añadió que “Chile ha hecho muy bien las cosas en muchos ámbitos, pero la redistribución del ingreso sigue siendo un tema pendiente, por lo que esperamos, como trabajadores, aportar en esa línea”. También se refirió a la necesidad de impulsar un Acuerdo Nacional para definir si el desempleo vigente es un problema estructural, coyuntural o que responde a una realidad mundial. Recordó que fue justamente éste uno de los tópicos centrales del reciente Encuentro, en Barcelona, de la CIOSL, donde Olivares fue el único representante chileno invitado. El dirigente manifestó su esperanza que el espíritu que impulsa a su organización “se

traduzca en la disposición del Parlamento para incluirnos en estos debates”. Por su parte, el senador Larraín le señaló que les interesaba “su presencia, colaboración y aporte al proceso legislativo”. Junto con señalarle que la Corporación tiene interés en escuchar a todas las organizaciones representativas del mundo laboral y, desde ahora, a la recién creada UNT, destacó “el espíritu altamente gremialista de esta organización, donde cualquier interés partidista se subordina a los sindicales, lo cual hará muy interesante su contribución al debate legislativo”. (Olivares, 2004b).

Si bien no fructificó el diálogo entre la CPC y la CUT, recién acordado en julio, más adelante, en cambio, en el mes de septiembre, la CPC se reunió con la recién creada UNT, encabezada por Diego Olivares. En el encuentro, calificado como “eminentemente técnico”, las partes identificaron una serie de temas globales que seguirán siendo motivo de análisis: empleo, remuneraciones, seguridad social, acción sindical, diálogo social, educación y capacitación. La UNT y la CPC acordaron en sus reuniones del mes de octubre trabajar una agenda conjunta con el objetivo de que disminuya la desocupación. El mensaje de Juan Claro, de la CPC, a Diego Olivares fue la idea de mantener un diálogo social que incluya todo tipo de tópicos, como desempleo, educación, capacitación, remuneraciones y seguridad social. Más adelante, la UNT y la CPC acordaron en sus reuniones del mes de octubre, trabajar una agenda conjunta con el objetivo de que disminuya la desocupación. Al respecto, Olivares señaló que en estas mesas no sólo se ha considerado el tema de la flexibilidad sino también los temas de educación y capacitación. De ahí que en la última reunión, realizada en noviembre, el Secretario General de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Andrés Concha, entregara una detallada exposición del paquete de medidas que trabaja la CPC con el Ministerio de Educación.

La UNT acusó, a fines de diciembre, a las empresas constructoras de esconder las tasas reales de accidentes laborales. Como planteó J. Millán, Vicepresidente de la entidad, aunque se sabe que los accidentes no van a poder evitarse, se siguen escondiendo y las empresas llevan al trabajador a una Posta o Clínica para que no aumente la tasa que pagan por concepto de accidentes laborales. Si no hay prevención, capacitación o fiscalización, agregó el Dirigente, va a ser imposible tratar de evitar los accidentes. Agregó que las estadísticas demuestran que donde sí se cumple la ley es en las empresas con menos tasas de accidentes, las que han elevado la productividad, la calidad, lo que económicamente les permite competir mejor en el mercado. Pero los empresarios aún no entienden que esto no es un costo sino una inversión en el tiempo. Por ello, la entidad que agrupa a más de 80 mil trabajadores del sector privado, planteó la necesidad de crear una especie de DICOM (Departamento de Información Comercial), para denunciar a las empresas que tienen malas prácticas de seguridad. (Millán, 2004c).

C. ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES INTERMEDIAS

En el sector de la minería, la Federación de Trabajadores del Cobre trabajará para conformar una megafederación para defender el metal rojo. Para ello será necesario crear una Federación de Minas entre Sindicatos de empresas privadas, porque así quedarán en condiciones de contar con el respaldo que se requiere, aunar fuerzas y cumplir este objetivo. Así lo manifestó Bismark Robles, Vicepresidente de la Federación. Este propósito, como luego veremos, se concretará.

Un acuerdo en materia de gestión dotacional firmó la administración de la mina Codelco Norte con su Dirigencia Sindical, con motivo del proyecto “Cambio Tecnológico Proceso de Electrorrefinación”, en julio del 2004. El Acta de Acuerdo suscrita por la Comisión Bipartita de Refinerías, adquiere relevancia por cuanto fue firmada en el marco del Proyecto Común de Empresa y en la aplicación de su protocolo N° 1 de Estabilidad Laboral con Competitividad. El proyecto involucra modernizar esta unidad incorporando tecnología de cátodos permanentes en reemplazo de la tecnología convencional. Para la empresa este es un gran paso, pues operativiza lo establecido en el Proyecto Común de empresa, regulando las condiciones en las que los trabajadores van a participar de este proceso. “Un proceso transparente, absolutamente equitativo al cual podrán postular todos los trabajadores de Refinerías”, comentó el Gerente de Refinerías, Francisco Coddou. Ello, no obstante los conflictos con los contratistas seguirán a lo largo de estos meses, principalmente por problemas de pagos de remuneraciones o de seguridad.⁽²⁾

Representantes de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción visitaron la CUT para tratar el tema que afecta al sindical del ramo y a los contratistas de Calama. Reclaman por mejores condiciones de trabajo frente a los proyectos de Codelco de crear 1.000 viviendas en la Región. No quieren que se repitan los problemas de falta de seguridad y no pago de remuneraciones que han tenido con diversas empresas de la zona. (Estrella del Loa, 2005).

En el ámbito de las organizaciones agrarias, el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH), importante referente gremial, sufrió una división interna. Ella se habría debido al interés de algunas organizaciones para incorporarse a los programas de apoyo a la agricultura por la puesta en marcha de los TLC. En esta perspectiva, la Voz del Campo y la CAMPOCOOP conformaron, el 28 de julio del 2004, el Frente Autónomo Nacional Campesino, FINCA, que agrupa a unos 20 mil

² La inversión total en el proyecto “Cambio tecnológico proceso de Electrorrefinación” es de US\$ 146 millones y se desarrolla mediante un contrato EPCM que fue adjudicado a SNC Lavalin en alianza con Paul Wurth, www.editec.cl/mchilena/codelco.htm.

pequeños agricultores. Algunos personeros señalan que dicha división obedece al interés por separar los sectores campesinos e indígenas, de los pequeños productores. (Informativo CAMPOCOOP, 2004).

La Confederación de Empleados Municipales de Chile (ASEMUCH) recurrió a la OIT por discrepar de la interpretación que las autoridades del Gobierno dan a la ratificación del convenio 151, como mera consulta. Por ello, el Presidente del gremio, Óscar Yáñez anunció que denunciará violaciones a la libertad sindical y al Derecho de Negociación Colectiva en nuestro país, en la 93ª Conferencia Mundial de la OIT. (El Mostrador, 2004b).

Ellos, en cambio, esperan poder negociar en igualdad de condiciones con su contraparte y de manera integral. Del mismo modo, convocó para el 24 de junio a un acto de movilización nacional ante la negativa del Gobierno de responder ante la notificación enviada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, respecto de que los trabajadores municipales tienen derecho a la negociación colectiva. Protestaron también por las declaraciones de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, respecto de que el proyecto que reglamenta la aplicación del Art. 110º de la Constitución Política —que facultaría a los alcaldes para flexibilizar las plantas municipales—, lo conocerían las partes involucradas sólo una semana antes de ingresar a su trámite parlamentario con ninguna posibilidad de opinar sobre sus contenidos. Efectivamente, en junio paralizaron más de 40 mil trabajadores municipales, luego que no llegaron a acuerdo con el Gobierno para mantener las demandas laborales que, a su juicio, podrían verse vulneradas con el proceso de modernización del sector.

La Corporación de Víctimas del Asbesto, de Concepción, con filiales en Santiago, que reúne más de mil trabajadores, pidió una compensación, para cada una de las familias afectadas, por la negligencia en que habrían incurrido las empresas constructoras que laboran con dichos materiales. (El Sur de Concepción, 2004).

Los trabajadores portuarios iniciarán un período de movilizaciones para dejar sin efecto un dictamen de la Dirección del Trabajo que regula la flexibilidad en la jornada laboral y la polifuncionalidad por turnos, temas que estaban en etapa de diálogo entre autoridades y estibadores. La Coordinadora de Trabajadores Marítimo-Portuarios ratificó la realización de un Paro, “por incumplimientos del Gobierno”. El Paro se programó para fines del mes de enero. Entre sus causas señalaron el incumplimiento por parte del Gobierno de una serie de acuerdos tomados con la Dirección del Trabajo en relación a un dictamen marco que definió qué es un trabajador portuario, qué funciones le competen y qué se entiende por recinto portuario, dictamen que a juicio de los trabajadores coartaría la libertad de trabajo. Los portuarios se oponen a la polifuncionalidad, pues termina con sus diversas especialidades al interior del Gremio, dejándolos disponibles

para cualquier labor demandada. Este mismo tema fue analizado en el ampliado de dirigentes de la Federación de Trabajadores Marítimo Portuarios de San Antonio (FE-TRAMAPORSA), insistiéndose en la necesidad de retirar el Dictamen Marco 4413 que impondría dicha polifuncionalidad en el sector marítimo. Los portuarios de Arica realizaron un paro con una duración de 8 días, solucionándose finalmente su demanda de constitución de la Red de Protección Social que recibirán los trabajadores una vez que cesen de la actividad portuaria. (La Prensa, 2004).

El Presidente de la Confederación de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH), llamó a respetar las normativas internacionales tales como el Código de Conducta para una Pesca Responsable, ante la segunda reunión de puntos focales del Centro de Planificación de la FAO, con el objeto de resguardar la seguridad alimentaria en el mundo y frenar la pobreza que vive el sector que representa. La razón para ello es que la mayor parte de la flota industrial extrae el recurso pesquero en el límite de la zona de reserva artesanal y, en algunos casos, como en el norte del país, dentro de esta zona, incentivando el hambre y la pobreza en las 463 caletas a lo largo del territorio nacional, muchas veces con métodos que por no ser selectivos agotan los recursos, lo que provoca el colapso de las pesquerías, afirmó el dirigente. La CONAPACH es también miembro del comité de Planificación de Organizaciones no Gubernamentales y de la Sociedad Civil para la Soberanía Alimentaria (CIP) y está proponiendo un encuentro regional de pescadores artesanales con sede en Chile, tendiente a posicionar el mundo de la pesca en igualdad de condiciones que el mundo campesino, al interior de la FAO. (Ecoceanos News, 2004b).

En noviembre pasado, la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, etc. (COTIACH), decidió desafiliarse de la CUT porque, a juicio de sus dirigentes, la multisindical no representa los intereses de los trabajadores del sector privado. El Presidente de la COTIACH y miembro del Movimiento Sindical por los cambios, Manuel Ahumada, criticó la actual Directiva de la CUT. Considera muchas ilegalidades en sus Congresos, sobreideologización, etc., reiterando así las críticas que venían presentando desde 1999.

La ANEF, en su asamblea de abril, fijó una serie de movilizaciones en protesta por incumplimiento del acuerdo anterior, que fijaba el establecimiento de una mesa de negociación para mejorar las condiciones laborales durante el primer semestre de 2004; solicitarán una audiencia con el Presidente Lagos para que se cumpla este compromiso. Dentro de sus demandas, destacan la creación de un sistema de ascensos más transparente, conseguir estabilidad laboral, solucionar el daño previsional, etc. También iniciarán una campaña contra la Ley de licencias maternas. Entre sus acuerdos, la ANEF decidió pasar a un nivel superior de organización y lucha, articulándose con otras

organizaciones. Más adelante, en el mes de junio, se encontraba preparando diversas movilizaciones nacionales en torno a los 14 puntos del Pliego de la CUT, que incluso podrían llegar a un Segundo Paro Nacional para el 29 de julio. Con una manifestación en las dependencias del Ministerio del Trabajo, la ANEF continuó, en el mes de agosto, con su jornada de protesta en demanda de una solución al llamado “daño previsional”. Del mismo modo, la ANEF convocó a una paralización de todos los empleados fiscales, excepto los Servicios de Salud, para el 5 de octubre, aniversario del triunfo de la Concertación en el Plebiscito de 1988. (La Nación, 2004).

La principal petición de los empleados está referida a las bajas pensiones, equivalentes a un tercio de su renta, problema que estiman no ha sido respondido por el Gobierno. Reclaman, igualmente, que no han logrado constituir una mesa de diálogo a partir de este año para negociar mejoras de condiciones laborales. El Ministro Secretario General de Gobierno, Francisco Vidal, afirmó que siempre el Ejecutivo ha estado dispuesto a dialogar con la ANEF. La evaluación del paro fue positiva para la ANEF, calculando un 90% de adhesión.

Raúl de la Puente, Presidente de la ANEF, señaló que luchaban por los derechos de los trabajadores, pidiendo, como lo hicieron el 5 de octubre, terminar con los trabajos a contrata y a honorarios, situación en la que se encontraría el 45% de los empleados. Solicitan, además, un reajuste general de sueldos de 7% para el 2005 y solución para 30 mil trabajadores que cumplen con los requisitos para jubilar, pero que no pueden hacerlo porque, en el mejor de los casos, las AFP les asignarían una pensión equivalente a un tercio de su sueldo. A ello se agrega una demanda más de fondo, cual es el derecho a negociar colectivamente. Para De la Puente, los empresarios han gozado de las garantías que les otorga la legislación laboral, en cambio, quienes trabajan para el Estado han esperado año tras año una actitud diferente de los Gobiernos de la Concertación. Manifiestan estar cansados del autoritarismo y desprecio con que muchas autoridades tratan a los funcionarios y sus organizaciones. A su juicio, el modelo económico neoliberal ha permanecido intacto y los “frutos de crecimiento se concentran en los más ricos sin alcanzar a los trabajadores ni a los más pobres de nuestro país”. Rechazan la represión sufrida en la manifestación frente a La Moneda el 5 de octubre, con 15 dirigentes detenidos.

Finalmente, tras dos años y medio de relaciones suspendidas, a mediados de octubre se reanudó el diálogo entre la ANEF y las autoridades políticas del Gobierno. (El Mercurio, 2004f). Un grupo de Ministros se interiorizó de las demandas de estos funcionarios; para este diálogo ayudó el contexto preelectoral, el impacto del Paro realizado el 5 de octubre, así como la movilización que mantenían los funcionarios de la Dirección del Trabajo, desde el 27 de septiembre.

El Presidente de la Comisión Investigadora de los derechos de los trabajadores, J. P. Letelier, manifestó, en el mes de agosto, que es preocupante ver cómo en el mundo empresarial hay una cultura de falta de respeto hacia las normas y derechos laborales. Ello, en referencia a los trabajadores de AFP e ISAPRES (Asociaciones de Ahorro y Préstamo e Institutos de Salud Previsional, respectivamente), empresas en las que se dilatan los juicios por no pago de indemnizaciones. Además, recibieron denuncias acerca de abusos respecto de las nuevas causales de despidos contenidas en la última Reforma Laboral. (Cámara de Diputados, 2004).

La Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile (ASEMUCH) considera que el proyecto que regula el artículo 110º de la Constitución Política del Estado, que permitiría a los alcaldes flexibilizar las plantas municipales, vulnera dicha recomendación, razón por la que urgieron al Ejecutivo a dar una respuesta, luego de negarse a contestar una notificación cursada por la OIT. (El Mostrador, 2004c).

Por su parte, la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM) declaró que si el Gobierno sigue con su política laboral, la entidad se adherirá al Paro convocado por la CUT para el 29 de junio, debido principalmente a las medidas tomadas con respecto del salario mínimo, que de ninguna manera los satisface; esperan que el Gobierno responda al petitorio de la Central. Si su respuesta fuese negativa, el Paro se haría efectivo con toda seguridad.

En un gesto que tiende a difundir el ejemplo y la acción del Padre Alberto Hurtado, Sacerdote Jesuita de larga trayectoria social en el país y que sería declarado santo en el 2005, el Presidente Lagos firmó, en el mes de agosto, una carta dirigida a la Conferencia Episcopal para que el Padre Hurtado fuese designado Patrono de los Sindicalistas Chilenos; con ello se inició la campaña para obtener el mayor número de adherentes. (El Mercurio, 2004g).

Los funcionarios de la Dirección del Trabajo, fueron a Paro el 27 de septiembre para protestar ante la insatisfactoria respuesta de las autoridades al proyecto de nueva planta de personal y mejoramiento salarial pendiente desde hace tres años. Mientras los funcionarios de la Dirección del Trabajo rechazaban la oferta del Gobierno intentando poner fin a una huelga que alcanzó los 32 días, lográndose finalmente, a inicios del mes de octubre, un acuerdo entre las asociaciones de funcionarios y la Dirección del servicio. Mediante el acuerdo se logró un reajuste de un 9,25% en dos etapas, de aquí al 2006 y la incorporación a la Planta, por concurso, de quienes trabajan a contrata. A su vez, el 26 y el 27 de octubre se realizaba un nuevo Paro de la ANEF, el segundo en octubre.

Cabe destacar que este mes ha sido particularmente agitado por ser los meses previos a la fijación de los reajustes y por estar en vísperas de las elecciones municipales del domingo 31. Este Paro tuvo importantes consecuencias, pues llevaría a la remoción

de la Directora María Ester Feres, por no descontar de los sueldos de octubre los días no trabajados. Si bien ella no aprobó el Paro como método, reconoció al comienzo del conflicto que se trataba de una demanda legítima, sustentada y trabajada durante años por la Asociación. Esta salida fue celebrada por muchos Dirigentes empresariales (por sus normas sobre rebaja de horas, etc., sus dictámenes, fiscalizaciones, etc.), lamentada por muchos dirigentes sindicales y por los funcionarios de este servicio.

El 19 de octubre fue el día escogido por la CONFENATS para llevar a cabo un Paro de protesta, rechazando la decisión del Ministerio de Salud de licitar la construcción de hospitales a partir del próximo año, el término del pago de las horas extraordinarias, reemplazado por una asignación de turno y por el despido de 14 trabajadores del Hospital de Neurocirugía. (CONFENATS, 2004).

La CIOSL ha estado impulsando una cumbre paralela de los representantes de los trabajadores, en vísperas de la reunión de II Foro de cooperación Económica del Asia Pacífico (APEC), en Santiago, citada para el 19 de noviembre. La CIOSL, junto a su Organización Regional (ORIT), pretende ser acogida como un actor más en el foro, reclamando porque la dimensión comercial de la APEC “es muy parcial y desequilibrada”, pretendiendo darle un carácter más social. Para ello, llegó al país Guy Ryder, Secretario general de la CIOSL, quien encabezará las deliberaciones del Organismo hoy y mañana y cuyo anfitrión será la CUT. Ryder critica que el proceso Apec no ha dejado espacio para el Sindicalismo, en cambio, sí lo hay para los empresarios.

La CIOSL reúne a 234 Centrales Sindicales en 152 países del mundo, agrupando 45 millones de trabajadores. Por su parte, la CUT plantea la necesidad que los líderes de APEC vean temas laborales. En dicha cumbre paralela, entre el 15 y 16 de noviembre, con dirigentes de las 21 economías del bloque, se elaboró un documento en el que se plantea la creación del foro social, materias de seguridad social y derechos laborales y sindicales, el que fue entregado a los gobernantes de esos países en dicho Foro. Al informar de este evento, las dirigentes de la CUT Ana Bell y María Rozas, coincidieron en señalar que los derechos de los trabajadores se han ido perdiendo en forma sistemática en los últimos años. Por su parte, V. Báez, de la ORIT, indicó que la flexibilización al mundo del trabajo que se plantea busca esconder las situaciones de subempleo que se dan en empresas y bancos que tienen altas utilidades y que, sin embargo, han optado por delegar sus responsabilidades, a través de firmas subcontratistas, que luego desconocen los Derechos Sindicales. (La Hora, 2004).

En otro plano, Arturo Martínez fue notificado en el mes de noviembre por la Dirección del Trabajo, por “prácticas antisindicales y no pago de Cotizaciones Previsionales del Presidente del Sindicato de funcionarios de la Central, Mario Bascuñán. Según este dirigente, ello debido a hostigamientos, después de haber ganado por segunda vez la presidencia

del Sindicato. Según Martínez, la denuncia corresponde a un “montaje” preparado por sectores internos y de la Concertación disidente a su presidencia, los que quieren, dijo, debilitar a la CUT ante la opinión pública. (El Mercurio, 2004h). Más adelante, Bascuñán solicitó al PS pasar a Martínez al Tribunal Supremo de la colectividad.

CONCLUSIÓN

Como hemos visto, la CUT ha venido desarrollando su acción en un contexto de recuperación económica, a partir del 2003 y 2004, aunque con un crecimiento más lento que en los años precedentes, si bien se espera que los TLC firmados en la etapa contribuyan a este desarrollo. Ello ha favorecido el crecimiento del empleo, influyendo también los programas del Gobierno. Ello no obstante, se han mantenido las denuncias de prácticas antisindicales por parte de los empresarios. Un indicador de ello, además de las intervenciones de la Dirección del Trabajo por despidos ilegales, es que el país, si bien tiene un reconocimiento internacional por su desempeño económico, obtuvo solamente el 31^{er} lugar en el ranking de Responsabilidad Social Empresarial. Del mismo modo la CUT se ha visto favorecida por una serie de Reformas Laborales que se perfeccionaron y que incluyen la judicatura laboral y creación de Tribunales del Trabajo. A ello se agrega la fijación de la jornada laboral en 45 horas, lo que significa un avance importante para los trabajadores.

Del mismo modo, la puesta en marcha de los mecanismos e instancias de mediación, a partir del 2002-2003 ayudan a mejorar las relaciones entre trabajadores y empresarios, contribuyendo a la solución concertada de los conflictos, tendiendo a hacer prevalecer la cooperación y el diálogo, por sobre el conflicto. En esta misma línea se inscribe la creación de los Consejos Regionales de Usuarios, CRUs, que ya comenzaron a operar en distintas regiones, como vimos.

En este contexto, siguen pesando las divisiones de la CUT, que rompen aquella tradición histórica y cultural y disminuyen la capacidad de interlocución e intermediación de un Sindicalismo unido. Sin embargo, ello implica un trabajo de adaptación y de adecuación a esta nueva realidad que se impone en el Sindicalismo, obligándolo a buscar caminos de diálogo, de pluralismo y de búsqueda de unidad de acción, más allá de las naturales luchas por la hegemonía.

La preocupación por la mujer trabajadora ha ocupado la escena sindical y nacional, llenando así un vacío muy presente en nuestra realidad laboral y legislativa. Es de esperar que ello sea un impulso para mejorar su participación en la Organización Sindical y en su capacidad para asumir responsabilidades como dirigentes sindicales.

En esta etapa, se constata además la acción reivindicativa de la CUT, que presentó su programa de seis puntos contra la flexibilidad laboral, manteniendo e incrementando su resistencia a estos intentos, por juzgar que no sólo ya existe suficiente flexibilidad, sino también importantes abusos al respecto. Con ello, se opone a la creciente demanda de los empresarios, por lograr ampliar dicha flexibilidad, luchando por ella en forma insistente. Este será un punto de roce y de disputa que obstaculizará las posibilidades del diálogo social y de un mayor acercamiento entre los actores sociales. Esta problemática se agudizará en la medida en que entren a ponerse en práctica las iniciativas de la subcontratación y las nuevas realidades que ello implicará.

En estos años examinados, se ha apreciado un importante desarrollo de la actividad de las Organizaciones Intermedias y de Base, que han incrementando sus demandas y Movilizaciones de Protesta, en la búsqueda de mejores niveles salariales y de mayor justicia y equidad.

Como comentario al respecto, constatando esta dinámica, se puede apreciar que las divisiones internas de la CUT no parecen influir en las Bases, lo que podría ser un indicador del carácter superestructural de la acción de las Directivas Nacionales. Ello constituye un llamado de atención, para mejorar la información, los canales y la relación entre dirigentes y dirigidos.

Con este panorama nos adentraremos en el examen de las tendencias que surgen y consolidan en el año 2005, análisis con el que terminaremos nuestro trabajo.

CAPÍTULO IX RELACIONES LABORALES DURANTE 2005

PARÁMETROS ESTRUCTURALES DE ESTA ESTAPA COMO CONDICIONANTES DEL CAMPO DE LAS RELACIONES LABORALES

Consideraremos brevemente, a modo de introducción la función determinante del campo de las relaciones laborales que ejercen los parámetros estructurales de carácter político general, referidos al ámbito económico, considerando sus efectos en los salarios y el empleo, así como los parámetros jurídico-políticos referidos a los condicionantes de la nueva Legislación Laboral.

A. ACCIÓN Y ORIENTACIONES DEL GOBIERNO EN EL PERÍODO

Durante el año 2005, el Gobierno impulsará importantes transformaciones tendientes a *modernizar las relaciones laborales*, para facilitar el trabajo conjunto de los actores sociales, en beneficio del desarrollo, de la convivencia, del progreso y de la paz social.

En esta perspectiva, se preocupará de reforzar las autoridades del Trabajo, adecuar la normativa laboral a las nuevas realidades del trabajo y de la economía, en los contextos de la globalización, al igual que a modernizar las relaciones laborales, en la búsqueda de la vigencia del trabajo decente, fortalecer las instancias y mecanismos de la capacitación, etc. Al respecto, entregaremos una breve reseña, a fin de delimitar el marco político, económico y social, en el que se irán desarrollando las relaciones laborales entre los distintos actores nacionales.

Nuevas autoridades e iniciativas normativas en el plano de las relaciones laborales

El Presidente Ricardo Lagos aceptó la renuncia del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, quien se integrará al comando de campaña de la candidata del PS-PPD, Michelle Bachellet. En su reemplazo designó a Yerko Ljubetic (DC), que cumplía funciones de subsecretario y designó a Cristóbal Pascal, como nuevo Subsecretario del Trabajo. (Diario Financiero, 2005b).

En el plano de las relaciones laborales, Lagos destacó los logros alcanzados en su Gobierno en materia laboral. En este plano han sido varias las realizaciones que marcan las modernizaciones llevadas a cabo en materia de justicia laboral, tema que tendrá especial importancia en el período. Junto con ello y como expresión de los objetivos fijados por el Gobierno en este año, Lagos hizo un llamado al Parlamento para aprobar los proyectos faltantes de la Reforma Laboral. Entre éstos, se refirió al aumento de los jueces orales del trabajo; la creación de un mecanismo que permita el pago de las imposiciones que adeudan los empleadores sin tener que ir a litigio, ambas listas para su promulgación y los procesos orales laborales que se enmarcan dentro de la Reforma Procesal Penal, en trámite en el Parlamento. “Una justicia lenta que dura cinco es en la práctica la negación de justicia, lo que hace es que se pierda la confianza en los derechos que tienen los trabajadores”, aseveró el jefe de Estado. Del mismo modo, poco más adelante, enfatizó que ya se cuenta con un seguro de desempleo, la fijación de la jornada de 45 horas y los avances logrados en la creación de Sindicatos”. (La Tercera, 2005a)

Igualmente, en su ánimo de modernizar el servicio público y de mejorar la situación de sus funcionarios, tanto activos como los que están prontos a jubilar, el Gobierno anunció el envío al Congreso, durante junio, del Proyecto de Ley que busca mejorar las jubilaciones de estos funcionarios, junto con resolver este año la situación de jubilación. Situación en la que quedaron miles de funcionarios públicos que en 1980 fueron trasladados desde el antiguo al nuevo Sistema Previsional, sufriendo el llamado “daño previsional” que el propio presidente calificó de “injusto” durante su último mensaje a la Nación. La idea del Presidente Lagos era la de aprobar antes del 18 de septiembre todas las iniciativas legales incluidas en el paquete que anunció el 21 de mayo a la nación. (Ibid.).

Refuerzo de las instancias de capacitación

En esta materia el Ministerio del Trabajo lanzó el *Portal de competencias laborales y de Otecs (Organismos Técnicos de Capacitación)*. Este Portal será el principal medio de comunicación informativo e interactivo a nivel nacional para presentar información actualizada

y consolidada sobre los estándares de competencias efectuadas en Chile en el marco de las experiencias demostrativas desarrolladas por el Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y la Fundación Chile. La idea era reforzar las competencias laborales, consideradas como capacidades para responder exitosamente a una demanda o para llevar a cabo una tarea o actividad según criterios de desempeño definidos por una empresa o un sector productivo. Para ello se utilizarán los “estándares de competencias”, desarrollados y validados con los representantes de los sectores productivos (cerca de 500). Estos definen los criterios para evaluar y certificar el desempeño de un individuo en una determinada función productiva, incluyendo las conductas, habilidades, actitudes y conocimientos esperados. Sobre la base de estos estándares, ya han sido evaluadas y certificadas más de 13.000 personas en el contexto de programas pilotos que el Sence ha contratado a la Fundación Chile en los sectores de Gas y Electricidad, Turismo, Minería, Agroexportador, Metalúrgico, Metalmecánica e Informática y se está avanzando en los sectores Vitivinícola, Logística y Transporte e Industria de Alimentos. (El Mostrador, 2005a).

Impulso al trabajo decente

La OIT, fundada en 1919, abordó desde su fundación la preocupación por definir las Normas Internacionales del Trabajo. En el año 1999, como vimos, Juan Somavía planteó el término “*Trabajo Decente*”. Así, por primera vez en esta larga historia, se pone un calificativo al mandato de la OIT, poniéndole un apellido a la noción de trabajo. El trabajo decente, como la plantea María Angélica Ducci, Jefe de Gabinete del Director General de la OIT, en el Seminario sobre Trabajo Decente de Chile Califica se basa en cuatro pilares principales. Estos cuatro pilares fueron imponiéndose en la sociedad mundial y tuvieron fuerte resonancia en la Cumbre de Jefes de Estado, en África, en el 2004. Estos cuatro objetivos estratégicos, considerados como factores sinérgicos, como elementos constitutivos y constituyentes del progreso social económico que asegure desarrollo y equidad, son: asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales individuales y colectivos en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres considerando sus diversas realidades y condiciones con el fin de que dispongan de ingresos y empleos productivos que respondan a sus aspiraciones de realización material y moral, para ellos y sus familias; asegurar niveles apropiados de protección social para todos durante y después de su vida laboral activa y fortalecer el tripartismo y el diálogo social como método de debate y formación de decisiones de las políticas de desarrollo. (Chile Califica, 2006).

Con esto se pretende promover una globalización justa, superar la pobreza mediante el trabajo, hacer avanzar la igualdad de género, potenciar la influencia de las normas

internacionales del trabajo en el desarrollo y ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo.

Por ello, todas estas iniciativas y programas reseñados, así como las que más adelante examinaremos, se inscriben en la preocupación del Gobierno y de las autoridades del trabajo, por difundir y consolidar la vigencia del trabajo decente. En esta línea y dado que existe un 90% de los trabajadores del país que no están sindicalizados, que no negocian colectivamente y existen tasas de informalidad de los trabajadores entre un 25% y un 30%, lo que supone una falta de acceso a los sistemas de protección social, se lanzó la campaña “Creando Trabajo Decente”, promovida por el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y la OIT. Dicha campaña busca informar y generar debate público sobre los derechos de los trabajadores. (Gobierno Regional Coquimbo, 2005).

Panorama de incumplimientos laborales

Esta noción que preside los esfuerzos del Gobierno por impulsar relaciones laborales modernas y cooperativas, choca con la realidad vigente en muchos sectores y empresas. Como ilustración de lo anterior, el Presidente Lagos, en una reciente visita a la empresa Nestlé, criticó el *incumplimiento de las normas laborales* que cautelan, precisamente, este trabajo decente. Expresó su preocupación por el alto porcentaje de incumplimiento de las normas laborales detectado por la Dirección del Trabajo en sus fiscalizaciones durante el primer semestre del presente año. Señaló, a modo de ejemplo, que entre enero y junio de este año de 2005, “se fiscalizaron 51 mil empresas”, agregando: “No es una buena noticia decir que de esas 51 mil, en 20 mil se encontraron normas que no se cumplían, o sea, de un alto número de empresas fiscalizadas, ceca de un 40% tenían un conjunto de temas de la legislación que no se cumplen”. Añadió que “no sacamos nada con tener buenas leyes, un buen seguro de cesantía y todas estas cosas si la legislación no se respeta”. En la ocasión valoró la decisión del Senado de aprobar la idea de legislar un nuevo procedimiento en los juicios de Trabajo. “En consecuencia, va a haber Tribunales del Trabajo y una justicia laboral rápida, eficiente y transparente. Todo el procedimiento es oral y es público, en consecuencia, si usted no tiene abogado, va directamente y habla y va a tener un defensor de sus derechos”, señaló. También destacó el alto número de trabajadores que ya cuenta con seguro de cesantía y llamó a quienes aún no han hecho uso de este derecho a hacerlo. Al primer semestre del presente año, el número de afiliados a este beneficio alcanzaba a los 3.561.991 trabajadores, 90 mil 400 de los cuales se han afiliado de manera voluntaria. (El Mostrador, 2005b).

En esta misma línea, el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, criticó las falencias que persisten en el mercado laboral, como la alta rotación y la insuficiente protección social,

al tiempo que se manifestó partidario de revisar el Sistema de Pensiones. El sistema de protección social debe dar cuenta de las particularidades del mercado laboral”, afirmó al intervenir en la ceremonia del tercer aniversario de la puesta en marcha del Seguro de Cesantía. Respecto del funcionamiento de este instrumento, lamentó que muchos de sus usuarios tienen una baja permanencia en sus plazas de trabajo, por debajo de un año y que el tiempo en que logran estar ocupados con frecuencia alcanza niveles de 4 meses. Y no obstante valoró los cerca de 3,6 millones de afiliados a este sistema. (Diario Financiero, 2005c).

Por otra parte y como reacción a estas deficiencias constatadas, el Presidente Lagos llamó a avanzar en la Sindicalización y la necesidad de eliminar de la ley el derecho de las empresas de reemplazar trabajadores en huelga, iniciativa que abrió una acalorada disputa entre el Ejecutivo y el mundo privado. Según el Director del Trabajo, M. Albornoz, Chile es uno de los pocos países en que figura el derecho de reemplazo en caso de huelga, no obstante que existan muchas limitantes al respecto. (El Mercurio, 2005b).

Junto con lo anterior, el Gobierno ha realizado diversos esfuerzos por cautelar los derechos laborales y por fortalecer la concertación entre los empresarios y los trabajadores. En este ámbito, la Dirección del Trabajo, ha jugado un importante rol a lo largo de estos años.

Acción de la Dirección del Trabajo: labor inspectiva y fiscalizadora

Con el objetivo de colaborar en el mejoramiento de las relaciones laborales, la Dirección del Trabajo inició a partir de mediados de año un *programa de fiscalización* que incluía diversas materias conflictivas. Una de ellas era el incumplimiento del pago de la gratificación legal. De allí que desarrollara, desde el 2004, una importante acción inspectiva en terreno. Durante ese año la Dirección recibió 1.503 denuncias para la revisión en el pago de gratificaciones y fueron sancionadas 181 empresas, cursando multas por un total de 69 millones 473 mil 406 pesos, siendo el comercio la actividad económica con mayores denuncias y multas.

En el 2005 fueron recepcionadas por la Dirección del Trabajo un total de 1.525 denuncias, durante el primer semestre de este año, lo que mantiene preocupadas a las autoridades de este organismo por la permanente transgresión a los derechos de los trabajadores y que se traducirá en una estricta fiscalización a la normativa. (Informe del Departamento de Fiscalizaciones, Dirección del Trabajo, diciembre, 2005b).

Diversas anomalías se detectaron en el sector agrario, constatándose graves irregularidades en disponibilidad de agua potable y el acceso a baños y comedores adecuados. Ello quedó al descubierto en una fiscalización realizada durante el período de cosecha

a 110 empresas agrícolas, en la IV región. De ese total, el 85% fueron sancionadas con multas, otras anomalías detectadas fueron, no tener documentación, libros de asistencias, no pagar horas extras y no cumplir con la jornada de trabajo. La Inspección reveló que hay una gran diferencia entre las condiciones en el packing y el trabajo en terreno. “En el primero hay un nivel de cumplimiento de higiene y seguridad, pero si esa misma empresa es llevada a terreno, es abismante la diferencia, indicó el Jefe Provincial del Trabajo, Abdón Anaís. Fueron sancionados tanto los contratistas como el dueño del predio, por ser una obligación de ambos. (El Mostrador, 2005c).

Estos problemas se hacen más graves aún, en el contexto de nuestros Tratados de Libre Comercio, para cumplir con los capítulos respectivos, pues de lo contrario ello puede ser riesgoso y desfavorable para el país. Una anterior fiscalización se realizó en 150 empresas frutícolas de la zona, entre octubre y diciembre. Sumado a ello, también se efectuó una revisión a las normas de los vehículos que transportan a trabajadores temporeros, según lo contemplado en el Decreto Supremo N° 20. La situación de los trabajadores temporeros, dados los procesos de apertura comercial, se ha hecho bastante crítica en el país.

Este es un punto que merece especial atención, dado que no pueden entrar en contradicción los esfuerzos por ganar nichos en los mercados internacionales y la calidad de las relaciones laborales. Precisamente, lo reseñado respecto de la noción de “trabajo decente” nos muestra que ése es el “vector fundamental de las estrategias de crecimiento interno y externo”, como lo indicara María Angélica Ducci, en el Seminario antes mencionado. En efecto, en un sistema económico moderno, deben saber descubrirse las sinergias existentes entre trabajo decente, que implica relaciones laborales modernas y cooperativas, con respeto mutuo, con valoración del trabajador y del trabajo y las estrategias de desarrollo, sin embargo, esta ecuación, que comienza a apreciarse en los países desarrollados, aún no se generaliza en nuestra realidad empresarial, si bien existen empresas que la asumen de lleno. Los caminos que faltan por recorrer son aún bastante amplios y en diversos sectores, como lo puede testimoniar el trabajo inspectivo, educador y promotor de buenas relaciones laborales de la Dirección del Trabajo.

Precisamente, su trabajo de fiscalizaciones lamentablemente aún muestra estos importantes vacíos. Así, por ejemplo, estas deficiencias se han constatado, en particular en el rubro de las panaderías, sector en el que en general se vulneran las normas laborales, debido a los largos horarios, trabajos pesados, falta de elementos de seguridad, medidas de higiene, etc. (Prensa de Curicó, 2005).

Otro ejemplo ilustrativo es el del Presidente de la Confederación de Funcionarios Municipales de Chile (Asemuch), Óscar Yáñez, quien como representante de la Unión de Trabajadores Municipales de Latinoamérica y del Caribe (ULAT-MUN), en representación

de unos cinco millones de empleados, en el marco de la 93ª Conferencia de la OIT, como ya lo habíamos destacado, denunció violaciones a los Derechos Sindicales y de negociación colectiva, en Chile y en la Región. En dicho foro internacional recalcó que el Gobierno chileno “no reconoce a los Municipales el derecho a negociar las condiciones de trabajo y empleo”. Dado que en el país los empleados fiscales y municipales no negocian colectivamente, la Asemuch, en junio de 2003, presentó una queja contra el Gobierno por violación de convenios internacionales, la que se encontraba en trámite a la fecha. Del mismo modo, piden derogar el artículo 110 de la Constitución, que entrega atribuciones a los Alcaldes para, principalmente, modificar las Plantas Municipales (lo que acarrea inestabilidad y despidos), lo que califican de “atentado”. (El Mercurio, 2005c).

Labor de capacitación y concertación

Sin embargo, junto con lo anterior, se detectan importantes esfuerzos de *trabajo conjunto entre el sector público y privado*, por mejorar esta realidad e impulsar un clima laboral adecuado, con respeto mutuo y trabajo conjunto. En esta perspectiva y con el fin de impulsar la labor fiscalizadora sobre el incumplimiento del pago de cotizaciones del seguro obligatorio de cesantía por parte de los empleadores, se firmó un convenio entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de AFP (SAFP). Para ello, la SAFP creará una lista con una muestra aleatoria de empresas y entidades pagadoras de subsidios, con el objeto de que sean fiscalizadas verificando el cumplimiento de sus obligaciones previsionales, es decir, el pago de las cotizaciones de los trabajadores y los términos de contrato. En el 2004, se aplicó un total de 3.293 sanciones, de las cuales 3.984 fueron por infracciones previsionales con deuda a las AFP, 665 a las Isapres, 1.685 a la Administradora de Fondos de Cesantía y el resto por deuda a trabajadores de casa particular. En el primer semestre de este año, el total de sanciones ascendió a 3.323, las que se deberán regularizar antes de dos años, gracias a este nuevo convenio. (Ovallino de Ovalle, 2005).

Constitución de diversos CRUs

Del mismo modo e impulsados por la Dirección del Trabajo y como ya lo habíamos adelantado, ha comenzado a generalizarse el trabajo de los *Comités Regionales de Usuarios*, instancia tripartita, que reúne a representantes de la Dirección del Trabajo y del Gobierno, de las Organizaciones empresariales y de las Organizaciones Sindicales. En ellos, fundamentalmente, además de dar a conocer las políticas laborales y las diversas

normativas, se realizan trabajos conjuntos de diagnóstico de la realidad de las relaciones laborales, jornadas de capacitación, Seminarios, etc. Se intenta difundir la importancia de los nuevos estilos de gestión de relaciones laborales modernas y competitivas, con participación sindical, denominado “management participativo”.

Así, por ejemplo, este año fue constituido el Consejo Regional de Usuarios, de la Dirección del Trabajo, en Osorno. Éste debutó con una charla sobre acoso sexual, actividad en la que participó el gobernador, así como empresarios, empleadores, trabajadores, representantes del comercio, industria, agricultores y Directivos de la Sociedad Agrícola y Ganadera de Osorno y el Sernam (Dirección del Trabajo, 2005c).

Desde el año 2001 existe una alianza estratégica entre el Sernam y la Dirección del Trabajo con la firma de convenios a nivel nacional y regional, a fin de desarrollar un plan de acción conjunto focalizado en mujeres que laboran en el sector de la industria pesquera y del salmón, principalmente con el objetivo de implementar acciones conjuntas que permitan generar relaciones laborales más modernas; mejorar las condiciones de trabajo y la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras; fortalecer el liderazgo femenino en el ámbito laboral; promover la participación activa de las mujeres en el ámbito sindical y en instancias de diálogo y negociación. Todo esto en la idea de mejorar las condiciones y oportunidades de las trabajadoras en sus espacios laborales. El programa de colaboración “Cimentando ciudadanía en el trabajo 2002-2005” está dirigido a trabajadoras de la pesca y a microempresarias, principalmente en lo que se refiere a informar sobre derechos laborales y condiciones de trabajo y a promover su asociatividad. En el caso de la Región se aplica principalmente a las mujeres trabajadoras de industrias pesqueras con las que se trabaja desde el 2001. Ya habíamos constatado un convenio similar en el ámbito de las trabajadoras agrícolas.

Esta acción formadora y de concertación, liga en forma fructífera, como vemos, el mejoramiento de las relaciones laborales y las acciones de desarrollo económico.

En esta misma perspectiva, representantes de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, en conjunto con el CRU de Iquique, hicieron un llamado a la comunidad iquiqueña a utilizar la página web de la institución (www.direcciondeltrabajo.cl). En la ocasión los representantes de ambos organismos destacaron las ventajas “que para trabajadores y empleadores representa este esfuerzo tecnológico”. Explicaron que en la web se tratan de manera didáctica temas no tan sólo vinculados a la normativa laboral chilena, sino también a dictámenes y jurisprudencia. (Estrella de Arica, 2005).

Además, el 19 de abril de 2002 se constituyó el CRU de la II Región de Antofagasta. Al respecto, vale la pena destacar que a partir del 2002, año en que se inició el proceso de constitución de los CRUs en las 13 Regiones del país, éstos han experimentado un desarrollo creciente, ampliando significativamente el ámbito de actividades, las que van

desde la concertación para la realización de estudios específicos en materias de relevancia e interés para la Región en particular, hasta la elaboración de propuestas legislativas e instalación de instancias de Diálogo Social. Como expresión de ello, se llevó a efecto el Primer Seminario de Mediación Laboral en Chile, en septiembre del 2004, con la activa participación del CRU de Antofagasta. Otras de sus actividades fue el Seminario de TLC y sus capítulos laborales, realizado durante el 2003. Además, se ha preparado un nuevo Seminario para noviembre del presente año, en que se dialogará respecto de la Jornada de Trabajo. La Dirección Regional del Trabajo de la II Región agradeció la colaboración de los representantes Sindicales y de empleadores que integran el CRU. En esta misma línea, el CRU de la Dirección del Trabajo de Atacama realizó un encuentro para analizar el tema del subcontrato, el procedimiento de fiscalización y el régimen constitucional de la libertad de contratación. (El Chañarillo de Copiapó, 2005).

Asimismo, la Dirección Regional del Trabajo y el Sernam de Aysén realizaron un encuentro de capacitación del programa “Cimentando ciudadanía en el trabajo”, dirigido a trabajadoras del sector pesquero industria con perfiles de dirigentes en sus espacios de trabajo. El objetivo fue entregar elementos que permitan la construcción y desarrollo de la ciudadanía laboral de los trabajadores y dirigentes del sector pesquero de la región. Para ello se ejecutaron módulos de trabajo en temas como enfoque de género y trabajo remunerado; derechos laborales; normas de seguridad e higiene y conceptos, principios y valores de la ciudadanía laboral, en particular sobre ciudadanía asociada y organizada. (Sernam, 2004).

Junto a ello, se ha realizado un interesante *trabajo de capacitación* que ha venido acompañando la amplia jurisprudencia generada en estos últimos años y referidas al mejoramiento de las relaciones laborales. Así por ejemplo y en relación a las disposiciones que modifican la jornada laboral, la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, participó en el Seminario realizado con la Federación Minera de Chile (FMC), para los dirigentes asociados. En total fueron cerca de 3.000 trabajadores mineros de todo el norte del país los que se vieron representados en la Jornada. A la actividad también asistieron representantes de los trabajadores de las minas Zaldívar, El Abra, Cerro Colorado, Noranda, Collahuasi, Candelaria, Carmen de Andacollo y SQM, entre otras. Las disposiciones sobre jornadas excepcionales fueron abordadas por la Dirección del Trabajo, como respuesta a la solicitud y gestiones efectuadas por la FMC. (EL Mercurio de Antofagasta, 2005).

También se ha impulsado la *capacitación laboral de los jóvenes*. Para ello, la Dirección del Trabajo, el Sernam y el Instituto de la Juventud lanzaron en conjunto una campaña para que los jóvenes se incorporen informados al mundo laboral. Se pretendía capacitar a más de 3.000 los jóvenes de todo el país, en materias laborales (preparación de un

currículum, formatos de contratos, fuero maternal, licencias médicas y descanso pre y postnatal).

El proceso de mediación establecido por la Dirección del Trabajo evitó 79 huelgas entre los meses de enero a junio de este año; ello, según estadísticas del primer semestre de 2005. De las 115 huelgas aprobadas que solicitaron mediación de la Dirección del Trabajo, 79 terminaron en acuerdo y sin la paralización programada.

La Dirección del Trabajo celebró 81 años el 29 de septiembre del 2005 y lo hizo difundiendo la encuesta nacional sobre la percepción de los ciudadanos sobre sus derechos laborales. El dato más impactante que completa este panorama que hemos venido esbozando es que sobre el 80% de los chilenos cree que las empresas respetan poco o nada los derechos laborales. El 58% de los consultados estima que ese nivel de respeto no ha cambiado el último tiempo, aunque casi el 21% dice que sí y para mejor. Respecto de lo que se considera más importante para que existan buenas relaciones laborales en la empresa, las dos primeras menciones son que se respete la duración de la jornada laboral (rebajada este año a 45 horas semanales) y que haya remuneraciones justas y oportunas. El tercer lugar lo ocupa la capacitación. El 55% de los sondeados dice que rara vez la empresa se preocupa de tomar medidas necesarias para proteger la salud y la vida de sus empleados y casi el 11% responde que las firmas nunca lo hacen. (Encuesta Laboral de Empleo, ENCLA 2004, Dirección del Trabajo).

B. LA REALIDAD DEL EMPLEO Y LOS SALARIOS

Un aspecto problemático que ha debido enfrentar el desarrollo nacional —siempre en este desafío de compatibilizar los diversos intereses sociales—, es el de salvaguardar los derechos de los trabajadores, junto con mejorar los niveles de productividad y competitividad. En este esfuerzo se ha debido resolver, como hemos venido consiguando, el problema de la *flexibilidad laboral*. El Gobierno ha debido enfrentar las tensiones de saber adaptar la realidad del trabajo a los nuevos requerimientos nacionales e internacionales de la productividad y la competitividad, con jornadas adecuadas a estos nuevos desafíos, pero, a la vez, ha tenido clara conciencia de su rol de preservar, especialmente en estas nuevas circunstancias y realidades, el debido respeto a la calidad del trabajo, a la protección jurídica de los derechos y libertades sindicales, propios de su dignidad de personas.

Chocarán así dos racionalidades, una más general y abstracta, de adecuación de fines a medios, que maximiza la eficacia, la eficacia y la técnica y otra, una racionalidad más social y cultural, ligada a la valoración de la persona del trabajador, de su calidad de vida en el trabajo que le permita desarrollarse también como persona y ciudadano.

Esta disyuntiva, estas contradicciones que son difíciles de resolver, incluso en el plano intelectual y teórico, serán aún más complejas y tensas en el plano concreto de las presiones e intereses sectoriales en las que chocan formas opuestas de enfrentar el trabajo, la economía y el desarrollo. En este análisis iremos viendo la manera en que responden a estas problemáticas los diferentes actores sociales.

El problema de la flexibilidad laboral y las reacciones de los actores sociales

El Gobierno ha intentado normar esta materia, mediante diversos Proyectos, pero no se han encontrado las condiciones para su aprobación en el Parlamento. Así, la reciente decisión del Ejecutivo de no enviar al Congreso Proyectos de Ley sobre la materia da cuenta de la imposibilidad de arribar a acuerdos en la materia. En efecto, por un lado, la experiencia de flexibilidad vivida por muchos sectores de trabajadores no ha sido buena. Para ellos flexibilidad ha significado una precarización de sus condiciones de existencia, un incremento de la incertidumbre. Por otro, el sector empresarial sostiene que la flexibilidad permite mayores grados de adaptación de los negocios a los vaivenes económicos y favorece la creación de empleos, aspectos que contribuyen al desarrollo del país. Esta discusión tiene efectos importantes en el empleo, los ingresos y el bienestar de los hogares, por lo que resulta necesario fijar una posición sobre el tema en relación a la superación de la pobreza. Por ello, muchos analistas se preguntan si existe un tipo de flexibilidad laboral que ayude a mejorar la calidad de vida de aquellas personas afectadas por la precariedad socioeconómica. (López y Echeverría, 2004).

Otro aspecto negativo de las nuevas formas de estructuración de los mercados laborales ha derivado en un incremento significativo de la incertidumbre e inseguridad, entre otras cosas, porque la informalidad laboral según la Encuesta CASEN 2003 alcanza al 40,3% de los asalariados del 20% más pobre de la población, lo que implica que carecen de una serie de derechos que favorecen su integración social. No tienen previsión de salud, para la vejez y tampoco seguro de cesantía.

Según Mauricio Rosenblüth, Coordinador Unidad de Investigación y Desarrollo Fundación para la Superación de la Pobreza, la flexibilidad laboral que requerimos debe considerar y perfeccionar dispositivos como el seguro de cesantía o idear otros para los autoempleados o las microempresas familiares, puesto que de esta manera el empleo en las micro y pequeñas empresas (Mypes) adquiere un verdadero sentido inclusivo que va más allá de los ingresos. (La Segunda, 2005a).

Dadas las dificultades y contradicciones que despierta el tema de la flexibilidad, y que ya analizamos en el acápite “Presiones empresariales por la flexibilidad laboral”

(supra, Capítulo VIII, p. 129), el Gobierno hasta el momento ha desistido enviar al Parlamento el Proyecto que la regula. Si bien el Gobierno en octubre del 2003 decidió enviar un Proyecto destinado a flexibilizar el sistema laboral a fin de beneficiar a la nueva fuerza de trabajo, de mejorar los actuales estándares de calidad y de entregar mayores oportunidades a los cesantes, la reciente decisión de impulsar una nueva iniciativa y no incluirla dentro de la agenda legislativa establecida para los últimos meses de la era Lagos parece decir lo contrario.

Efectivamente, después de años de discusiones inconducentes, el Gobierno informó finalmente que no enviará este año al Congreso un Proyecto de Ley sobre flexibilización laboral. Tal como lo adelantó la el Presidente Ricardo Lagos, la decisión se fundamentó en la falta de acuerdo entre empresarios y trabajadores y en la posibilidad de que la discusión de un tema técnico se viera “contaminado” por el fragor de un año electoral. Así lo informó el Ministro Secretario General de la Presidencia, Eduardo Dockendorff, tras reunirse con el Presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Hernán Somerville. La idea, dijo Dockendorff, es evitar sorpresas legislativas y discusiones que se puedan contaminar con un año electoral. (Secretaría General de la Presidencia, 2005).

De este modo, la agenda legislativa en materia económica del último año del Gobierno —y que fue informada a la cúpula de la CPC—, se centrará en la discusión de la Ley del Mercado de Capitales II, el impuesto específico a la gran minería (Royalty II) y la nueva agenda de modernización del Estado. La exclusión de la flexibilidad laboral no cayó bien en el empresariado, aunque Hernán Somerville adelantó que no se resignará fácilmente ante esta negativa y que seguirá insistiendo en su aprobación. “No con un ánimo de majadería, sino porque estamos convencidos de que en el tema de la creación de empleos, el proceso se puede reforzar, acelerar y mejorar con ciertos cambios, como la flexibilidad”, dijo. Ello se ha debido a la “nula capacidad de trabajadores y empresarios de llegar a un acuerdo consensuado... Mientras no exista un clima de confianza mutua, el Gobierno no estará disponible para avalar un proyecto que no cuente con el apoyo de los trabajadores”, según dijo el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic. (Siete, 2005a). Como podemos apreciar, estas contradicciones, pesando la decidida oposición de la CUT, que ya analizamos, tienen larga data, que aún no logran resolverse adecuadamente y vuelven a reeditarse, como veremos a continuación.

Flexibilidad en diálogo CPC-CUT

Las declaraciones de Hernán Somerville, Presidente de la CPC, en orden a que el Gobierno debiera introducir mayor flexibilidad en el mercado laboral, como una fórmula que permitiría reducir la cesantía y criticando que “no se haya podido alcanzar en Chile

una madurez suficiente para enfrentar estos temas de manera apolítica, seria, técnica y no ideologizada, especialmente en flexibilidad laboral para trabajadores jóvenes y mujeres...”, motivó el rechazo de Arturo Martínez. El presidente de la CUT había acordado con Somerville avanzar en una agenda común que excluye explícitamente el tema de la flexibilidad laboral. “No sé qué pretende ahora con estas declaraciones; él conoce nuestro punto de vista y sabe que no estamos dispuestos a discutir al respecto. Le he dicho que la única forma de avanzar es en aquellos temas “no conflictivos” y que en el momento que ponga sobre la mesa el tema de la flexibilidad laboral se acabó el diálogo”, advirtió molesto el Presidente de la Sindical. Según Martínez, “en Chile no existe espacio para más flexibilidad, que lo único que nos ha traído es pobreza. No lo permitiremos. Aquí no pasará”, agregó el dirigente, quien pidió “consecuencia” en este punto a Somerville. Por su parte, H. Somerville le bajó el perfil al desencuentro, asegurando que se trata de “contextos distintos”, agregando que: “Celebro el acercamiento que tengo con la CUT como uno de los puntos más relevantes de mi Presidencia. Con Martínez hemos acordado trabajar el tema de la capacitación de los trabajadores. Nada más. Y puede estar seguro que honraré mi palabra”. Para él, no se trató de meter el tema de contrabando, poniéndolo sólo “como una hipótesis de trabajo futuro”. (Siete, 2005b).

Preguntado respecto de qué tan futuro, señaló que en algún momento “tendremos que sentarnos como país a discutir seriamente este punto”, tal vez en ese momento no sean dirigentes ni él ni Martínez, “pero es ineludible, porque tiene que ver con los desafíos del mañana, de cómo nos preparamos como país para enfrentar un mundo cada vez más competitivo y globalizado”, (Ibid).

Alternativas del seguro de desempleo

Otro tema inherente al mercado del trabajo, en los actuales contextos y que enfrenta las posiciones de empleadores y trabajadores, es el del seguro de desempleo. Aquí, como en los temas anteriores se enfrentan, por una parte, el interés de los trabajadores por protegerse frente a los períodos de cesantía y, por otra, el de los empresarios por abaratar costos y mejorar la inversión.

Si bien desde que entrara en vigencia el Seguro de Cesantía en Chile, hace casi tres años, la evaluación desde todos los sectores involucrados –trabajadores, empresarios y Gobierno– ha sido positiva por cuanto constituye un beneficio eficiente ante la eventualidad de la desocupación. Sin embargo, también existe bastante consenso en que aún quedan varias aristas en las que se puede avanzar, por ejemplo, en un comienzo la idea de esta iniciativa fue reducir progresivamente las indemnizaciones por años de servicio, sin embargo, este costo se mantiene en un sueldo mensual por año de trabajo, con un tope

de once ejercicios. A marzo los afiliados en el Seguro de Desempleo sumaban 3.376.277 personas, mientras que quienes cotizaban en el mes llegaron a 1.833.914 personas. Asimismo, según cifras de la Unidad Seguro de Cesantía de la Superintendencia de AFP, las personas que se beneficiaron de la instancia en marzo, es decir, retiraron dinero, fueron 46.532, mientras que en el periodo de funcionamiento del Seguro totalizan 590.408 afiliados. (Superintendencia de AFP, 2004).

Otro aspecto que produce tensiones es el vinculado al trabajo infantil, una realidad bastante generalizada en los países en desarrollo y que pone en contradicción las necesidades de sobrevivencia de muchas familias pobres y la conveniencia de una educación que favorezca el empleo y el desarrollo personal y social. Examinaremos brevemente algunos aspectos de esta problemática, en este año final de nuestro estudio.

La realidad del trabajo infantil

Como adelantábamos, la realidad del trabajo infantil se encuentra bastante generalizada en nuestro país, tanto en la capital como en Regiones. Así, por ejemplo, 400 niños de la Segunda Región están dedicados a labores remuneradas, de acuerdo a los datos registrados en los últimos estudios de la Red de Protección al Menor. Por ello, el Servicio Nacional de Menores (SENAME), en conjunto con la Secretaría Regional del Trabajo efectúan acciones para, a lo menos, proteger a los menores, a fin de que no se abuse de ellos, ni se les explote y, de hecho, para erradicar esta situación. Lo más grave es el caso de 91 niñas y también niños que están dedicados a la prostitución infantil. En Calama, por ejemplo, la Corporación de Desarrollo Social tiene un diagnóstico que establece la deserción escolar, que alcanza al 8% aproximadamente. Se presenta justamente porque se trata de niños que deben dejar sus estudios por privilegiar su propio sustento o el de su hogar. (SERNAM 2005a).

Ésta es otra de las expresiones de la realidad social del desempleo y los bajos salarios en vastos sectores de la sociedad, que todavía permanecen. A su vez, debiera constituir una importante preocupación, tanto del Gobierno como de las Organizaciones Sindicales y Sociales.

En este esfuerzo, ya se encontraba lista para ser votada en la Sala de la Cámara de diputados, la normativa que regulará las condiciones y el tipo de trabajo que pueden realizar los menores de edad en el país. La iniciativa legal apunta principalmente a los jóvenes de entre 15 y 18 años, los cuales podrán desarrollar actividades remuneradas siempre que cuenten con el consentimiento expreso de sus padres. Se explicó que la nueva Ley busca compatibilizar de mejor manera la necesidad de trabajar, con la protección de su derecho a la enseñanza. Para ello, el proyecto establece que los adolescentes sólo

serán contratados si acreditan estar estudiando y se comprometen a no dejar de hacerlo, producto de sus nuevas responsabilidades. También se mantiene la prohibición de que hoy exista para los menores de 15 años, quienes de esta manera seguirán estando impedidos de trabajar. La jornada laboral de menores no podrá superar las 20 horas semanales. (El Mercurio de Antofagasta, 2005b).

En el mes de agosto, los diputados aprobaron esta iniciativa que plantea que cualquier persona podrá denunciar ante los Organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tenga conocimiento. (Cámara de Diputados, 2005a).

Otra dimensión de este trabajo, es el trabajo infantil doméstico. Para más de 42 mil menores chilenos, de entre 5 a 17 años, barrer, lavar y planchar no son tareas ajenas, al contrario, son labores que constituyen parte de sus obligaciones diarias. Es un “trabajo infantil invisible”, que atenta contra sus derechos fundamentales, como la educación, la recreación y el descanso. Así queda en evidencia en un estudio de la Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes, realizada en más de 16 mil hogares urbanos y rurales por la OIT, el Ministro del Trabajo y el INE, en 2004. Algunos datos indican que el 85% de quienes realizan trabajo infantil doméstico son mujeres, 57,3% se dedica entre una y tres noches a la semana al cuidado de parientes, 27,2% trabaja en jornadas diurnas, vespertinas y nocturnas. El 60% de los niños que viven esta problemática pertenece a familias de escasos recursos. (El Mercurio 2005d).

C. SALUD E HIGIENE LABORAL

Otro aspecto inherente a la acción del Gobierno y que incide en el plano de las relaciones laborales es su acción de cuidado, promoción y prevención, etc., en el plano de la salud de la población y, particularmente, en orden a las condiciones de salud e higiene laboral en el trabajo.

Precisamente, los desafíos de la competitividad y la productividad, inherentes a estas etapas de globalización e internacionalización, inciden en que estos intereses puedan primar o descuidar las condiciones mínimas de un trabajo decente, que proteja la salud, la integridad y la vida de los trabajadores. Son varios los factores que inciden en esta dimensión: los riesgos de accidentes inherentes a la manipulación de máquinas y herramientas o a los traslados o trabajo en altura o en ambiente contaminantes; la extensión de la jornada, los necesarios tiempos de descanso, reparación del sueño, recreación, etc.; la intensidad de los ritmos de trabajos; las posiciones y muebles que no respetan las normas ergonómicas, etc.; sin pretender abordar todas sus dimensiones, nos referiremos a aquellos aspectos más notorios y recurrentes ligados a esta problemática.

Así, por ejemplo, algunos informes especializados muestran la importancia del estímulo y de la valoración del trabajador. Como se señala, los descuidos en este plano son causas de varias dolencias y enfermedades. En efecto, el agotamiento, la baja autoestima, la despersonalización y el aislamiento profesional son las principales características de las nuevas dolencias y patologías laborales, conocidas como el síndrome del “bum out”. (Parra, 2004).

Respectos a las estadísticas pertinentes, se observan algunos avances positivos en estas materias, por ejemplo, la tasa de accidentes del trabajo disminuyó desde un 10,4% en 1997, al 7,1% en el 2004. Al mismo tiempo, se registró una disminución en el número de accidentes fatales, como informó la Subsecretaría de Previsión Social. Este resultado se atribuye al “Acuerdo nacional de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales”, suscrito en 1997, el que tres años después fue refrendado tanto por el Gobierno como por las organizaciones de empresarios y los trabajadores.

Respectos a los sectores de riesgo, se constata que las actividades con menor accidentabilidad el año pasado fueron las de minas y canteras (3,8%); servicios (4,9%), y electricidad, gas, agua y servicios sanitarios (5,7%). Las mayores tasas, en cambio, correspondieron a la industria manufacturera (9,7%), construcción (9,5%), transporte (9,5%) y el grupo de agricultura, caza, silvicultura y pesca (9,2%). Comparada con países de la región, la tasa de accidentabilidad laboral en Chile es baja, pero supera en dos o tres puntos la de países industrializados. El reto para las autoridades es continuar reduciendo su nivel para aproximarse a las tasas de sus socios en los acuerdos comerciales. En el 2004 se registraron 214 accidentes laborales fatales, 60 menos que en 1997. Las actividades con más accidentes por cada 10.000 trabajadores fueron encabezadas por transportes, con 2,3%, construcción, 1,9 y explotación de minas y canteras con 1,6. Durante el mes de abril se iniciaría un Programa Nacional de Fiscalización al sector construcción para mejorar las condiciones de seguridad en las obras, contrato de trabajo y cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad, anunció el Director del Trabajo, M. Albornoz. (El Mercurio, 2005e).

Unas 400 personas mueren cada año a causa de los accidentes laborales en nuestro país, sólo en los 8 primeros meses de 2005, más de 21 trabajadores han fallecido en el trabajo. Según cifras de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, de las 104 fiscalizaciones realizadas a julio pasado, el 60% derivó en sumario sanitario y en el 3% de los casos se paralizaron obras por medidas de seguridad deficientes. Los Comités Paritario de Higiene y Seguridad, formados por representantes de los trabajadores y de la compañía, son obligatorios para las firmas con más de 25 empleados, mientras aquellas que sobrepasen las 100 personas tienen que contar con un Departamento de Prevención de Riesgos profesional. Son disposiciones muy antiguas establecidas por la Ley 17.624, del 11 de marzo de 1969.

En la actualidad y en esta misma línea y frente a uno de los riesgos más recurrentes, se dictó la normativa que regula las cargas, denominada “Ley del Saco”. En efecto, con fecha 5 de febrero de 2005 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana que entraría en vigencia en agosto de ese mismo año.

Los hombres no podrán cargar más de 50 kilos. La nueva “Ley del Saco” exige la mecanización de faenas pesadas a los empleadores. Esta ley entró en vigencia el 5 de agosto y establece un límite en el peso máximo de carga, arrastre y manipulación manual de objetos sin asistencia mecánica de 50 kilos en hombres; prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas y regula el peso de carga para menores y mujeres, fijando un tope de 20 k. para mujeres y menores de 18 años y prohibición de cargar a embarazadas.

Por ello también se determinó que se considerarán también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto al lugar donde se labora. Los gastos de cobertura de estos accidentes en el trayecto serían compartidos en partes iguales por las Administradoras del Seguro de Accidentes del Trabajo, contratadas por cada uno de los respectivos empleadores involucrados. (Informe citado por la Cámara de Diputados, 2005b).

Debido a ello se han intensificado y relanzado las campañas de prevención, por la Superintendencia de Seguridad Social, como la campaña preventiva, “Desafío ético: reducir accidentes”. Chile ha logrado bajar la tasa global de accidentes, pero aún existen sectores de alto riesgo. Entre 1997 y 2004, la tasa de accidentabilidad bajó de 10,39% a 7,10%, entre trabajadores protegidos por Mutuales.

Respecto de lo que planteábamos sobre la internacionalización de los mercados, el Superintendente de Seguridad Social, Javier Fuenzalida, planteó que “Los Tratados con Europa, y en menor medida con Estados Unidos, incorpora más que temas comerciales y nos obligan a cumplir con los estándares chilenos en materia medioambiental y laboral. Lo que no siempre ocurre”. Pero las excepciones a la norma son numerosas. El caso de la fruta es el más conocido, pero las malas condiciones de trabajo se dan incluso en grandes empresas que usan la externalización de funciones para aumentar sus rentabilidades. “Muchas veces la empresa grande que exporta cumple, pero tres peldaños más abajo, una empresa contratista hace todo lo contrario”, agregó Fuenzalida. El principal foco de preocupación, según Fuenzalida, está en el segmento de la micro y pequeña empresa que podría ser cuestionado por grupos económicos u organizaciones internacionales. (CITRA, 2005).

En esa misma perspectiva el Gobierno ha abogado por una mayor seguridad en el mundo laboral, programando un “mes de la prevención”. Entre las actividades destacadas se renovó el “Acuerdo Nacional de Prevención de Accidentes Laborales Fatales y

Graves, con miras a la celebración del Bicentenario y se creó un premio para aquellas empresas con buenas prácticas en la prevención de riesgo. La Dirección del Trabajo enfatizó igualmente sus campañas inspectivas.

D. LOS IMPACTOS DE LA NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL Y LAS RESPUESTAS DE LOS ACTORES

En el último año del Gobierno de Lagos se realizó un gran esfuerzo por avanzar en las Reformas Laborales ya programadas con anterioridad. Este tema, de especial importancia por su incidencia en las relaciones laborales, incidirá en importantes contradicciones entre los diversos actores sociales concernidos: Gobierno, parlamentarios, dirigentes empresariales, dirigentes sindicales, etc.

En este campo, puede adelantarse que el Gobierno logró importantes avances, si bien faltaron concreciones muy importantes, que no alcanzarán a ver la luz en esta etapa. Evidentemente, en la medida que se vaya imponiendo una noción moderna de las Relaciones Laborales, como relaciones basadas en la cooperación y el consenso y presididas por estrategias de ganar/ganar, podrá irse avanzando en este tema que, en última instancia, favorece al conjunto de los actores.

Lamentablemente, la persistencia de orientaciones tradicionales, sean de orden laboral, económico o ideológico, todavía se alzan como obstáculos para un avance sustantivo en el terreno de la concertación social y cultural. Nos detendremos en esta temática intentando distinguir sus complejas dimensiones, ligadas tanto a la propia legislación laboral como al ámbito judicial y propiamente laboral.

Cabe destacar, además, como ya lo hemos visto a lo largo de nuestro desarrollo, que varias de estas normas han venido siendo demandadas por la CUT por largo tiempo, pues han estado convencidos de la impunidad con que operan muchos empresarios que mantienen prácticas de gestión tradicionales y de la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en estas materias. Lamentablemente, muchas veces, las demandas de los trabajadores organizados han sido bastante radicales y, muchas veces, sin considerar las dificultades de su tramitación, dadas las relaciones de fuerzas imperantes en el Parlamento. Ello, no obstante estas reivindicaciones han mantenido en el tapete las necesidades de Reforma, que ahora el Gobierno toma en sus manos.

Una de las primeras Leyes en las que se avanzó, en este año, fue la referida a los permisos postnatales, con una importante modernización, que consistió en incorporar el permiso de los padres, luego del nacimiento de un hijo. En efecto, la Comisión de Trabajo del Senado aprobó la idea de legislar del proyecto, en segundo trámite, que establece un permiso postnatal de 5 días para que el padre pueda estar con sus hijos al

momento de su nacimiento o adopción. Cabe recordar que actualmente el Código del Trabajo contempla un día de permiso en estos casos.

Nueva legislación sobre la jornada laboral

La regulación de la jornada, la Ley N° 19.759, fue otra de las leyes importantes que tendrá especial importancia en el período. Dicha Ley, dictada en el 2002, comenzó a regir a partir del 1° de enero de 2005 y rebaja los horarios de trabajo, de 48 a 45 horas semanales. En general, los empleadores han estado cumpliendo con esta normativa, más allá de algunas multas que han debido cursarse inicialmente. Del mismo modo, en los primeros meses del año se dieron variadas discrepancias y discusiones jurídicas, en cuanto a la interpretación de la Ley, facultades de la Dirección del Trabajo, etc. Del mismo modo, en algunos sectores, como en el rubro de las panaderías, hubo muchas dificultades para ceñirse a la Ley. Ello no es de extrañar, pues, tradicionalmente, este rubro ha tenido horarios bastante largos y en horarios nocturnos y de amanecida.

Las estadísticas pertinentes, indican que las horas efectivas trabajadas tuvieron un promedio de 42,8 horas, durante el primer semestre de este año, según cifras entregadas por el Banco Central. De esta forma, se confirman los efectos de la rebaja de 48 a 45 horas semanales operante desde el 1° de enero de este año. Según las estadísticas del instituto emisor, mientras en diciembre de 2004 se trabajaban 44,87 horas a la semana a junio de este año esa cifra bajó a 43,43 horas semanales. (Banco Central, 2005).

Esto significa un avance importante en el país, toda vez que nuestro país se ubicaba entre las diez naciones en el mundo en las que más se trabajaba. La Reforma tenía como objetivo sacarnos del dudoso privilegio de estar entre los países “top ten” laborales. Sin embargo, como adelantábamos, existieron diversas dificultades para adaptarse a los nuevos horarios, dadas las propias complejidades del tema y de la propia legislación.

La nueva Ley establece un tope de 45 horas semanales y según este ajuste puede realizarse de común acuerdo entre las partes, donde el empleador y trabajador modifican el contrato dejándose constancia por escrito del ajuste en la jornada. El punto que ha generado más polémica es la reducción de las remuneraciones por efecto de la reducción de la jornada. La Dirección del Trabajo inicialmente dejó abierta la posibilidad de que las partes pudieran pactar cambios en la remuneración, cuestión que fue reinterpretada y aclarada por la misma Dirección. Ello en el sentido que cualquier modificación en la jornada no podía afectar la remuneración que el trabajador percibía al momento de practicarse dicha modificación. Otro aspecto conflictivo es que la legislación establece que la colación o el período establecido para ella –que no puede ser menor a 30 minutos– es de cargo del trabajador y no se computa como tiempo trabajado. La Dirección

del Trabajo ha señalado que no puede ampliarse la colación para, de esa forma, reducir la jornada de trabajo.

Según antecedentes de las Inspecciones del Trabajo, los empleadores se han ido adecuando al nuevo sistema, de una manera mayoritaria, contrariamente a los pronósticos. Ello, no obstante, como se ha constatado en diversas visitas inspectivas, existieron varias “lecturas” equivocadas respecto de esta normativa por parte de los empleadores. Una de ellas fue la extensión del horario de colación de 30 minutos a una hora.

Por otra parte, se constataron numerosos despidos que, lamentablemente, fue una de las eventuales reacciones iniciales de algunos empleadores, que no supieron valorar esta nueva normativa. Frente a ello, los Sindicatos reaccionaron con fuerza, denunciando estas malas prácticas, muchas veces acusando a las empresas de persecución a los dirigentes. Otros conflictos particulares se produjeron en relación a la aplicación de las nuevas jornadas con ocasión de los feriados legales, como Fiestas Patrias, Navidad y 1º de enero.

Al respecto, incluso los empleadores recurrieron por este tema a la Corte Suprema. Sin embargo, ésta zanjó a favor del Gobierno la disputa por la aplicación de la ley que declaró feriados legales aquéllos recién mencionados. Aunque la decisión judicial fue por un caso específico, estableció un criterio, en orden a que los supermercados, restaurantes, cines y lugares de entretenimiento situados en los centros comerciales o adosados a ellos deben cerrar sus puertas esos días. Tampoco podrán renunciar a este derecho los trabajadores que presten servicios de aseo; sólo se exime de los beneficios de esta norma, el personal de seguridad de estos establecimientos. La discusión comenzó en septiembre del año pasado a raíz de un instructivo de la Dirección del Trabajo, el que fue impugnado por los dueños de los locales a través de diversos recursos de protección interpuestos ante los Tribunales. (La Tercera, 2005b).

Durante varios meses se enfrentaron las distintas posiciones al respecto, particularmente en torno a la rebaja o no de las remuneraciones, aparejada a la rebaja de horarios. Finalmente, la Dirección aclaró este punto, en el sentido que cualquier modificación en la jornada no podía afectar la remuneración que el trabajador percibía al momento de practicarse dicha modificación. A su vez, la legislación establece que la colación o el período establecido para ella –que no puede ser menor a 30 minutos– es de cargo del trabajador y no se computa como tiempo trabajado. La Dirección del Trabajo ha señalado que no puede ampliarse la colación para, de esa forma, reducir la jornada de trabajo.

El nuevo máximo de 45 horas deberá distribuirse igualmente en no más de 6 ni en menos de 5 días. Del mismo modo, se mantiene en 10 horas la duración máxima de la jornada diaria laboral. Respecto de la forma en que se efectuará la disminución horaria que procediere, aquélla deberá pactarse de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, consignándose ello por escrito al dorso del contrato de trabajo o en un anexo al

contrato, con las firmas de ambas partes. Quedan exceptuadas de esta limitación horaria todas aquellas personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata: los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración y otros que, en general, ejercen su función fuera de las dependencias de la empresa.

Como era de esperarse, tardó un tanto para que los empleadores se ajustaran a las nuevas disposiciones vigentes, lo que determinó la aplicación de diversas multas y sanciones por parte de la Dirección del Trabajo. Un total de 710 infracciones por faltas a dicha normativa cursó dicha Dirección desde que la regla entró en vigencia el 1° de enero de este año. Al organismo llegaron 528 denuncias por parte de trabajadores y el total de fiscalizaciones especiales sumaron 6.896 con un 9,5% de incumplimiento. Entre los acusados destacan conocidos bancos, clínicas, multitiendas, farmacias, etc. El subterfugio más utilizado por los empleadores para evadir la nueva normativa fue el aumento unilateral del horario de colación. (Dirección del Trabajo, 2006a). Pero no fue el único, otros burlaron la reducción de la jornada presionando acuerdos colectivos, o sea, estableciendo acuerdos independientes con los trabajadores, como explicó el Consejero de la CUT, Guillermo Scherping. (Colegio de Profesores, 2005).

Esta legislación era muy necesaria en Chile por el exceso de horas trabajadas en comparación con los restantes países. Por ejemplo, en 2003 Chile superaba en horas de trabajos anuales en 25% a los países europeos, en 15% a Japón y en 14% a Estados Unidos, pero al mismo tiempo se situaba en una retrasada posición respecto de eficiencia productiva, según el Informe *The World Competitiveness Yearbook* (IMD). Sin embargo, diversos estudios posteriores mostraron que la productividad del trabajo mejoró entre un 4% y un 6% a partir de la reducción de la jornada. Así, todas las advertencias empresariales se revelaron falsas. (La Nación, 2005a).

No obstante, los trabajadores sostenían que los porcentajes mencionados eran engañosos, reclamaron que los empresarios tuvieron prácticamente cuatro años para prepararse para el cambio. Efectivamente, como vimos, la reforma no fue de un día para otro. El Presidente Lagos consiguió su aprobación en el 2001 y, adelantándose a los problemas que las empresas tendrían para aplicarla, se postergó su vigencia hasta este año de 2005. En la CUT se estimaba que el plazo fue suficiente y hubo numerosos reclamos por despidos, empeorándose la situación a partir de marzo.

En el ámbito judicial

Junto con estas transformaciones –y estrechamente ligada a ellas–, se avanzó igualmente en diversas reformas en el ámbito judicial. Dos de las tres Leyes que reforman la justicia laboral fueron promulgadas en el mes de mayo por el Presidente Lagos. Con

la primera se crean Tribunales especializados en la materia y se duplica el número de jueces y, con la segunda, se establece el procedimiento ejecutivo de cobranzas judiciales, haciéndolo más ágil. (Estrella de Valparaíso, 2005).

Tras reconocer que en el antiguo sistema los Tribunales no están cumpliendo con los objetivos para los cuales fueron creados, en gran parte debido a la demora con la que actúan (cada caso como promedio tarda 1,5 años en ser fallado), el Presidente recordó que con las modificaciones que comenzarán a regir a partir de 2006 y 2007, respectivamente, no se exigirá un abogado para entablar demandas; la tramitación se hará de oficio y el juez podrá ordenar la retención de la devolución del Impuesto a la Renta del empleador que adeude Cotizaciones Previsionales. Lagos llamó a todos los Parlamentarios a acelerar la aprobación de “la tercera parte” de la Reforma —y en su opinión, la más importante—, que modifica el procedimiento laboral, con el fin de que alcance a ser incluida en la Ley de Presupuesto de 2006. (Congreso Nacional, 2005).

En las ciudades de Curicó y Talca se crearán los Tribunales Laborales, entidades que verán los casos de demandas que realicen los trabajadores y que darán una pronta respuesta a estas causas, funcionando con un sistema similar al implementado en materia penal con la Reforma Procesal.

La Cámara de Diputados aprobó el 21 de abril el Proyecto de Reforma Judicial, que aumenta la cantidad de Tribunales Laborales y crea los de cobranza previsional en distintas comunas del país. También se modifica el procedimiento de cobro de Cotizaciones Previsionales y de Seguridad Social. Ambas quedarán en condiciones de convertirse en ley una vez vistas por el Tribunal Constitucional y posterior promulgación por parte del Ejecutivo.

La primera iniciativa duplica a 40 los Tribunales del Trabajo y crea 9 Jueces de Cobranza Laboral y Previsional; es una reforma sin precedentes, como indicó el Ministro del Trabajo R. Solari, quien señaló que esto permite garantizar los derechos de los trabajadores, dar más agilidad a las causas y transparencia al sistema. La iniciativa quedó lista para su promulgación.

La CUT valoró la Reforma, la que espera sea antes del 1º de mayo.⁽¹⁾

Otra dimensión importante de estas Reformas Laborales dice relación con los procesos de subcontratación y suministro de trabajadores, realidad que, como ya hemos adelantado, se ha venido imponiendo en el país y que ha tenido un importante desa-

¹ La primera Ley promulgada fue la Ley N° 20.022, del 16 de mayo, que crea nuevos Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional; en tanto, la Ley N° 20.023, de igual fecha, reforma la Ley N° 17.322 sobre procedimiento de Cobranzas Previsionales. La tercera Ley, la N° 20.087, que modifica los procedimientos judiciales y los capítulos de garantías, será promulgada el 26 de diciembre del 2005, para entrar en vigencia el 1º de marzo del 2007.

rollo, muy vinculado a las actividades de exportación y a las influencias y exigencias de los Tratados de Libre Comercio. Veremos en general estas nuevas disposiciones y las reacciones de los actores concernidos.

Normas que regulan la subcontratación

Su importancia estriba en que incluye diversas dimensiones muy importantes de la actividad laboral, pero que quedan bastante oscurecidas en estas nuevas formas de trabajo, como es el tipo de dependencia al empleador, las responsabilidades de los diversos empleadores, los derechos laborales, etc. Por ello nuestro interés en detenernos en sus alternativas.

El proyecto sobre subcontratación tiene una larga data que se inicia en el 2002. Inicialmente tuvo como objetivo la regulación de un nuevo tipo de actividad, que se venía desarrollando en el país, relacionada con las empresas de suministro de trabajadores. Es decir, aquellas que ponen a disposición de otra empresa un conjunto de trabajadores respecto de los cuales la empresa suministradora mantiene una relación laboral, pero prestan servicios para esa segunda firma (mandante). Como señalaba el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, esta actividad, en los países que la han adoptado, está bastante regulada por su carácter extraordinario y debido al tipo de relación laboral triangulada que la caracteriza, donde hay en el fondo dos empleadores y un trabajador.

Por ello mismo, el Ejecutivo intentó introducir regulaciones con la obligación de giro exclusivo de las empresas suministradoras; prohibir la relación societaria entre la empresa mandante y la suministradora; la prohibición de suministrar trabajadores que reemplazan a otros que están en huelga y entregar facultades a la Inspección del Trabajo para discernir claramente cuándo se está frente a una situación de esta naturaleza, pero todas estas intenciones fueron paulatinamente desvirtuadas en las discusiones del Senado. De allí que el Gobierno ha debido reintroducirlas en varias oportunidades.

Es importante destacar la importancia de esta realidad, pues en este ámbito de las subcontrataciones y de las empresas contratistas, se produce el 62% de los accidentes laborales graves o con resultado de muerte. Por ello, uno de los objetivos principales de la nueva legislación será ampliar la responsabilidad del mandante que subcontrata servicios externos, especialmente, en materia de higiene y seguridad; en el cumplimiento de las prestaciones salariales y del pago de las Cotizaciones Previsionales.

Otra de las dimensiones importantes de este Proyecto es que el modelo que rige a las empresas subcontratistas dificulta el ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo como la Sindicalización y la negociación colectiva, derechos que muchas veces son vulnerados por prácticas antisindicales, como es el caso frecuente del despido de

personal permanente, para después ser recontractado vía supuestos subcontratistas. Ello con el objeto de reducir salarios respecto de su posición original. Del mismo modo, se dificulta el logro del quórum que exige la Ley para ejercer los derechos colectivos, particularmente el de Sindicalización y negociación colectiva, producto de esta fragmentación empresarial. Igualmente, quedan sin poder funcionar los Comités Paritarios, los departamentos de higiene y de seguridad industrial, etc., que suponen un quórum de 25 y 100 trabajadores, lo que muchas veces se ve impedido por la subcontratación.

El Proyecto determinó varios rechazos en el campo empresarial. La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señaló que pese a las buenas intenciones de la iniciativa, el proyecto “incurre en serias fallas conceptuales y de técnica legislativa que, de no ser modificadas, terminarán por hacer inviable una forma de trabajo exitosa caracterizada por su adaptabilidad”. La SNA criticó los nuevos procedimientos del juicio laboral, contemplados en el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo. A su juicio, la iniciativa legislativa que cumple su segundo trámite constitucional en el Senado, provocaría una serie de “impactos muy negativos” en todos los sectores empresariales del país y, especialmente, en el ámbito silvoagropecuario, particularmente en el aspecto que establece la imposibilidad de apelar a un fallo. También le inquieta el escaso número de Juzgados que atenderán dichos juicios laborales. Para solucionar estos problemas, se reunieron la CPC y el Ministro de Hacienda, el 28 de marzo de 2006. Entre otros temas, los empresarios manifestaron al Ministro su inquietud por el proyecto y su convicción de que se puede lograr una solución técnica que compatibilice todas las posturas. (CPC, 2006).

Como producto de todas estas contradicciones, el Gobierno envió una indicación al Parlamento para sustituir parte del articulado aprobado por el Senado. En lo medular, agrega al Libro I del Código del Trabajo un nuevo título VII, referido al régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios temporarios, entendiéndose por lo primero la contratación de un trabajador por un empleador que a su vez ejecuta obras o servicios para una tercera persona, denominada mandante. Asimismo, define a la empresa de servicios transitorios, dispone que el mandante será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas; dispone que las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios, respecto de las trabajadoras contratadas dispone que ellas gozarán del fuero maternal, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. (SERNAM, 2005b).

Finalmente, luego de un largo trámite, la Ley de Subcontratación, Ley N° 20.123, entrará en vigencia mucho más adelante, el 14 de enero del 2007.

Como otra ilustración de esta realidad de las malas prácticas y de los esfuerzos por superarlas, en el año 2004 se cursaron 3 mil 701 resoluciones de multas a igual número de empresas repartidas a lo largo de la región. Dentro de las multas hubo en total 6 mil 809 infracciones, las que se dividieron en el incumplimiento de obligaciones relativas al registro de asistencia, remuneraciones y a obligaciones referidas al contrato de trabajo. En el caso de las empleadas domésticas o asesoras del hogar que en Concepción totalizan más de cuatro mil, las mayores irregularidades se dan por la falta de contrato y por el despido en caso de embarazo.

Según los datos de la Dirección Nacional del Trabajo, en el año 2004 hubo un total de 92 mil 497 denuncias y las materias más recurridas por irregularidades en su cumplimiento fueron: Remuneraciones, con 21.250 denuncias; Contrato de Trabajo, con 19.606 denuncias; Beneficios Previsionales, con 16.570 casos; Jornada de Trabajo y Descanso, con 14.260 casos; Cotizaciones Previsionales, con 10.671 denuncias, Higiene y Seguridad, con 5.161 presentaciones; Feriados, con 1.529 irregularidades, y Organizaciones Sindicales, con 1.494 denuncias. Como se puede apreciar, son bastantes las prácticas antisindicales registradas, considerando, además, que ellas sólo corresponden a las fiscalizaciones realizadas, quedando muchas de ellas sin denuncia ni formalización.

Mucho más abajo se encuentran las denuncias de acoso sexual, las que sumaron 56 en todo el año. Se espera que una vez conocidas las estadísticas del año 2005 haya cambios en esta materia luego de la promulgación de la Ley que castiga ese acto. Además, un 56% de las causas por infracciones a las normas laborales y previsionales que llegan a juicio, se resolverá en un plazo de seis a ocho meses con la nueva Reforma Laboral. La idea del Gobierno es que con la nueva justicia laboral, al menos en la mitad de éstos se dicte sentencia antes de ocho meses. Para las causas que superen el millón de pesos se espera un plazo promedio de resolución judicial de 12 a 18 meses. (Dirección del Trabajo, 2006b).

E. CONDICIONANTES Y EFECTOS EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES LABORALES

Uno de los principales condicionantes del perfil de las relaciones laborales en esta etapa son los empresarios que no logran modernizar ni actualizar sus estilos de gestión y de relación con los trabajadores.

Acción empresarial en los diversos sectores económicos

Veremos muy sintéticamente las orientaciones y prácticas del sector empresarial en su realidad más sectorial, particularmente en aquellas ramas de la economía que enfrentaron las principales modificaciones legislativas durante este año.

Así, en el sector comercio, se suscitaron fuertes contradicciones por las diversas disposiciones legales que les concernían. Por ejemplo, se presentaron diversos recursos ante la Corte Suprema impugnando algunas iniciativas, sin embargo, dichos recursos no tuvieron acogida, como sucedió, frente al tema de los feriados. En efecto, La Tercera Sala de la Corte Suprema –en una resolución unánime– rechazó dos recursos de protección presentados por las empresas Jumbo e Easy del mall Arauco Maipú y con ello reconoció que los trabajadores de ambas firmas tienen derecho al feriado obligatorio que establece la Ley.

Estas mismas sanciones afectaron a la empresa Telefónica CTC-Chile, que debió pagar un total de \$ 1.943 millones de pesos (US\$ 3.350.000) tras un fallo judicial que determinó que la empresa no cumplió compromisos con sus trabajadores y que ello constituía prácticas antisindicales. Ello debido a una demanda de los trabajadores tanto en el 9º Juzgado del Trabajo como en la Corte de Apelaciones de Santiago. El motivo se debió a que durante la administración del español J. Díaz, mientras se realizaba una negociación colectiva en 1998, la empresa ofreció crear una cláusula donde se asignaba un incentivo a repartir de 7.500 millones de pesos por metas a cumplir y para cuyo efecto se formaría una comisión entre la plana ejecutiva y los trabajadores. Como nunca se cumplió el ofrecimiento, los funcionarios presentaron la demanda. (La Nación, 2005b).

LA COMPLEJA REALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES

En esta difícil etapa, año final del Gobierno de Lagos, hubo un esfuerzo especial en perfeccionar diversas leyes y avanzar en la perspectiva de favorecer el desarrollo de la economía, junto con preservar y cautelar los derechos de los trabajadores. No es una tarea fácil la de compatibilizar el impulso y la preservación de la modernización de la economía, junto con adecuar la justicia social a las nuevas realidades, particularmente si permanecen tendencias tradicionales de gestión, más centradas en la maximización de ganancias que en una concepción de trabajo conjunto, en el que todos pueden brindar sus aportes y beneficiarse de sus frutos. Por ello, la acción de las autoridades del Gobierno y particularmente las del Trabajo, suscitaron rechazos, posiciones que se fueron endureciendo, dificultando la concertación y el consenso.

Todas estas acciones, tanto aquéllas que pretendían impulsar las Reformas como las reacciones defensivas, el incremento de las reivindicaciones laborales, etc., fueron conformando el perfil que asumen las relaciones laborales este año, recibiendo sus impactos, los que, a su vez, van condicionando las conductas de los actores.

Examinaremos, pues, sus principales alternativas, los avances logrados, así como los retrocesos para mejor discernir los caminos que faltan por recorrer.

A. EXPRESIONES DE MODERNIZACIÓN

No obstante la persistencia de las orientaciones tradicionales reseñadas, comienzan también a incorporarse nuevas nociones, propias de estas nuevas etapas del desarrollo económico. Así, por ejemplo, va introduciéndose la noción de “Inteligencia Emocional” aplicada al mundo de los negocios. Los Directores y Gerentes de Recursos Humanos incorporan cada vez más este tema como parte esencial de sus proyectos de capacitación ejecutiva. También en los programas de postgrado como MBA y Diplomados es cada vez más frecuente encontrarse con materias relacionadas con el autoconocimiento y la Inteligencia Emocional. Ello, en la medida en que sea efectivamente asumido por las gerencias respectivas y no quede reducida a moda pasajera, podría ser una oportunidad para una mejor evaluación y aprovechamiento de los valores de sus empleados.

Otra expresión de estas tendencias de modernización, la encontramos en la industria salmonera, como una realidad que discurre paralela a las malas prácticas que también hemos discernido en el sector. Justamente, y debido a ello, las salmoneras buscan mejorar relaciones. En sus poco más de 20 años, la industria salmonera ha registrado uno de los crecimientos más rápidos entre los diversos sectores productivos del país. Pero aunque el sector ya se acerca a exportaciones anuales por US\$ 1.500 millones –convirtiéndose en uno de los productos con mayores retornos–, lo cierto es que este desempeño no ha estado exento de una serie de cuestionamientos en diversas materias.

En este cuadro, una primera preocupación de las empresas del sector fue la de buscar mecanismos que les permitieran enfrentar de mejor forma su relación con el entorno. El primer paso fue un Seminario realizado a fines de mayo, en el que los Gerentes de Recursos Humanos de destacadas empresas del sector se reunieron para analizar el tema. “Los reportes sociales: una ventaja competitiva para la industria del salmón”, iniciativa organizado por la consultora PriceWaterhouseCoopers. La principal conclusión fue la necesidad de generar instrumentos que permitan mostrar que la industria está preocupada de producir en forma sustentable y, lo más importante, de una manera socialmente responsable. En el sector aseguran que ya se están haciendo esfuerzos concretos en este sentido. El Gerente General del Instituto del Salmón (Intesal), Adolfo Alvial, recordó

que uno de los primeros trabajos al respecto se cristalizó hace algún tiempo con la creación del Sistema Integrado de Gestión (SIGES), “un instrumento que aborda varios de los aspectos que están considerados dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), sustentabilidad ambiental y salud y seguridad de los trabajadores”. Subrayó la importancia de que la industria “sistematice los esfuerzos y adoptemos un modelo y criterio de RSE, que revela las áreas de generación y distribución de riqueza, poner todo esto en un contexto es la tarea que falta. (Diario Financiero, 2005d).

En el rubro minero, en el que como hemos visto abundan los problemas laborales, la Minera SPENCE S.A. y la Dirección del Trabajo firmaron un Convenio en el que señala, en su Artículo Segundo, “...acuerdan colaborar recíprocamente en el desarrollo de un programa de asistencia, relativo al cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios para Minera SPENCE S.A., con el objeto de optimizar el cumplimiento normativo por parte de dichas empresas, en los aspectos relativos a la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad...”. Este Convenio no sólo está referido a las empresas señaladas, sino que también implica el marco de la propia empresa, como se especifica en su Artículo Primero. El presidente de Minera SPENCE, Francisco Costabal, actual Presidente del Consejo Minero, entidad gremial que agrupa a las principales y más importantes empresas mineras del país, por tanto, la suscripción de este Convenio –que refleja estándares modernos en la relación empresa, trabajadores y Gobierno– objetivamente deberá tener un positivo impacto en el resto de las empresas mineras asociadas a este organismo gremial y sus ejecutivos lo estudiarán y analizarán a fondo para que en un futuro cercano puedan seguir este magnífico ejemplo, cuidando obviamente las particularidades y realidades de cada empresa, señaló Mauricio Vicencio, Seremi de Minería.

B. PERSISTENCIA DE MALAS PRÁCTICAS LABORALES

Ello no obstante y junto con estos avances, persisten orientaciones, visiones y prácticas propias de los estilos tradicionales de gestión. Así, por ejemplo, se han detectado diversas expresiones de discriminación laboral.

Discriminación laboral

Las exigencias de foto, edad específica para postular a un cargo, buena presencia, nacionalidad y estado civil son algunas de las discriminaciones detectadas en avisos de oferta de empleo que transgreden la legislación.

Al respecto, la compañía Laborum.com realizó un estudio en el cual se establece que un 88,31% aseguró haber sido discriminado por alguna razón a la hora de postular a un trabajo. Sólo un 11,69% manifestó no haber sido nunca víctima de este tipo de conducta. Entre los factores señalados se encuentra la Universidad en la que estudió (39,21%), la edad (20,32%), 3,7 por estrato socioeconómico, 7,01 por apariencia, 11,3% por sexo y un 6,65% por otras. En caso de establecerse la ilicitud, las penas máximas varían; existe una multa general que depende del número de empleados de la empresa. La máxima, referida a 200 trabajadores, fluctúa entre 3 y 60 UTM. (Laborum, 2004).

En este ámbito, fueron dictadas sólo en julio, por la Dirección del Trabajo 76 multas por ofertas de empleo discriminatorias. Se penalizaron exigencias a los potenciales empleados, como edad, buena presencia o nacionalidad, entre otras. En 22 casos se pedía “buena presencia”, en 36 se solicitaba “edad mínima” o “edad máxima”, en 3 una estatura determinada y en 2 cierta nacionalidad. Además, 24 multas correspondieron a solicitudes de sexo determinado y 20 a la demanda de un currículum con fotografía.

La Dirección del Trabajo analizó 7.369 avisos de ofertas de empleo en periódicos nacionales durante cuatro fines de semana, comprobando infracciones en el 12% de ellos. El Director del Trabajo, Mauricio Albornoz, informó que el Servicio continuará realizando estos estudios, efectuados a petición de los diputados D.C., Patricio Walker y Ezequiel Silva. Se iniciaron fiscalizaciones con el propósito de suprimir esta discriminación. Albornoz aludió a la Constitución, que dispone que “las personas nacen libres e iguales...” y al artículo 2º del Código del Trabajo, que expresa que son contrarios a los principios de las leyes labores los actos de discriminación. Entre estos actos están las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, sindicación, nacionalidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Lo único que se puede exigir son distinciones basadas en las calificaciones para un empleo. (El Mercurio, 2005f).

Ello llevó a la presentación de diversas iniciativas legales para inhibir estas malas prácticas. Una de ellas fue la presentación de un Proyecto sobre Discriminación, en el que se establece el deber del Estado de elaborar políticas y arbitrar las acciones para garantizar que las personas no sean discriminadas en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión, restricción o preferencia arbitraria basada en la raza, xenofobia, religión o creencias, origen nacional, cultural o socioeconómico y la verdadera o supuesta pertenencia a una etnia o raza. Además, se incluye la enfermedad o discapacidad, apariencia, lugar de residencia, sexo o condición sexual, descendencia, edad, opinión política o cualquier otra condición social o individual y cuyo fin o efecto sea la abolición o menoscabo del reconoci-

miento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos esenciales de toda persona humana de acuerdo a la Constitución y a los Tratados Internacionales ratificados por Chile. El funcionario público que cometa acto de discriminación arbitraria, rehusándose al suministro de un bien o servicio, será sancionado con multa de 50 a 100 UTM (\$ 1 millón 535 mil a \$ 3 millones). La misma multa podrá aplicarse en el ámbito privado (Cámara de Diputados, 2005c).

El informe “Una alianza global contra el trabajo forzoso” es el estudio más exhaustivo desde la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en 1998. Sitúa esta escandalosa situación en el ámbito de la industria sexual, la agricultura, los servicios domésticos, la construcción y maquilas.⁽²⁾

Esta realidad explica la reacción de las organizaciones sindicales, por velar por las condiciones de trabajo y salud en las empresas. Así, por ejemplo, entre las principales denuncias referidas a abusos laborales ante la Comisión Investigadora de los Derechos Laborales de la Cámara de Diputados, desde el 13 de abril de 2004, los trabajadores del sector comercio se quejaron de la polifuncionalidad y de la simulación de contratos (se cita el caso de una Multitienda, en la que había trabajadores que pertenecían a más de 150 empresas distintas).

También se denunciaron irregularidades relativas al horario de colación, puesto que la normativa laboral establece un tiempo mínimo pero no máximo para ese receso, con lo cual algunos empleadores, como los Supermercados, organizan la jornada hasta con cuatro horas de ininteracción). De la misma forma, organizaciones sindicales denunciaron la multiplicidad de jornadas de trabajo en una misma empresa, especialmente Supermercados y Multitiendas, lo que implica que el trabajador está permanentemente a disposición del empleador, que aplica los horarios en forma variable.

Otros problemas que afloraron fueron las insuficientes facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo; las amenazas de despido para impedir la constitución de Sindicatos; el no pago de horas extraordinarias y eventos nocturnos; la judicialización de los conflictos laborales en el marco de un sistema lento y el bajo monto de las multas aplicadas por infracciones laborales. También se denunció el número abusivo de Convenios Colectivos; la modificación unilateral de la jornada de trabajo; los despidos en base a antecedentes comerciales; el incumplimiento a la “Ley de la Silla” y la prohibición de ingreso a la empresa de Dirigentes Sindicales. (Cámara de Diputados, 14 de septiembre de 2005).

Los mayores problemas detectados en el plano de las relaciones laborales son: la polifuncionalidad, que se aprecia con mayor alcance en el sector Comercio,

² Informe del Director General, Una alianza global contra el trabajo forzoso, Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, año 2005, párrafo 302.

Comunicaciones, Banca y AFP. La simulación de contratos y suministro de trabajo, es otra de las principales denuncias que se concentraron en el sector Comercio. Al igual que las prácticas antisindicales, como la prohibición de ingreso a la empresa a dirigentes sindicales y amenaza de despido para impedir la constitución de Sindicatos.

C. LAS PROBLEMÁTICAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO

Las nuevas condiciones de la economía y sus incidencias en el mercado del trabajo han llevado a una progresiva incorporación de la mujer a la vida laboral. Con ello, evidentemente, la mujer trabajadora enfrenta una serie de problemáticas como la discriminación, la disparidad de ingresos, acoso sexual, sin entrar a las dificultades que enfrentan en su propio entorno familiar. Veremos estos principales aspectos en forma muy sintética. Ampliando las informaciones entregadas precedentemente, en el acápite “La Mujer Trabajadora” (supra, pp. 110 y 171) entregamos los siguientes antecedentes más concretos y referidos al acoso sexual.

El acoso sexual de la mujer trabajadora

A modo de ilustración de las dificultades que enfrenta la mujer en el trabajo, en sus distintos sectores y actividades, un estudio de la Universidad de Chile determinó que un 88.4% de las trabajadoras del sector público está expuesta a un posible acoso sexual; una cifra alta de acuerdo a parámetros internacionales (Walker y Liendo, 2006).

Ello llevó a la titular del Servicio Nacional de la Mujer, Sernam, Cecilia Pérez, a solicitar al Gobierno a dar un ejemplo en esta compleja materia, empezando “la tarea por casa”. En esta línea se lanzó una campaña educativa que contempló la publicación de afiches con consejos, realización de charlas, Seminarios, encuentros y Talleres con funcionarias públicas de todo el país. Uno de los objetivos de la campaña fue el de fomentar los “ambientes laborales transparentes y abiertos... que evitan que se den estas situaciones y se dé el temor”.

Legislación contra el acoso sexual

Llevando estos esfuerzos al plano legislativo, comenzó a entrar en vigencia la *Ley N° 20.005 de Acoso Sexual*, que fue promulgada el 8 de marzo y publicada el 28 de ese mismo mes, en el Diario Oficial. Esta nueva normativa establece derechos tutelares fundamentales y también sanciones para quienes cometan este tipo de acciones en contra

de un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o para el autor de acoso sexual. A partir de esta Ley el empleador tiene la obligación de incorporar en el reglamento interno de la empresa un procedimiento para tramitar denuncias de acoso sexual, medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora. Entre dichas sanciones está contemplado el despido del acosador, cuando se ha comprobado su condición, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el Acoso Sexual como causal de despido.

Quien es acosado por su empleador puede acudir al Tribunal del Trabajador respectivo poniendo término al Contrato de Trabajo y demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes. También puede solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual. Si el trabajador invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento de autodespido debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado y podrá ser objeto de las acciones legales que procedan.

La Ley establece que se produce acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada y estas acciones amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Antes de la promulgación de esta Ley, la función de la Inspección del Trabajo era fiscalizar, emitir un informe de fiscalización al empleador para que, posteriormente, el afectado acudiera personalmente al Tribunal. En cambio, ahora el empleador es parte de la solución del problema, ya que a través del reglamento interno, éste debe establecer una propia investigación o dado el caso, derivarla, a la Inspección del Trabajo. Con la entrada en vigencia de la Ley se espera un mayor número de denuncias; éstas son confidenciales y en la Inspección del Trabajo se cuenta con una persona especializada en el tema, encargada de recepcionar las denuncias, a fin de resguardar la dignidad de los afectados.

Luego de esta Ley aumentaron las denuncias por acoso sexual. Un total de 25 denuncias por este motivo recibió la Dirección del Trabajo desde la entrada en vigencia hace poco más de un mes, de la ley que tipifica y sanciona este delito, según informó el Director del Organismo, Marcelo Albornoz. El balance señala que la mayoría de los casos corresponde a mujeres de 20 a 24 años de edad, que trabajan en el sector servicios. De ese total, un 72% corresponde a situaciones donde el acusado es el superior jerárquico. Las autoridades llamaron a las empresas a elaborar los reglamentos internos que aborden el tema.

Iniciativas de promoción de la mujer y sus derechos laborales

Para fortalecer esta acción disuasiva, educadora y preventiva se pusieron en práctica diversas iniciativas. Una de ellas fue el *Índice de Compromiso Cumplido (ICC)*. Este

ICC se trata de un monitoreo a partir de una plataforma de acción mundial aprobada en Beijing hace 10 años y actúa como una estrategia de control ciudadano respecto del desempeño de los Gobiernos en materia de equidad de género. Surgió del mandato de la Plataforma de Acción Mundial aprobada en Beijing en 1995. A partir de dicho mandato, el Área de Estudios de Género de FLACSO-Chile, en conjunto con el Grupo Iniciativa Mujeres de Chile, evaluó los avances alcanzados por las mujeres en Chile a cinco años de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China, 1995.

La experiencia con el ICC en Chile llevó al Área de Estudios de Género a convocar a las Organizaciones de mujeres de otros países de la región para desarrollar su propio ICC. Para ello, entre los años 2000 y 2004, se traspasó la metodología elaborada a ONGs de mujeres y sus articulaciones en: Argentina, Uruguay, Paraguay, Perú, Ecuador, Colombia, Bolivia, Venezuela, Brasil, Panamá, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Guatemala, México y República Dominicana. De acuerdo con la oportunidad en que elaboraron el ICC, hicieron mediciones para 1995 y unos años más. El ICC desarrollado en 18 países latinoamericanos ha mostrado sus potencialidades como instrumento para el control ciudadano por parte de las Organizaciones de mujeres y ha sido utilizado para dar el seguimiento a las Conferencias de El Cairo y Beijing en los respectivos países.

A su vez, en nuestro país, la publicación de dicho índice —que analiza el cumplimiento de las metas— fue considerada por la Ministra del Sernam, Cecilia Pérez, como “inédita, pues busca establecer los avances y retrocesos a luz de los compromisos establecidos por los Estados. Para Pérez, “Chile está haciendo bien las cosas en términos generales. Los indicadores así lo demuestran”. En efecto, Chile lidera la lista con un índice de logro de metas de 75,2% en 2003, seguido de República Dominicana (72%). Respecto del área de participación ciudadana y acceso al poder, nuestro país llega sólo al 26,7%, menor al índice logrado en 2000 cuando esta cifra era de 35,4%, lo que representa —a juicio de los investigadores— un claro retroceso. Según Cecilia Pérez, los éxitos en la lucha contra la pobreza son un paso mínimo para avanzar en materia de igualdad. Pero también cree que falta por hacer, por ejemplo en el acceso de la mujer al trabajo, donde es necesario “facilitarles las condiciones”, ya sea respecto de pagos de Sala Cuna, permisos postnatales para hombres, entre otros.⁽³⁾

³ El día 14 de abril, en Santiago de Chile, en el marco del 10º aniversario de la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995, se presentó el *Índice de Compromiso Cumplido Latinoamericano. ¿Han avanzado las mujeres?* (elaborado entre los años 1953-2003). La presentación estuvo a cargo del Director de FLACSO, así como también del Secretario Ejecutivo de CEPAL y Teresa Valdés, Coordinadora del proceso. Fue comentado por la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, Cecilia Pérez; Sonia Montaña, Jefa de la Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL; Alejandra Valdés, en representación de REP-PEM, y Josefina Hurtado, Consejera de la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe.

Del mismo modo, a partir de esta toma de conciencia, se han realizado diversos Talleres de capacitación en este tema, para abordar las responsabilidades de la empresa cuando existe una denuncia de acoso sexual y el cómo deben adecuarse los reglamentos internos de estas Instituciones para cumplir con la Ley.

Otra dimensión en la que se expresa la *discriminación de la mujer* es en el campo de las remuneraciones. Al respecto, el INE publicó un cuadro en el que claramente se ven las disparidades existentes en los salarios, solamente por razones de género (dicho cuadro fue parte de un estudio puntual efectuado en conjunto con el SERNAM y no ha sido actualizado).

CUADRO 16. SALARIOS SEGÚN SEXO Y PUESTO EN LA EMPRESA

Grupo ocupacional	Si él gana 100, ella gana:	Brecha
Personal Directivo	62,7	37,3 %
Profesionales	76,3	23,7 %
Técnicos	81,7	18,3 %
Personal Administrativo	81,8	18,2 %
Servicios pers. y protección	66,1	33,9 %
Empleados de demostración	63,7	36,3 %
Trabajadores calificados	85,3	14,7 %
Operadores	67,8	32,2 %
Trabajadores no calificados	81,5	18,5 %
Total	68,9	31,1 %

Fuente: Encuesta de remuneraciones y costos de mano de obra del INE, año 2000.

No obstante, la ocupación en mujeres subió al doble que en hombres aunque su tasa de participación laboral —que había alcanzado un máximo de 37,8% en diciembre de 2004— cayó a 36,7% en el trimestre móvil julio-septiembre 2005. El mayor empleo femenino se concentra en servicios comunales y sociales, trabajos por cuenta propia y comercio, sectores que tienen una baja protección social. El 39,5% de las mujeres no está cotizando en ningún Sistema Previsional.

Paralelamente a este crecimiento de la participación laboral de la mujer se perciben algunos *avances en el ámbito de su Organización Sindical*. Así, por ejemplo, recientemente fue creado el primer Sindicato de Trabajadoras de Temporada de Linares, dado que existe mucha mano de obra femenina en estas labores agrícolas. Con más del 90% de los votos fue elegida Presidenta Marianela Vásquez. La Organización llevará el nombre de “Fuerza de Mujer”. Su objetivo será dignificar la labor de la mujer temporera, “debido a que especialmente en esta provincia se han detectado muchos abusos”. Les resta la etapa de elaborar un plan de trabajo y participar en actividades de capacitación, les indicó el Inspector Provincial del Trabajo.

Igualmente, en esta misma línea, un grupo de temporeras de la comuna de Vallenar participa del Proyecto de Capacitación en Derechos Laborales de La Red Comunal de Mujeres Rurales e Indígenas, “Las Añañucas”.

Otro ejemplo ilustrativo es de las mujeres de la comuna de Amargos, en Valdivia, las que juegan un papel importante en las labores de pesca artesanal en el borde costero de Corral. Apoyadas y asesoradas por la CUT, se constituyeron legalmente, logrando así la consolidación de un Sindicato independiente. Al formar este Sindicato existen mayores probabilidades de conseguir recursos a través de proyectos y fondos concursables. (Austral de Valdivia, 2005).

Para incentivar estos avances se han desarrollado diversas iniciativas. Así, por ejemplo, en la localidad nortina de Antofagasta y con la presencia de una veintena de representantes de empresas nacionales y transnacionales, se lanzó el III Concurso Nacional de Buenas prácticas laborales en las Empresas, mediante el cual el Sernam promueve políticas que contribuyan a la equidad entre hombres y mujeres.

En esta forma, el año 2005 ha sido un buen año para consolidar la protección de los derechos de la mujer e incentivar su participación y organización sindical. Son avances evidentes; sin embargo, el deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de la mujer es bastante grave y exige una mayor toma de conciencia por parte de las organizaciones sindicales nacionales, de las autoridades de Gobierno, así como de los diversos centros de formación y educación. son el conjunto de los actores sociales del país los que deben aunar sus esfuerzos para progresar en el camino de la defensa, respeto y promoción de su importante rol en la sociedad nacional y en sus diversos campos, políticos, económicos, laborales, culturales, etc.

Como podemos observar, las relaciones laborales en este año se presentan bastante complejas, con importantes avances, fundamentalmente debido a la acción protectora y preventiva del Gobierno, que tuvimos oportunidad de examinar, como las nuevas normativas de Legislación Laboral relativas a los juicios orales, cautela del pago de imposiciones, mejoramiento de las jubilaciones, refuerzo de las instancias de capacitación, como el Portal de Competencias Laborales, entre otras, al igual que el impulso dado a la vigencia del trabajo decente en el país. Todo ello, en un contexto en el que lamentablemente se mantiene un panorama bastante generalizado de incumplimientos laborales, con atropello a las normas básicas, despidos que inducen una alta rotación laboral y otras prácticas antisindicales.

Todo ello ha motivado una acción preventiva, punitiva y capacitadora de la Dirección del Trabajo, como consignamos, estableciendo diversos Seminarios, convenios con distintas organizaciones empresariales y con otras instancias de Gobierno, al igual que con la creación y difusión de los CRUs, el trabajo capacitador con mujeres y jóvenes, apoyando

esta labor con un profuso trabajo de encuestas laborales que permiten diagnosticar la concreta realidad de las condiciones de vida y de trabajo de los sectores laborales.

Todo este contexto ha estado cruzado por una permanente resistencia empresarial a los cambios que imponen las nuevas condiciones de la economía moderna, salvo las excepciones reseñadas. Ello se ha manifestado con bastante claridad en el pertinaz rechazo del empresariado a las posibilidades de avanzar en la normativa de la flexibilidad laboral, a pesar de los avances y diálogos establecidos entre la CPC y la CUT, a los cuales aludíamos anteriormente.

Esta situación se ha intentado mejorar con la vigencia del Seguro de Desempleo, que ha mostrado buenos resultados, manteniéndose una constante vigilancia y esfuerzo por mejorar las condiciones del trabajo infantil. Igualmente se ha avanzado en el ámbito de la salud e higiene laboral, constatándose una importante disminución de las tasas de accidentes laborales, con la Ley del Saco que protege las laborales pesadas, siempre apoyado este trabajo con las encuestas de la Dirección del Trabajo, que van periódicamente mostrando la realidad vivida por los sectores laborales, así como con su labor fiscalizadora y sancionadora. También se ha avanzado con los permisos postnatales, la jornada de 45 horas, las Leyes de Reforma de la justicia laboral, aumentando la cantidad de Tribunales del Trabajo, intentando sancionar la Ley de subcontratación, intento que fructificará más adelante.

Esta situación ha sido compleja en ciertos sectores de la economía, particularmente en el sector comercio, en el que abundan los problemas de las jornadas laborales, tipos de contratos, oponiéndose a la nueva legislación, resistiendo los cambios de jornadas y siendo objeto de numerosas multas por incumplimientos laborales.

Afortunadamente, también hemos podido constatar avances y buenos ejemplos de modernización de los estilos de gestión en diversas empresas, valorándose las nuevas nociones de la “inteligencia emocional” y de mejoramiento de las instancias de recursos humanos, así como de mejoramiento de la producción, con respeto al medio ambiente, como fue el caso de la creación del Sistema Integrado de Gestión en la industria salmoneera, particularmente a partir de la labor del Instituto del Salmón, comenzando a abrirse a las nuevas nociones de la “Responsabilidad Social Empresarial”. A ello se agregan los convenios entre empresas, como el caso ya citado de la minera SPENCE S.A. y la Dirección del Trabajo, para mejorar el cumplimiento de las normas provisionales y de higiene y seguridad, en el difícil y problemático campo de las empresas contratistas y subcontratistas, convenio que, como ya resaltamos, es expresivo de estándares modernos de relaciones laborales. Ello seguramente tendrá buenos impactos en el conjunto del sector minero, dado que el presidente de SPENCE es, a su vez, como lo reseñamos, presidente del Consejo Minero.

Lamentablemente, se mantienen los malos tratos y malas condiciones de trabajo en diversos sectores laborales, con problemas de discriminación laboral en general y contra la mujer, poniendo dificultades para la constitución de Sindicatos, manteniéndose ambientes de acoso sexual, incluso en el propio Sector Público, lo que motivó la dictación de la Ley N° 20.005 ya citada, así como el Índice de Compromiso Cumplido, ICC, que anotamos, destinado a fortalecer una acción disuasiva, educadora y preventiva en este campo de la equidad de género.

Todo este contexto que hemos venido analizando pesará en el desarrollo del Movimiento Sindical, a fines de esta etapa, como de inmediato pasamos a analizar.

EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL A FINES DEL PERÍODO

Hemos examinado la acción y orientación de los principales actores sociales y la forma en que sus interacciones van configurando el campo de las relaciones de fuerzas. Finalmente, examinaremos, más en detalle, las prácticas y orientaciones de los actores laborales. Hemos optado por perfilar primeramente las características, condicionantes y complejidades de este campo, dejado para el final, el examen de las prácticas y orientaciones de los actores laborales, a fin de aquilatar y poder apreciar en mejores condiciones, en qué medida este campo condiciona sus prácticas, en qué forma van incidiendo sus orientaciones, en qué medida responden y se hacen cargo de las problemáticas suscitadas, levantadas o aún no solucionadas, en fin, en qué medida su acción es parte de este mismo campo de las relaciones laborales e influye en forma sinérgica en la acción y perspectiva de los restantes actores sociales.

Optando por esta alternativa no corremos el riesgo de examinar la acción de las Organizaciones laborales en abstracto en sí mismas, como un objeto disecado, desligado de su contexto, del tejido vivo y cambiante del cual hacen parte, sufren sus determinantes, y, a la vez, condicionan su configuración y textura.

Examinaremos inicialmente, y en la perspectiva expuesta, la acción de la principal y tradicional Organización Sindical Nacional superior, la Central Unitaria de Trabajadores. Su acción y evolución no ha estado exenta de dificultades, como hemos podido comprobar en nuestros desarrollos precedentes, particularmente en el ámbito de su unidad y de su capacidad representativa y negociadora, así como en su capacidad de protagonismo en la vida nacional.

Por ello, particularmente en esta etapa previa a las elecciones presidenciales que inau-
guran un nuevo período en la escena política, el análisis de sus prácticas y orientaciones cobra un especial interés. A continuación iremos recorriendo las diversas dimensiones y alternativas de su acción.

A. LA CUT Y SUS RELACIONES CON EL GOBIERNO

La escena política y la acción emprendida por el Gobierno en las Reformas Laborales y de la justicia laboral centrarán parte importante de su interlocución con el Gobierno y sus autoridades. Inicialmente, y quizá influidos por la inminencia de las elecciones nacionales, la CUT reclamará el derecho de los Dirigentes Sindicales para postularse al Parlamento, incorporándose a la vida política nacional. En este afán, la Comisión Política del PC y la Directiva Nacional de la CUT se reunieron para dar el primer paso y exigir al Gobierno y al actual Congreso cambiar el Sistema Electoral Binominal imperante desde la Dictadura y avalado por la Constitución de 1980. (El Siglo, 2005). Incluso, para ello recurrieron a los Organismos Internacionales de Derechos Humanos.

Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, recepcionó la demanda de la CUT en contra del Estado Chileno y resolverá, luego de un plazo, si acoge los argumentos sindicales. La razón de este recurso es que una norma constitucional vigente impide a los dirigentes y afiliados a organizaciones laborales ser candidatos a cargos de representación popular. La misma norma impide a un Sindicalista acceder a un cargo público. “La demanda interpuesta ante la CIDH busca la derogación de la norma constitucional (artículo 54), que impide a los dirigentes y miembros de Sindicatos acceder a cargos públicos y postular en elecciones populares”, precisó la abogada Ana Bell, de la Corporación de Defensa de los Derechos del Pueblo (Codepu). (La Nación, 2005c)

Por otra parte, la CUT estuvo presente y fue considerada en la acción legislativa del Gobierno. Así, como expresión de ello, el ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, se reunió con la directiva de la CUT, con el fin de tratar la agenda laboral legislativa durante el último período presidencial de Ricardo Lagos. La Reforma a la Justicia Laboral fue el tema principal que se trató. En la oportunidad, Ljubetic recaló que el tercer proyecto sería despachado antes del próximo 18 de septiembre.

Al respecto, el Presidente de la CUT, Arturo Martínez, valoró la iniciativa demandada por la multisindical y emplazó a los congresistas a despachar lo antes posible las normativas que avanzan en el sentido de proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras. El timonel de la Central Sindical lamentó, en tanto, el nulo avance en el Congreso del proyecto que regula el accionar de las empresas contratistas y subcontratistas. Sobre este tema, Ljubetic justificó el congelamiento de la normativa en el Parlamento, debido a que la idea original fue tan cercenada por los Senadores, “que parecía totalmente inviable en el sentido de avanzar en mejores derechos laborales”. (United Press International, 2005). El Secretario de Estado indicó que parlamentarios de derecha se opusieron a los artículos sobre regulaciones laborales en empresas suministradoras de personal, además

de las reglas que garantizaban derechos a los trabajadores que se desempeñan en el sector. Esta legislación ha sido vista como un logro de la CUT, pues, como hemos reiterado, ha sido una demanda largamente sostenida por la Central. Al respecto, Martínez señaló que ésta es una demanda de la CUT, que ha sido atendida en parte, tras la promulgación de algunas de las normativas que modifican la actual justicia laboral. Ello, tras la ceremonia de promulgación de estas leyes.

La Directiva de la Multisindical asistió a la actividad que da curso a las leyes que reforman la justicia laboral y previsional. Tras el acto, el Presidente de la CUT calificó como un gran avance las normativas que duplican el número de Jueces del Trabajo y que crean Tribunales especializados de cobranza laboral y previsional. Sin embargo, precisó que aún quedaba un Proyecto de Ley pendiente en el Congreso Nacional, aquél referido a la ejecución de juicios orales, que disminuirán drásticamente los tiempos de litigio. “Fundamental para que las dos normativas laborales recientemente promulgadas tengan la efectividad que la Multisindical ha demandado por años”, señaló. Antes de la entrada en vigencia de estas Leyes, el 80% de las causas que ingresan a los Juzgados laborales y que son de cobranza previsional generaban una excesiva carga de trabajo y una lentitud en la tramitación de los procesos. Dentro de las medidas aprobadas está, entre otras, el no exigir un abogado para entablar demandas, ya que el propio trabajador o representante del Sindicato puede tramitar la acción judicial correspondiente.

La Ley N° 20.022, como adelantábamos, duplica los actuales 20 Tribunales del Trabajo, llegando a 40 y crea 9 jueces especializados en Cobranza Laboral y Previsional. Los juzgados del Trabajo con un juez se establecerán en Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, Rancagua, Curicó, Talca, Chillán, Valdivia, Puerto Montt y Punta Arenas. Los juzgados de La Serena, Valparaíso y Temuco tendrán 2 jueces cada uno. En Santiago habrá 3 Tribunales con 17 jueces laborales, otro en la comuna de San Miguel con 2 magistrados y uno en San Bernardo con un juez.

Las demandas por el reajuste anual de salarios

Esta materia constituye una demanda histórica que se hace presente cada año, muchas veces generando importantes contradicciones; otras veces, llegando a acuerdos que no siempre son fáciles de conseguir para que satisfagan a todas las partes concernidas. Aquí se enfrentan las demandas laborales y la propia racionalidad del Gobierno que busca la difícil compatibilización entre la satisfacción de los intereses laborales y la marcha general de la economía nacional. Por ello, se irán precisando progresivamente los criterios económicos y sociales que irán ayudando a fijar estos reajustes. Veamos sus alternativas en esta etapa.

En esta oportunidad la CUT propuso un incremento del salario mínimo para este año a 148 mil pesos, más un bono de locomoción de 15 mil pesos. Ello, como precisó Martínez, debido a que “están dadas las condiciones económicas para que tanto el Ejecutivo como los empresarios entreguen mejores remuneraciones... Las empresas han cuadruplicado sus utilidades, por lo que no veo ningún sentido negarle a los trabajadores un mayor ingreso mínimo y, además, cuando estas personas ni siquiera negocian colectivamente”. (La Segunda, 2005b).

En tanto, el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, señaló que dicho reajuste se definiría por parámetros que ya estaban determinados para este tipo de negociaciones: inflación futura, crecimiento y productividad. “Cualquier incremento del salario será en la medida de lo posible, por tanto, nuestras posibilidades están marcadas por una mirada responsable acerca de lo que tiene que ser la conducción de esta materia en el país”.

H. Somerville, presidente de la CPC, concordó con esta posición. Para él, el IPC y la productividad deben ser los elementos determinantes a la hora de definir un aumento en la remuneración base. Desde el 1 de julio de 2004 rige un sueldo base de 120.000 pesos, el que disminuye a \$ 90.327 para los empleados mayores de 65 años y menores de 18. En tanto, se fijó en \$ 78.050 el salario básico mensual que se utiliza para fines no remuneracionales, en el período julio 2004-junio 2005. (La Nación, 2005d).

Finalmente, el Gobierno y la CUT concretaron un acuerdo por dos años para incrementar el salario mínimo en \$ 15.000 para los trabajadores de 18 a 64 años. A partir del 1º de julio de 2005 este segmento de la población en vez de recibir los \$ 120.000 actuales, percibirán \$ 127.500. Esto corresponde a un reajuste de 6,2%, que considera una inflación esperada de 3%, más un componente de productividad de 3,2%. En tanto, desde el 1º de julio de 2006 el ingreso mínimo llegará a los \$ 135.000, lo que representa un reajuste de 5,9%. El acuerdo se tramitaría en el Congreso, para convertirlo en Ley antes del 30 de junio y fue firmado por los Ministros de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre; del Trabajo, Yerko Ljubetic, y el representante de la CUT, Arturo Martínez.

Los empresarios mostraron su disconformidad con el acuerdo logrado entre el Gobierno y la CUT sobre el reajuste. “Tengo algunas reservas”, planteó al respecto el presidente de la CPC. Joseph Ramos, Decano de la U. de Chile, quien estima que el reajuste está en la parte alta de lo que él hubiese propuesto y que no se tomó en cuenta la alta desocupación juvenil. Esto provocaría, estima, “un efecto negativo leve sobre la creación de empleo”.

En estas discusiones, también se perciben aspectos que indican la adopción de *cri- terios más modernizantes*, incluso en el ámbito de la Dirigencia empresarial. En efecto, así lo asumen dos conglomerados, uno minero, otro del transporte aéreo. “Las empresas

mineras pagamos sueldos muy superiores al salario mínimo, así que, en realidad, no es algo que nos afecte”, dijo Diego Hernández, presidente de BHP Billiton Base Metals. Por su parte, Jorge Awad, Presidente de LAN, manifestó que “todo lo que se pueda seguir haciendo por aumentar los niveles de ingresos más bajos de la población, sin que el país pierda competitividad y productividad, es un avance”.

En síntesis, en este tema y en estas discusiones, y tal como lo adelantábamos al inicio del acápite referido al empleo y los salarios, se muestran acá con claridad los intereses y las visiones y posiciones que los justifican y avalan, tanto de empresarios como del Gobierno y de las organizaciones sindicales. Del mismo modo, revelan las contradicciones que se suscitan al momento de definir las formas y modos en que los diversos actores sociales participarán de los frutos del desarrollo alcanzado por el país. Se enfrentan así criterios y racionalizaciones presididas, fundamentalmente, por una racionalidad de fines a medios, de tipo práctica y otra de tipo más social, ligada a una cultura de la vida. Ello hace difícil la acción de las autoridades de Gobierno, que deben saber agregar las demandas y compatibilizar los intereses y aspiraciones de los diversos sectores nacionales y, a la vez, impulsar un desarrollo sustentable garantizando la convivencia y la paz social.

Por una legislación favorable a los intereses de los trabajadores

Con ocasión de la celebración de la festividad del 1º de mayo y frente a los programas y proyectos de Reforma Laboral, el Presidente de la CUT llamó a candidatos a formular propuestas que beneficiaran directamente a los trabajadores.

En la oportunidad, con un discurso marcado por los temas políticos y apelando a la importancia de incluir las demandas laborales dentro del debate electoral, el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores emplazó a los Candidatos a exponer sus propuestas para solucionar los problemas que afectan a los trabajadores. Ante unas 40 mil personas que, como ya es tradición, marcharon desde calle Santa Rosa hasta la plaza Los Héroes, en la calzada norte de la Alameda, el máximo dirigente de la multisindical señaló: “ojalá se pronuncien con los temas de fondo, que es la seguridad social, el tema de las pensiones, de regular la ley laboral para que no haya más abusos, más negociación colectiva y cómo diablos van a resolver el tema de la igualdad social”. (El Mercurio, 2005g).

Entre estudiantes, trabajadores y dirigentes sindicales, los manifestantes escucharon y aplaudieron a ratos las palabras de Martínez, especialmente cuando recordó a la fallecida dirigente del Partido Comunista, Gladys Marín. Asimismo, manifestó su rechazo a la flexibilidad laboral, ya que, según dijo, con ella sólo se vulneran los derechos de los trabajadores. En este punto criticó al Gobierno por postergar las demandas laborales en beneficio de los grandes intereses económicos. “Los trabajadores no tienen nada más que

esperar, tienen que organizarse y movilizarse por sus derechos porque ya tres Gobiernos de la Concertación han sido para los empresarios y no para los trabajadores”, señaló. Amenazó en ese sentido con una huelga de 48 horas y con una marcha al Congreso en Valparaíso, el próximo 21 de mayo, cuando el Presidente Lagos realice su última cuenta anual. (ICAL, 2005).

El rechazo de la CUT a la flexibilidad laboral

La CUT, como habíamos visto, mantuvo una posición muy firme de rechazo a las propuestas del Gobierno sobre la flexibilidad laboral, estimando que ésta lesionaba los intereses de los trabajadores. Esta actitud de rechazo se manifestó tanto a nivel central como en las distintas Regiones del país.

Así, por ejemplo, el Presidente de la CUT Provincial de Concepción, Alex Iturra, recaló que ese organismo había planteado en todos los tonos que no apoyaría ninguna Ley de flexibilidad laboral. Aclaró que, desde el punto de vista de la CUT, la legislación laboral que existe hoy ya está bastante flexibilizada. También señaló que lo que se persigue con esto es que los empresarios no tengan que pagar indemnización por años de servicio.

Con ello quieren terminar con el ingreso mínimo, y todo lo que los empresarios consideran trabas para dar más empleo. A su juicio, la verdadera forma de absorber la mano de obra pasa por la industrialización del país, introducir valor agregado a las exportaciones, con manufactura, puesto que Chile hoy día sólo se limita a enviar materias primas a otros países. (El Sur de Concepción, 2005a).

Este rechazo a las normas laborales propuesta por el Gobierno se inscribe en un contexto de insatisfacción de las organizaciones sindicales, por la persistencia de malas prácticas sindicales. De allí, que muchas veces consideren dichas normas insuficientes.

Como ejemplo de lo anterior, el Presidente Regional de la CUT de Concepción explicó que han aumentado las denuncias y consultas de los trabajadores en relación a otros años. Considera que ello tiene un aspecto positivo, asociándolo a una mayor valentía en denunciar, pero el problema es grave. Explicó que hasta la CUT llegan personas y consultan, en especial, por maltrato físico, despidos injustificados y reducción de la jornada laboral. Pese a los avances en materia de hacer valer sus derechos, Iturra expresó que aún existe un alto porcentaje que teme a denunciar y más todavía a identificarse. Durante este año ya han logrado que la Inspección del Trabajo fiscalice a cerca de 150 empresas. Al respecto indicó: “Nuestro objetivo es colocar estos instrumentos al servicio de los trabajadores y buscar una solución al problema de fondo”. Añadió que

han tenido éxito en varias mediaciones, en especial en el tema de la jornada laboral, la que, a su juicio, no se cumple. (El Sur de Concepción, 2005b).

En la CUT reciben una asesoría jurídica y muchas de las denuncias se tramitan a través de esta organización sindical.

B. LA CUT Y SUS RELACIONES CON LOS EMPRESARIOS

En general, la tónica de las relaciones de la CUT con los empresarios ha sido bastante negativa. Lo más frecuentemente ha sido la persistencia de críticas a sus malas prácticas, de abusos cometidos, de no respeto de las normativas y de los derechos y libertades sindicales.

En primer término, Martínez señaló al respecto que las empresas no reparten el 30% de las utilidades a sus empleados y, en cambio, usan siempre la fórmula de la gratificación legal. Ello, debido a que legislación chilena les permite eludir el reparto de las utilidades con sus trabajadores.

Otro medio que permite eludir el reparto es la tercerización que lleva a los subcontratistas a pagar sueldos miserables para hacer sus propias ganancias, con lo que las utilidades quedan íntegras en manos de las empresas grandes.

“Al final para que el contratista gane, deben perder los trabajadores. Si no se corrigen estas injusticias, se mantendrá la concentración de la riqueza y seguirá creciendo la brecha entre ricos y pobres”. (Siete, 2005c).

Otro flanco de contradicciones con los empresarios se dio respecto del tema de los incumplimientos de contratos laborales. Así, por ejemplo, la CUT junto a dirigentes de Federaciones y Sindicatos de la V Región, interpusieron en tribunales de Valparaíso una demanda en contra de la Asociación Gremial de AFP (Asociación de Fondos y Pensiones), por incumplimiento de los contratos celebrados con los trabajadores afiliados.

La Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral 2004, de la Dirección del Trabajo, señala que la externalización de los servicios aumenta desde 1999. Ese año, el 42,9% de las empresas licitaban parte de sus necesidades. El 2002 subió al 48,5% y el 2004 alcanzó al 50,5%. Incluso sube la subcontratación del giro económico principal de la empresa, pasando de un 14,5% en 1999, a un 20,7% en 2004.

C. LA CUT Y SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

En esta etapa, la CUT, manteniendo su orientación histórica, se ha ligado a sus bases intentando canalizar sus reivindicaciones y agregar sus demandas. Sin embargo, esta relación ha dejado importantes espacios, en la medida que la CUT ha debido

centrarse en sus problemas internos y en las distintas contradicciones que se han manifestado entre sus diversas tendencias.

Factores desincentivadores de la afiliación

Distintos factores pueden incidir en este menor protagonismo de las organizaciones sindicales nacionales. Señalaremos los que nos parecen más relevantes.

Por una parte, pesan en este fenómeno los impactos del cuadro de las relaciones laborales que hemos analizado, en los que pesan con fuerza los procesos de subcontratación, de externalizaciones, etc., lo que ha incidido en una proliferación de Organizaciones pequeñas, como tuvimos oportunidad de reseñar en nuestros capítulos referidos a esos temas.

A ello se une el individualismo reinante, las prácticas antisindicales que desincentivan la Organización de los trabajadores y el cierto inmovilismo producido luego de haber logrado el derrocamiento de Pinochet, lo que ha incidido en menores tasas de afiliación y de capacidad negociadora, llevando a la CUT a ir bajando, tanto su protagonismo nacional como su representatividad frente a los sectores laborales. Por lo demás, éste parece ser un fenómeno de carácter mundial. Así, por ejemplo, en EE.UU. disminuye la Organización Sindical. Una de las principales causas de esta baja es el “autoempleo”, en el cual los trabajadores lidian individualmente con sus jefes. La Central Sindical Estadounidense, AFL-CIO, que por décadas fue un ejemplo de una organización de trabajadores ideal en el hemisferio occidental, no se ha podido sustraer a este proceso. Fue una de las más grandes organizaciones de trabajadores del norte y ya ha sufrido una de las bajas más importantes de adherentes en su historia. De hecho, atraviesa por graves problemas financieros, por lo que considera despedir a parte de su personal asalariado. (La Verdad Obrera, 2005).

Con el paso de los años la capacidad de convocatoria de las multisindicales comenzó a disminuir en favor de sindicatos cada vez más especializados y acotados al ámbito de la empresa, dejando en el recuerdo los pliegos de peticiones nacionales que movilizaban al mundo laboral y a la sociedad en su totalidad. Los ejemplos son claros, sólo basta ver la disminución en la capacidad de convocación que ha demostrado la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) con el paso de los años en sus diferentes actos, para comprobar este proceso de cambios.

El fenómeno, como decíamos, es mundial y afecta a todas las grandes Agrupaciones y Movimientos Sindicales, cualquiera sea su signo político dominante. Como hemos visto, estas grandes agrupaciones han ido en retroceso y, como adelantábamos, uno de los casos más representativos es lo que sucede en Estados Unidos. Allí actualmente

sólo el 12% de la totalidad de los trabajadores pertenece a un Sindicato, cifra que dista bastante de lo que ocurría tiempo atrás, en donde el 35% se encontraba afiliado hace 50 años. (La Hora, 2005)

Luego de los análisis precedentes que nos suministran el contexto legal, económico y social de esta etapa y luego de este análisis recién reseñado, que nos sirve de marco de fondo y de cuadro de referencia, examinaremos la nueva realidad del sindicalismo en el país.

Celebración del 1º de mayo y la nueva realidad sindical en el país

En el Día del Trabajo, el Gobierno llamó a aprobar las Reformas que buscan agilizar la justicia laboral. Si bien es positivo acotar los plazos en los que deben solucionarse las denuncias laborales –una manera razonable de equilibrar el poder de negociación de los trabajadores en caso de conflicto–, esta medida no resuelve la situación de bajo empleo que ha vivido el país en los últimos años. Faltan reformas más audaces, que eleven la creación de empleo más allá del impulso que genera la recuperación económica y las irrepetibles condiciones internacionales. La situación del empleo ha sido, ciertamente, uno de los puntos bajos de la gestión del Tercer Gobierno de la Concertación y no deja de ser controvertido el que la alta popularidad política del Presidente no se emplee para avanzar en este campo y tanto más aún, porque el impacto sobre la equidad puede ser significativo: la tasa de empleo del quintil de más altos ingresos duplica a la tasa de empleo del quintil de menores ingresos y una mejor regulación laboral podría reducir estas enormes brechas de empleo.

Precisamente, en esta oportunidad del 1º de mayo, la CUT reiteró que llamaría a un Paro Nacional si el Gobierno persistía en enviar al Congreso su proyecto sobre la Flexibilidad Laboral. Al respecto, el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, estimó que dicho llamado no tiene sentido, ya que con ello sólo están persiguiendo un fantasma que ellos mismos saben que no existe. Agregó que, a su juicio, no es un anuncio nuevo y que además no le inquietaba para nada porque la Central y su Presidente, tienen claro cuál ha sido el predicamento del Gobierno. Reiteró que en esta materia de la flexibilidad laboral no harán nada hasta tener el nivel de consenso social que incluye al Movimiento Sindical, respecto de un tipo de flexibilidad democrático y moderno, basado en la negociación entre partes. Agregó que la convocatoria de la CUT no tiene sentido y sólo se traduce en perseguir un fantasma que “ellos mismos saben que no existe”. (La Nación, 2005e).

Balances del 1º de mayo

El balance de la CUT en este 1º de mayo fue auspicioso y mejoraron los ánimos al respecto, reconociendo que con más 670 mil afiliados, la multigremial continúa siendo el principal referente del Movimiento Sindical Chileno, aunque está lejos de representar a la mayoría de los trabajadores. Igualmente, la masiva concurrencia a los actos de conmemoración del Día del Trabajo en Regiones reveló un aumento de la convocatoria de la Central Unitaria de Trabajadores. El incremento es importante si se comparan las cientos de personas que asistían durante los últimos tres años a cerca de mil asistentes este año en Concepción.

Otra visión aprecia que la realidad es muy distinta en el ámbito de las organizaciones empresariales. Así se plantea, por ejemplo, que en nuestro país la búsqueda de la unidad ha cobrado especial fuerza en los Gremios Empresariales. En la Sofofa, por ejemplo, sus dirigentes, más que velar por los intereses de la industria, han apostado a que si el país camina mejor, sus asociados también lo harán. Insertarse en esta lógica es el principal desafío que tienen por delante las organizaciones multisindicales. Esto supone –como lo han hecho, por ejemplo, sus contrapartes europeas– abrirse a un diálogo sin prejuicios, que apunte a establecer una institucionalidad laboral que promueva la creación de empleo y la eficiencia de la economía, evitando priorizar entre sus objetivos la mera redistribución de riqueza. En un mundo cambiante, dicha institucionalidad va en directo beneficio de los trabajadores, porque eleva tanto la creación de empleo como la productividad de la economía, lo que, de paso, aumenta los salarios.

Finalmente, comienza a ser público y notorio el problema de la unidad sindical y las contradicciones internas entre sus diversas tendencias.

D. PROBLEMAS DE UNIDAD INTERNA

Al respecto, precisamente, este 1º de mayo debutó en este tipo de actos *la Unión Nacional de Trabajadores, UNT*, que parece hacer suyos los desafíos de una gestión sindical moderna, acercándose a la experiencia de las organizaciones sindicales de algunos países desarrollados. Con una postura más abierta y conciliadora, consideran que las relaciones laborales no son un juego de suma cero y hay espacios importantes para crear riqueza y condiciones laborales que beneficien a empresarios y trabajadores.

Reacciones frente a eventuales nuevas organizaciones

Esta realidad, que para el Presidente Nacional de la CUT, Arturo Martínez, es el resultado de un proceso gradual, fruto del descontento por prácticas abusivas de los

empresarios y de una mayor conciencia sindical, tiene otras interpretaciones para algunos economistas de la Derecha. Así, por ejemplo, la economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Rosanna Costa, subrayó el carácter más político que ha tomado la CUT, a diferencia de otros movimientos sindicales, razón que explicaría, según la experta, las divisiones al interior de la CUT, que han dado origen a grupos como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), que no comparten esa politización de la multigremial.

Por su parte, si bien comparte el giro político que ha tomado la CUT, Arturo Martínez no lo ve como un proceso negativo. “Vivimos años de oscurantismo durante la Dictadura en que los sindicatos no se podían meter en política. Hoy, en cambio, estamos involucrados en el debate político porque no nos dan lo mismo las leyes que se aprueben y quiénes las discuten, porque entendemos que los trabajadores y los Sindicatos no están aislados sino que viven en una sociedad donde hay problemas que a ellos les afectan”, aclaró. En cuanto al supuesto reforzamiento de la lucha sindical en Chile, Martínez manifestó que lo de la concurrencia a actos masivos tiene más que ver con factores cíclicos y recordó que en los últimos tres años se ha observado un incremento de participantes en los mencionados eventos. Asimismo recordó que este año existe un mayor debate político por las elecciones generales de fin de año, pero destacó que la mayor conciencia sindical es un factor gravitante, vinculado a esfuerzos desplegados por la CUT, como el trabajo de educación sindical.

Rosanna Costa, por su parte, ve a la CUT más vinculada al sector público, algo similar a la ANEF, por lo que ya no está representando a los trabajadores de empresas privadas. Por ello lamentó que en las discusiones sobre proyectos que afectan al sector, el Gobierno sólo trate con la CUT como interlocutor válido. A su juicio, hay un grupo muy grande de trabajadores que no está integrado, que negocia con la empresa directamente, que no está politizado y que le interesa que a todos les vaya bien para poder competir en un mercado cada vez más exigente.

Constitución de nuevas Centrales

Con la constitución de nuevas Centrales se viene a romper una tradición histórica del Sindicalismo Nacional que ni siquiera tuvo lugar en las difíciles etapas del Gobierno de la Unidad Popular, pese a las fuertes y progresivas tensiones económicas, políticas e ideológicas que se suscitaron en el país.

Luego, el Golpe de Estado de Pinochet, en septiembre de 1973, después de dismantelar, reprimir, apresar y relegar a numerosos Dirigentes Sindicales, suprimiendo los derechos de asociación y libertad sindical, de negociación y huelga, en un ambiente

de temor y soplónaje, de fuerte y sostenida represión, las organizaciones sindicales, estuvieron obligadas a mantener un muy bajo perfil. Ello, no obstante, fueron las únicas organizaciones sociopolíticas que no optaron por pasar a la clandestinidad, como sí lo hicieron los partidos políticos, sobre los que recayó el peso de la represión policial y militar.

Esta situación llevó a que, progresivamente, comenzara un proceso de reconstitución sindical,⁴ conformándose los “Grupos Sindicales”, que luego se unirían para conformar la nueva Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en 1998. En esta dinámica, pesó la unidad tradicional del Movimiento Sindical Nacional, que se mantuvo inalterable desde 1946. Esta unidad, como hemos visto, ha entrado en crisis, generándose un nuevo perfil de nuestro movimiento sindical.

En esta etapa, la CUT, junto con las divisiones reseñadas, ha mostrado importantes avances. Como pudimos apreciar, mantuvo una actividad reivindicativa importante, poniendo temas nuevos en el tapete, como sus demandas de legalizar la posibilidad de los dirigentes sindicales de optar a cargos en el Parlamento, como diputados o senadores. Esto muestra su preocupación por una mayor participación política, como lo ha expresado textualmente, incluso planteando la supresión del sistema binominal, la agilización de los proyectos de contenido laboral, etc., exigiendo, igualmente a los candidatos presidenciales, a explicitar sus propuestas que favorecieran los intereses de los trabajadores.

Sus reivindicaciones tuvieron éxito, como vimos, al lograr importantes reajustes y alzas del salario mínimo, pese al constante desacuerdo de los sectores empresariales, frente a estas demandas históricas. Especial énfasis ha puesto la CUT en oponerse a la flexibilidad laboral, como ya lo hemos destacado en diversas oportunidades. Es importante reconsiderar sus razones, entre ellas, su conciencia de que la legislación laboral vigente da una importante cabida a dicha flexibilidad, del mismo modo que con ella se favorecería aún más el no pago de las imposiciones por parte de los empresarios, terminar con el ingreso mínimo y con todas las obligaciones laborales, consideradas como trabas por los empresarios, para maximizar sus ganancias o mejorar sus rentabilidades. Por ello, insisten más bien no tanto en estas Reformas, sino en impulsar la industrialización del país, introducir mayor valor agregado a las exportaciones, que éstas incluyan productos

⁴ Para un análisis en profundidad de estas etapas, ver Frías, P. (1983). “Orientaciones y prácticas del Movimiento Sindical Chileno bajo el Régimen Militar (1973-1982)”. Tesis de Doctorado en Sociología. Universidad Católica de Lovaina. Lovaina-La-Nueva, Bélgica, pp. 11-43. Frías, P. (1985). “Afiliación y representatividad del Movimiento Sindical bajo el Régimen Militar 1973-1984”. Documentos N° 83 ced. Santiago, mayo. Frías, P. (1989). *El Movimiento Sindical Chileno en la lucha por la Democracia*. Ed. pet. Santiago, octubre, pp. 11-16.

manufacturados y no solamente materias primas. Ello nos parece un avance importante en la conciencia del sindicalismo respecto a las exigencias del desarrollo nacional.

Estos avances chocan, sin embargo, con la percepción de las frecuentes malas prácticas sindicales, expresadas en el mal trato físico, despidos injustificados, reducción de jornadas, etc., máxime cuando los trabajadores se han mostrado favorables a los mecanismos e instancias de mediación.

Esta situación puede explicar, en parte, las tensiones y divisiones internas, así como las caídas en sus niveles de representatividad. A ello se agrega la importante falta de sintonía entre los avances logrados por el sindicalismo y la falta de modernización de los estilos de gestión por parte de importantes sectores de empresarios. Por ello, se tiende a ver en estos problemas una situación de crisis terminal del sindicalismo, una falta de aprecio por la organización sindical, por la unidad del sindicalismo a nivel nacional e intermedio, optando o prefiriendo un Sindicalismo preferentemente ligado a la empresa.

No negamos las razones estructurales que pueden presionar en esta dirección, agregando lo que ya planteábamos respecto de aquellos estilos modernos de participación y concertación entre empresa y trabajadores, de alianzas estratégicas incluso, pero que pueden caer en el peligro de desarrollarse al margen del sindicato, de manera independiente de toda organización sindical.

Estas tendencias nos muestran una falta de valoración de la enorme potencialidad de la organización sindical, más allá de sus fallas y limitaciones. Particularmente respecto a la capacidad de sindicato, de ser un interlocutor único, facilitando los convenios y contratos y las conversaciones con los empleadores, su capacidad de liderazgo, de disciplinar y orientar sus miembros, de agregar, procesar y canalizar sus demandas, así como —y especialmente— el enorme rol positivo que puede jugar como líder de la modernización de la empresa y de sus estilos de gestión y de producción, todo lo cual puede ser un importante contrapeso de estas tendencias que amenazan su existencia.

También esta falta de valoración nos muestra la necesidad de que el empresariado logre ver en el sindicato un aliado, a partir precisamente de las potencialidades reseñadas, pues nos parece que un auténtico desarrollo, un auténtico crecimiento económico, dependerá, en última instancia, no solamente de la evolución de la producción, de la competitividad y de la progresiva inserción internacional con sus nuevas exigencias de productividad, calidad y competitividad, sino, también, de la forma en que las nociones de las relaciones laborales modernas, asociativas y cooperativas, de las ventajas de la valoración de las estrategias de ganar/ganar, de la implicancia mutua y compromiso con los valores comunes de la empresa, de trabajadores y empresarios comprometidos en una obra común, vayan mostrando su potencial sinérgico mucho más allá y con

mejores resultados económicos y productivos, que los meros aumentos salariales de carácter individual.

La existencia de estos aspectos positivos y negativos constatados nos proporciona nuevos elementos de análisis, para visualizar con mayor perspectiva el desarrollo de las Organizaciones Sindicales de Base, al igual que las relaciones entre éstas y las direcciones superiores. Con este examen completaremos nuestro análisis, estando así en mejores posibilidades de examinar las alternativas de desarrollo que se abren para nuestro movimiento sindical, las diversas propuestas a futuro, que surgen desde diversos ámbitos, en la perspectiva de consolidar su rol y función, superar las debilidades constatadas y maximizar sus aportes como actor nacional de desarrollo democrático.

LAS PRÁCTICAS Y ORIENTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La actividad de las organizaciones sindicales ha seguido, en sus grandes líneas, las principales alternativas de la acción del Gobierno, en el plano económico, de las reformas laborales y del ámbito judicial, etc. Igualmente, parte importante de su actividad responde a la orientación que han seguido las Organizaciones empresariales, frente a estas mismas medidas, particularmente, ante la realidad económica del país y de su sector.

Como hemos podido apreciar, no son muy frecuentes, lamentablemente, los empresarios que han asumido los nuevos criterios y contenidos de lo que se entiende en el mundo desarrollado por una gestión empresarial moderna, basada en lo que muchos denominan el “management participativo”.

A. LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA ANEF

En el ámbito de la ANEF, que representa al conjunto de los empleados fiscales como una de las organizaciones más importantes del país, se realizaron diversas gestiones con las autoridades de Gobierno para fijar las normas del retiro voluntario de los funcionarios públicos, existiendo muchas discrepancias al respecto. Sin embargo, estas discrepancias fueron desestimadas por Francisco Vidal, quien aseguró que el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, “ha conversado y dialogado esto con 13 organizaciones y doce de ellas han manifestado su disposición a avanzar en esta materia. Sin duda, y con todo derecho, la ANEF tiene un planteamiento distinto, pero a nosotros lo que nos interesa es ayudar a esa gente, funcionarios públicos con rentas medianas y bajas que, dado que se cambiaron al Sistema de AFP de capitalización individual, quedaron con jubilaciones muy precarias. En consecuencia, este bono junto con elevar la jubilación porque

es de por vida, es un incentivo para que la gente que ha trabajado toda la vida en la Administración Pública y que está en condiciones de jubilar tome su legítimo derecho al descanso, recalco”, (Diario Financiero, 2005e).

En esta perspectiva, examinaremos la realidad sindical en algunos sectores de relevancia tradicional para la Acción Sindical.

B. LA REALIDAD LABORAL Y SINDICAL EN EL SECTOR DE LA MINERÍA

Confederación minera

En el ámbito de la minería más ligada a las pequeñas y medianas empresas, el Presidente de la Confederación Minera de Chile, Moisés Labraña, denunció una serie de irregularidades que se vendrían dando en diferentes empresas mineras de la región Ello, especialmente en relación a los tiempos de descanso de los trabajadores que son absorbidos por las jornadas, falta de implementación de las casas de cambio de ropa y baño, exposición a contaminantes y ausencia de lugares adecuados para las colaciones. La denuncia de Labraña apunta a que algunas mineras no cumplen con las normas que establecen el inicio de la jornada laboral, la casa de cambio de ropa y baño, “además incumplen con las 12 horas de descanso legal y fuerzan la colación en ruta, donde los mineros están comiendo arriba de las mismas máquinas que manejan”, sostuvo. También criticó a los fiscalizadores, pues señala que “la empresa sabe con 24 horas de anticipación que lo harán, aunque todos sabemos que deben ser sorpresivas”.

En la gran minería del cobre

Nos interesa en particular considerar la realidad laboral en el ámbito de la minería, dado que constituye una actividad de importancia estratégica para el desarrollo nacional y se han dado importantes avances en esta actividad, en el plano de las relaciones laborales. En efecto, CODELCO es una de las primeras empresas que ha logrado establecer con sus trabajadores una “Alianza Estratégica”, acordada ya en el año 1994.

Pese a los avances reseñados en las condiciones de trabajo en las minas de Cobre, aún se mantienen problemas parciales, como es de esperar, en empresas de tanta complejidad. Al respecto, el Presidente del Sindicato 2 de CODELCO Norte acusó de “tozudez” de los administradores, puesto que algunos problemas que tienen fácil solución podrían desencadenar un conflicto de proporciones en la Fundición de Concentrado de CODELCO Norte. Se trata de una serie de peticiones relacionadas con la seguridad y

la calidad de vida de los trabajadores, las cuales están siendo solicitadas hace dos años a la administración, pero sin encontrar hasta ahora solución.

Precisamente por estas dificultades y carencias, las organizaciones sindicales de la minería consideraron la posibilidad de unir sus esfuerzos y presentar un frente común, consolidando una gran Federación o *Megafederación* que representara al conjunto, no sólo de las empresas mineras, sino de todas aquéllas. En esta perspectiva, 30 mil trabajadores de la minería estatal y privada resolvieron unirse en un Megasinidato del cobre, que tendrá como objetivo central luchar por el cumplimiento de las leyes laborales, sin abanderarse con colores políticos. Así lo informaron en conferencia de prensa dirigentes de las Federaciones Mineras de Chile y de Trabajadores del Cobre, quienes sostuvieron que su intención no es sólo agrupar a los mineros del cobre, sino también a quienes laboren en sectores relacionados, como el petróleo y la energía. Así también estarían interesados en captar a trabajadores de ENAP y las compañías energéticas. Plantean que su objetivo no es quitarle terreno a la Central Unitaria de Trabajadores, sino repotenciar el sindicalismo en Chile, exigiendo que se cumplan absolutamente todas las leyes laborales, especialmente las relacionadas con las jornadas y turnos de trabajo. Agregaron que los trabajadores del cobre, ya sean de empresas privadas o de la estatal CODELCO, tienen muchos problemas en común “por ejemplo, no estamos de acuerdo para nada en la forma que la Inspección del Trabajo determinó el régimen de las jornadas especiales”. (La Nación, 2005f).

El acuerdo para comenzar el proceso de formación de esta alianza estratégica entre las dos principales Federaciones de Trabajadores del Cobre de Chile se tomó en el último Encuentro Nacional realizado en Viña del Mar. Aspiran en el mediano plazo a constituirse en la Agrupación sectorial que concentre hasta 120 mil socios. Todo un récord si se considera que hasta ahora la conformación de este Megasinidato tiene unos 30 mil adherentes. Ayer fue entregado en forma pública el acuerdo alcanzado por la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) que agrupa a los Sindicatos de CODELCO y la Federación Minera de Chile —que engrosan los mineros de las principales firmas privadas—, al que se llegó hace algunos días en el último encuentro de los trabajadores públicos efectuado en Viña del Mar. Según explicó el secretario General de la FTC, J. R. Zepeda, la idea de la agrupación es captar no sólo socios asociados a las faenas mineras —considerados como tales los contratados por las empresas y aquellos que se desempeñan en empresas contratistas— sino a las restantes empresas vinculadas a otros rubros energéticos, como ya adelantamos.

El problema de la accidentabilidad

Un nuevo accidente fatal en la minería, el segundo para la empresa Phelps Dodge. La primera persona fallecida en accidente fue en la Mina La Candelaria (Copiapó) y luego en la Compañía Minera Ojos del Salado, en la Planta de control de chancado fino.

Las reacciones de repudio no se hicieron esperar: “No podemos permitir que los cementerios se llenen de trabajadores cuando la minería es una de los sectores que más aportan al PIB nacional. ¿A costa de qué estamos creciendo, a costa de nuestra gente?”, se pregunta C. Tapia, Presidente de la Confederación Minera de Atacama. En esta zona, en 2004, seis personas perdieron la vida producto de fallas en las medidas de seguridad en las faenas. En lo que va de 2005, suman otros cuatro muertos, los más recientes en las minas Candelaria y Ojos del Salado. Un trabajador murió en una mina en la que ya se había diagnosticado, por el alto riesgo, la imposibilidad de laborar allí, pero nada se hizo hasta que el desprendimiento de un planchón enterró sus días. No pasó mucho tiempo para que en otra mina de la misma Multinacional, otro derrumbe aplastara la vida de un joven ingeniero. (Tierra Amarilla, 2005).

La situación de los trabajadores subcontratados en la minería

La falta de seguridad en las faenas no sólo suma muertes, sino también una “gran cantidad de personas mutiladas inválidas”, apuntan los representantes de los trabajadores que, con impotencia, ven que a menudo se informa sólo de las jugosas utilidades y las grandes inversiones de las empresas. “La vida está antes que un negocio”, reclama Tapia. Moisés Labraña agregó otro problema severo: la externalización de servicios –donde la matriz contrata empresas y ésta subcontrata a otra–, ha llevado las cosas a un terreno donde no existe regulación. “Así las responsabilidades se van diluyendo y, de haber un fallo indemnizatorio, por ejemplo, la empresa cambia de nombre y no se tiene a quién perseguir porque las personas no son halladas”, acota el diputado Leal. “Además, es en la actividad contratista de la operación faenera donde las empresas colocan el mayor énfasis en no reconocer los derechos de los trabajadores, donde tienen menor protección laboral y donde menos organización sindical hay”, opina Labraña. Tras una reunión con el ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, el diputado Leal señala la modificación legal que se pretende introducir. Según Leal, “el Proyecto de Ley volvió desnaturalizado del Senado, que lo liberalizó más. Felizmente, el ministro Ljubetic manifestó que el Ejecutivo ingresará indicaciones para reponer el contenido original, por ejemplo, sobre responsabilidad subsidiaria y solidaria o el registro de contratistas y subcontratistas y que cada vez que burle la ley o dejen botados mineros, a estas empresas se les impedirá trabajar con empresas del Estado y, si se trata de privados, sean fuertemente sancionados”. (La Nación, 2005g).

Dirigentes de empresas contratistas de la división “El Teniente” anunciaron que darán inicio a movilizaciones si no tienen respuesta a las inquietudes planteadas. Sienten que son tratados como trabajadores de segunda categoría y que son discriminados, lo que sumado a los bajos ingresos, falta de condiciones de seguridad y otras deficiencias está

generando una “bomba de tiempo” que en algún momento puede explotar. Agregaron que en el año 2003 el gerente de la mina participó en una mesa de diálogo y firmó un acuerdo para “mejorar la calidad de vida de los trabajadores contratistas”.

El Presidente de la Federación de Trabajadores Contratistas (FETRACON), Rubén Olgún, señaló que “hasta este minuto continúan los trabajos por faena terminada y ninguno excede más allá de 18 meses, lo que nos impide negociar colectivamente y acceder a los beneficios reales que merecemos”. Los diputados Pérez y Valenzuela acotaron que “no se ha cumplido con el compromiso de hacer contratos a tres o cinco años”. El dirigente I. Lira indicó que los trabajadores contratistas son discriminados, a la vez que aseguró que hay algunas empresas subcontratistas que ejecutan la mayoría de los trabajos “con una gran cantidad de materiales y herramientas de CODELCO”. Añadió que la empresa todavía no ha sido capaz de uniformar un seguro para todos los trabajadores. Finalmente, señaló que El Teniente acaba de adjudicar un contrato a una empresa que hace dos años cambió de razón social, pero sigue ocupando los mismos edificios y tiene los mismos ejecutivos. Tienen un litigio por un trabajador que falleció (en 2003) y hasta el día de hoy a la viuda no le han pagado una indemnización”. (El Rancagüino, 2005).

Estas malas prácticas fueron también denunciadas por otras empresas mineras, como la Compañía Minera Pampa de San Pedro, por no pago de sus imposiciones tanto previsionales como de salud, incluso por no pago de remuneraciones a 5 trabajadores.

Del mismo modo, cerca de 4.000 trabajadores contratistas de las divisiones de CODELCO El Teniente y Andina comenzaron un paro para exigir el pago de un bono compensatorio de \$ 500.000 por el precio récord alcanzado por el cobre y, según dicen, para que se respete la legislación laboral. Por su parte, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, aseguró que el paro de los empleados contratistas era un “chantaje” al país.

La acción de la Federación de contratistas de la minería, (FETRACON)

Graves denuncias contra CODELCO formularon los dirigentes de la FETRACON, luego de reunirse con el ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, quien se comprometió a buscar soluciones al problema que afecta a 10 mil empleados de la cuprífera estatal. Entre las infracciones denunciadas, se señalan las graves fallas en procedimientos en licitaciones corporativas, incumplimiento en la reducción de la jornada de trabajo y malas condiciones de seguridad. “Los dos últimos años han muerto once trabajadores, todos contratistas; jornadas de trabajo extensas, nula prevención de riesgos. A juicio de sus dirigentes, ello se produce “porque seguimos siendo considerados de segunda clase y avalados por este Gobierno y por el Estado. Denuncian, igualmente, que la nueva jornada de 45 horas no se ha ampliado para los trabajadores contratistas. En referencia

a la empresa indican: “Ellos se jactan de las grandes utilidades de CODELCO, pero están trabajando con *dumping*, porque a nosotros nos pagan en una relación 6 a 1 (con respecto de un obrero de la empresa cuprífera). Entonces, somos la carne de cañón, ya nosotros morimos”, afirmó con preocupación el dirigente R. Meza, Presidente de FETRACOM. (La Tercera, 2005c).

El ejemplo de la *Megafederación del Cobre* se ha difundido en otras zonales de la misma empresa, que han intentado seguir su ejemplo. Así, por ejemplo, se constituyó la Zonal Centro de Trabajadores del cobre Quinta Región, con más de 1.200 asociados que la convierten en la Organización Sindical Regional más grande del país. El Organismo se constituyó con dirigentes de los dos sindicatos de la División Andina, del Sindicato N° 2 de la División Ventanas de CODELCO, y con la presencia de P. González, ejecutivo de la Federación Nacional de Trabajadores del Cobre. González explicó que el propósito de este Megasindicato es “coordinar y tener una sola voz porque los problemas de los trabajadores son los mismos y se canalizan de mejor forma, pero cada Sindicato mantiene su autonomía. Para las negociaciones colectivas, la idea es que la Zonal negocie en representación de sus sindicatos”. En la actividad se excluyó de participar el Sindicato N° 1 de CODELCO Ventanas. Esta iniciativa fue calificada como un hecho histórico por sus dirigentes. (El Observador de Quillota, 2005).

Uno de los grandes problemas con que deben lidiar las Organizaciones Sindicales de la Minería es esta realidad de la subcontratación que hemos reseñado. En términos numéricos, en el sector se llegó en 20 años a subcontratar a más del 60% de su fuerza laboral. En 1985 el porcentaje de trabajadores de empresas mandantes alcanzaba el 99,5%, mientras que los subcontratados representaban sólo el 0,5%. Según un informe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, basado en anuarios de la Minería Chilena (1970-2004), en el 2000 el porcentaje de subcontratados se elevó a 60,6%, mientras que los que están bajo una empresa mandante se redujeron al 39,4%.

Ello explica que la Federación Minera de Chile cuestione la ley de flexibilidad laboral y haya hecho un llamado a los nuevos legisladores para que no dejen estas leyes así como están y las modifiquen, dado que “al final trastocan directamente todo lo que significa la calidad de las personas, deshumaniza los sistemas”.

C. BÚSQUEDAS DE NUEVAS SOLUCIONES

Estas mismas medidas de despedir personal, se detectan igualmente en el ámbito de las empresas forestales, otro de los rubros en auge en el país y con presencia de empresas extranjeras. En relación a esta problemática y con el propósito de denunciar una serie de supuestos despidos injustificados en distintas empresas contratistas que prestan servicio a

la compañía Bosques Arauco, llegó recientemente a la zona un grupo de Dirigentes Sindicales del sector forestal para apoyar las gestiones de recuperación de sus empleos. Junto a ellos también llegó el Presidente del PC de Chile, Guillermo Teillier, quien criticó a las grandes compañías transnacionales “que se esconden tras empresas de subcontrato sin hacerse cargo de los trabajadores”, indicó. Por su parte, Alex Iturra, Presidente Provincial de la CUT de Concepción, denunció prácticas antisindicales de empresas contratistas de la Compañía Forestal Arauco, una de las cuales despidió a tres Dirigentes Gremiales y 10 trabajadores socios. Presentaron una denuncia ante la Dirección del Trabajo, demandando la incorporación de 50 funcionarios que en total han sido despedidos por contratistas en la Provincia de Arauco. (El Sur de Concepción, 2005c).

Paralelamente, y quizá en respuesta a estas situaciones, la Corporación de la Madera, CORMA, la Dirección del Trabajo y Sindicatos Forestales firmaron un documento para mejorar la normativa laboral aplicada a las faenas forestales. Las partes se comprometieron a fomentar el autocontrol, el diálogo en la solución de sus controversias y a reducir el riesgo de accidentes. S. Gatica, Presidente de la Confederación de Trabajadores Forestales, que reúne unos 8 mil afiliados de todo el espectro forestal (bosques, industrias, papeleras, transporte), desde Valparaíso hasta Valdivia, agregó que con la firma de este documento tendrán la esperanza de que se logren avances que les permitan velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos, sobre todo en los bosques, donde hay mayor riesgo de accidentes y más incumplimiento laboral. La tasa de accidentabilidad llega a 15% en los bosques. Allí donde no hay mucha fiscalización es más difícil que lleguen inspectores o los dirigentes sindicales, lo que fomenta el abuso. (El Sur de Concepción, 2005d).

Ello nos parece una adecuada reacción, que permite concertar la acción conjunta de empresarios y dirigentes sindicales, para mejorar el control y el mejoramiento de las Relaciones Laborales, evitando abusos y malas prácticas que deterioran los ambientes laborales. Es un interesante ejemplo para las restantes actividades productivas en las que abundan los riesgos de faenas peligrosas y de accidentes.

D. TRABAJADORES DE LA SALUD MUNICIPALIZADA

Otro sector laboral que ofrece problemas en sus actividades, por el riesgo que implica, así como por sus turnos y jornadas, etc., es el sector de la Salud. En dicho sector se han introducido diversas modificaciones que dicen relación con remuneraciones vinculadas a evaluaciones y metas, lo que no ha sido fácil de concordar con sus trabajadores. Al respecto, el Presidente de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM), doctor Esteban Maturana, anunció que el Consejo de la entidad acordó realizar un Paro Nacional de actividades el lunes 30 de mayo próximo. El

dirigente dijo que la decisión de la huelga se adoptó el viernes pasado, pues las autoridades del Ministerio de Salud no firmarán el protocolo de acuerdos comprometidos por ambas partes, respecto del Decreto N° 181 que contemplaba la reliquidación en todos aquellos Consultorios donde no se cumplan las metas impuestas este año. (La Nación, 2005h).

El Subsecretario de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud (MINSAL), O. Salgado, indicó que el Paro de 48 horas convocado por la CONFUSAM concitó una adhesión que no supera el 35% y afirmó que el titular de la Cartera no volverá a conversar sobre el tema con los dirigentes. Por su parte, E. Maturana, Presidente de dicha Confederación, sostuvo que el paro concitó una adhesión de un 85%. Informó, además, que el Directorio decidió continuar con la paralización hasta la fecha, debido a que se rechazó la propuesta del MINSAL de rebajar el número de evaluaciones y metas exigidas a los Consultorios. (Ibíd.)

E. REALIDAD SINDICAL EN EL SECTOR COMERCIO

Del mismo modo, el sector Comercio es otro de los sectores económicos en los que abundan las malas prácticas, los despidos, los largos horarios, con problemas de descansos, colación, desconocimiento de fuero, Salas Cunas, etc. (ver, Frías et al., 1993). Ello ha favorecido la acción sindical y la búsqueda del fortalecimiento de sus organizaciones.

En esta perspectiva, alrededor de 3 mil funcionarios de 7 supermercados de la zona central y norte constituyeron la Federación Nacional de Trabajadores de Supermercados y Actividades Afines o conexas, FENATRASUP. Su presidente, Juan Carlos Guerrero, sostuvo que la organización nace como una necesidad de dar respuesta al gran crecimiento del sector, “a las múltiples fusiones y concentración de las empresas de supermercados, para así tener un interlocutor que represente, organice y unifique” a esos dependientes. Solicitarán una reunión con la Asociación Chilena de Supermercados, ASACH, para plantearles la necesidad de favorecer una instancia de diálogo.

Esta medida, similar a la que ya constatáramos en el sector de la minería del cobre, constituye una importante respuesta de los trabajadores a las fusiones y concentraciones de empresas, que tienden a fragmentar y diluir sus organizaciones sindicales que con tantos esfuerzos lograron poner en marcha. En esta forma, las organizaciones refuerzan su representatividad y potencian su organización y unificación, lo que les otorga mayor peso y mayor capacidad de presión y de interlocución. En este sentido, vemos aquí que los fenómenos de las fusiones, determinados por la modernización y la globalización, en el ámbito de las empresas, encuentran su correlato en estos esfuerzos por incrementar las grandes organizaciones y las megafederaciones en el ámbito sindical.

F. CANONIZACIÓN DEL PADRE ALBERTO HURTADO, PATRONO DE LOS TRABAJADORES

Como aspecto muy positivo, en este ámbito de las bases, diversas organizaciones sindicales iniciaron una campaña de recolección de firmas con la intención de proclamar al Padre Alberto Hurtado como patrono de los trabajadores y del sindicalismo chileno. (La Tercera, 2005d). La Intendente de Santiago, Ximena Rincón, apoyó la iniciativa. La campaña fue impulsada por la Vicaría para la Pastoral de los Trabajadores. Finalmente, el 23 de octubre de 2005, el Padre Hurtado fue canonizado como Santo, por el Papa Benedicto XVI, en Roma. El Padre Hurtado se distinguió en el país por ser uno de los más decididos impulsores de la defensa de los derechos laborales y sindicales y de la promoción de la organización sindical.

UN BALANCE PRELIMINAR

Estos análisis que hemos venido desarrollando nos muestran la mantención de varias de las características históricas de nuestro modelo de acción sindical que presentamos en la primera parte de este trabajo, en los dos capítulos iniciales.

En efecto, se mantiene como hemos podido comprobar, la heterogeneidad de tendencias ideológicas, que nuevamente, reeditando lo sucedido luego del Golpe de Estado de 1973, van cristalizando orgánicamente. La creación de la CAT, de la UNT y de varios de los Movimientos Sociales reseñados (MOSICAM, Fuerza Social, etc.) son claros ejemplos de ello.

Por otra parte, y quizá como razón subyacente de esta persistencia, se mantiene igualmente aquella estrecha relación Partido/Sindicato, siendo ello causa al menos de varias de estas divisiones en el nivel orgánico. Aunque también pareciera que las organizaciones sindicales, creadas últimamente, muestran algunos atisbos de mayor autonomía.

Por consiguiente, y como problema mayor resultante, la unidad orgánica, la unidad de acción, el fortalecimiento de un sindicalismo unido y con mayor capacidad de presión y de representatividad, sigue siendo un desafío principal, como más adelante detallaremos.

Desde otra perspectiva, sumado a los factores reseñados y como otro elemento que ayuda a explicar el menor peso de actor social, pareciera pesar el predominio que asume la escena política en la sociedad y, por ende, la acción de los partidos. Estos, en particular en los marcos de los sucesivos Gobiernos de la Concertación, no han considerado, como se hacía en el pasado, el apoyo activo y constante de los sectores para garantizar su hegemonía.

Se ha considerado, con mucha seguridad y confianza, que dicho apoyo ya se encuentra garantizado, dados los éxitos logrados en la tarea de la recuperación de la Democracia frente al Régimen Autoritario precedente. A su vez, la adopción del modelo de “Relaciones Laborales autónomas”, que deja la responsabilidad del crecimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales en sus propias manos, refuerza esta misma tendencia.

Todo este cuadro influye en que las prácticas reivindicativas de las organizaciones sindicales, tiendan a mantenerse en los niveles económicos y socioprofesionales, sin mayor presencia de reivindicaciones más de tipo “ético-políticas”. Del mismo modo, en algunos sectores de la Izquierda Sindical, siguen pesando con fuerza las reivindicaciones y orientaciones de clase.

Por consiguiente, y como una conclusión importante, podemos observar que faltan muchos espacios para que el Sindicalismo Nacional se adapte y responda a las nuevas condiciones del desarrollo moderno vigente en el país. Al respecto, observamos en dicho desarrollo ciertos rasgos de una economía neoliberal, en la línea de Kerr et al., que analizamos inicialmente. Ello, con mucha fuerza en los ámbitos empresariales, en los que, es muy factible observar los rasgos típicos de un Neoliberalismo que considera al Estado como un obstáculo a la libertad y que presiona por un intercambio mercantil sin limitaciones estatales, ni normativas proteccionistas, así como por una creciente flexibilidad en todos los ámbitos (de jornada, normas, salarios, etc.). El predominio del mercado y el sindicato como interferencia parecen ser convicciones muy propias de estos estamentos.

Esta realidad abre las posibilidades de postular un sindicalismo más dispuesto a adecuarse al sistema vigente, sin necesidad de una modernización de las Relaciones Laborales. Aquí se observa la ausencia de respuesta sindical, que camina lento en la perspectiva de lograr una definición de su rol y función en los marcos de la globalización y la modernización actual de la economía.

Ello da pie para que planteamientos como los de Hyman (1996:10), de la desagregación de los trabajadores, del individualismo reinante, de la dicotomía entre trabajadores integrados y marginados en tareas secundarias o a tiempo parcial, sean un peligro muy presente en nuestra realidad nacional.

Ligado a ello pueden conspirar contra una mayor integración y unidad laboral, la vigencia de los planteamientos de Berk, sobre la sociedad del riesgo, que analizamos inicialmente, relativos a la “desestandarización” de la fuerza laboral, sujeta al peligro de la pérdida del empleo, obligándolas a frenar sus demandas y reivindicaciones.

Del mismo modo, la *sociedad del riesgo* planteada por Berk (1992), nos permite ampliar nuestra perspectiva respecto a los imperativos y desafíos del riesgo en el que se mueve la empresa moderna, así como a las consiguientes implicaciones de la “desestandarización”

de la fuerza laboral. Estos enfoques nos ayudarán a poner atención en aquellas tensiones existentes en las conductas laborales y sindicales que deben compatibilizar sus demandas y reivindicaciones (ligadas a la economía moral) con las necesidades de mantención de sus empleos, cada vez en situaciones de mayor inestabilidad y precariedad.

El problema que se puede agudizar como resultante de estas tendencias es el distanciamiento que puede producirse entre las dirigencias sindicales y sus bases, incidiendo en bajas de afiliación, en debilidad de presión, completando así un círculo vicioso.

Por ello, se hace más difícil esta redefinición del rol sindical que planteamos, así como la dificultad de lograr la vigencia de Relaciones Laborales modernas, en las que imperen “redes de confianza”, involucramiento, estrategias de “ganar, ganar”, etc., permitiendo que el Sindicato pueda aportar en las exigencias de la productividad y de la modernización de la empresa, como se puede observar en algunos países más avanzados en estas materias, como el caso de Japón, enfatizado por Dore (1986).

De allí que no se encuentre en las perspectivas reivindicativas del Sindicalismo un aprovechamiento de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (las NFOT), que analizamos inicialmente, para poder utilizarlas como instancia de modernización de las relaciones laborales.

Ese balance nos permite llegar con mayores antecedentes a analizar las alternativas y propuestas sindicales a futuro, que ahora pasamos a examinar.

CAPÍTULO X

ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS A FUTURO

Respecto de las alternativas del movimiento sindical para ir solucionando los problemas y debilidades detectadas, así como para potenciar sus fortalezas y avances en estos años, hemos optado no tanto por entregar una apreciación personal en este sentido, sino, más bien, por recoger las principales propuestas de distintos actores al respecto, principalmente la de los propios dirigentes sindicales, recogiendo también otros aportes de interés. Luego, podremos enfatizar algunos puntos, poner de relieve la importancia de estas propuestas, subrayar los aspectos o dimensiones comunes, etc.

LAS ALTERNATIVAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL VISTAS DESDE SUS ORGANIZACIONES

Frente a los problemas del sindicalismo que hemos venido constatando en este estudio, no faltan llamados de redefinición de su acción, sea del ámbito de especialistas en estos temas, o bien, de los propios dirigentes y sus organizaciones.

Finalizando nuestro trabajo, examinaremos algunos de estos planteamientos que pueden servir para ayudar en esta búsqueda de caminos y fórmulas de reactivación y consolidación sindical.

AMPLIACIÓN DE SU REPRESENTATIVIDAD EN FAVOR DE LAS MAYORÍAS DESPROTEGIDAS

Uno de los primeros desafíos reseñados de nuestro Sindicalismo es el de optar por seguir representando de preferencia los intereses tradicionalmente presentes en su seno, es decir, los intereses de los empleados del sector público, de las empresas estatales y

de las grandes empresas privadas, o bien, tomar la decisión de abrirse a representar a la mayoría desprotegida que surge como consecuencia de la globalización de las economías y sus exigencias de adaptabilidad permanente. Los sindicalistas europeos han decidido optar por esta apertura.

Estos ejemplos nos muestran, con claridad, la necesidad de nuestro sindicalismo de ampliar su base de representación, asumiendo la realidad de los nuevos sectores que surgen de las actividades temporales o de tiempo parcial, sin seguridad social, con precario acceso a la salud y sin seguro de desempleo efectivo. Para ello, evidentemente, se necesita la convicción de que el diálogo social es y será un instrumento eficaz para lograr estos avances, sabiendo establecer conversaciones, mesas de trabajo, reuniones de discusión, tanto con las autoridades de Gobierno como con las dirigencias empresariales. Esta es una de las tareas inevitables que el análisis precedente nos deja como conclusión ineludible.

CREACIÓN DE NUEVAS ESTRUCTURAS SINDICALES

Otra de las líneas de trabajo en esta misma perspectiva de redefinición de la acción sindical, en beneficio de los sectores laborales más postergados, nos la suministra la experiencia de la Federación de Trabajadores del Grupo Santander.⁽¹⁾

El sindicato, junto a otros dos que conforman la Federación de Trabajadores del Grupo Santander, presentó un proyecto que busca unificar los beneficios que actualmente poseen de manera que el conjunto de los trabajadores independientes de la empresa a la cual pertenezcan puedan acceder a esos beneficios. Para Luis Mesina, Presidente de la Federación, esta es la estrategia que hay que desarrollar; su éxito dependerá de múltiples factores, alguno de los cuales controlamos nosotros y parece razonable utilizarlos en beneficio de los trabajadores. Probablemente surjan obstáculos en el desarrollo de esta política, sin embargo, es necesario comenzar a experimentar nuestras formas de hacer frente a las estrategias empresariales que han ido deteriorando las condiciones laborales de los trabajadores. Además, estas estrategias se hallan cubiertas por las diferentes resoluciones de la OIT, referidas a la libertad sindical, ya que Chile al suscribir los Convenios Internacionales se obliga a tener que respetarlos y, por tanto, dependerá de la capacidad de innovar que tengamos los sindicatos para hacer frente a estos nuevos escenarios.

¹ Entrevista realizada a Luis Mesina, Presidente de la Federación del Banco Santander, Santiago, 29 de agosto 2006.

En definitiva, la lógica que subyace a esta política es que la Negociación Colectiva sólo será posible cuando las correlaciones de fuerza se expresen a favor de las mayorías, cuando puedan efectivamente hacer uso del Derecho de Huelga sin tanta rigurosidad como plantea la actual legislación. El dirigente plantea innovar en la legislación laboral, de tal manera que si los trabajadores de un grupo económico se pronuncian sobre la base de su voluntad de querer pertenecer a un sindicato, eso sea suficiente para que la organización pueda cobijarlo bajo su institución.

Ello les otorgará la voluntad y la fuerza para avanzar en demandas económicas que permitan participar de la riqueza que se genera, siempre dependiendo de las correlaciones de fuerzas, ya que no todo puede sujetarse a la ley. Su convencimiento es que actualmente la ley permite en el papel la negociación, pero en la práctica ocurre que nadie negocia verdaderamente, pues los empleadores imponen sus condiciones desde dentro y desde fuera de la ley.

Sindicato de grupo económico

Examinemos el testimonio de esta nueva experiencia y las alternativas seguidas en dicho proceso.

“Hace cuatro años, luego de una modificación de nuestros estatutos y al querer desarrollar la estrategia planteada (constituir un Sindicato de Grupo Económico), fuimos objeto de una fuerte y sistemática represión que se tradujo en despidos, persecuciones y el despido de una dirigente sindical. Denunciamos al Banco Santander ante la Dirección del Trabajo, éstos fiscalizaron, multaron y luego demandaron en los Tribunales. La respuesta del Banco fue que esa gente por la que se reclamaba no pertenecía al sindicato, pues eran de empresas contratistas (de su misma propiedad). Pasaron 4 meses en que contábamos con un número importante de afiliados, pero sin descuentos, el empleador se negaba a efectuarlos y, al mismo tiempo, propaga la idea en nuestros afiliados de que pertenecían a una organización fantasma, dando como argumento que no existía el descuento en sus liquidaciones y los trabajadores daban crédito a esta estrategia comunicacional del Banco. Perdimos la primera batalla, sin embargo a los dos años una sentencia, ratificada en la Corte Suprema nos dio la razón, nuestra organización podía extender su orgánica a todos los ámbitos de la “empresa”, entendida ésta como grupo económico (holding). Lo lamentable es que la legislación no prevé indemnizaciones para estos eventos con lo que se genera una pérdida de confianza en los trabajadores.

“Afortunadamente, luego de mantenerse algunos problemas con el Banco, el 2005 mejoraron las relaciones. Ya fuera del periodo de este estudio, en el 2006, presentaron un proyecto de Contrato Colectivo con homologación de bonificaciones de escolaridad,

Navidad, reajustes e incrementos, etc. La administración invitó a la Directiva de la Federación a una reunión, donde debatimos acerca del proyecto y sobre la necesidad de arribar a un acuerdo. En eso estamos hoy...”. (Entrevista citada).

Esta interesante experiencia encierra importantes lecciones de perseverancia y de una valoración inquebrantable de la Unidad Sindical y de imaginación y apertura a nuevas soluciones y alternativas. El sindicato en cuestión, supo adaptarse a las nuevas circunstancias y redefinir sus organizaciones, de manera de incluir esta dispersión y fragmentación y transformarla en fuerza potenciadora de su acción. A la vez, existió imaginación, creatividad y audacia y sus resultados están a la vista, se mejoraron sustantivamente las relaciones con la empresa, llegando ahora a invitar a la Federación a reunirse y debatir sobre un proyecto, privilegiando el acuerdo.

PROPUESTAS DE DESARROLLO SINDICAL INTEGRAL

A. DESDE EL ÁMBITO DE LA UNT

Una propuesta más integral, a la cual ya habíamos aludido con anterioridad, es la presentada por el grupo presidido por Diego Olivares en octubre del 2000 y que mantiene plena actualidad. (CUT, 2000).

Entre sus metas para el período, se proponen: duplicar su afiliación en cuatro años, elaborando una política y plan de acción para ello; construir una propuesta programática de lucha y acción; reconstruir una red de Centrales provinciales y secretariados profesionales fuertes y solidariamente integradas a la CUT; autofinanciarse; promover nuevos líderes sindicales; preparar un sindicalismo técnicamente capaz y en disposición de conquistar mejores niveles de ingresos y de vida desde una perspectiva de justicia y equidad; luchar contra toda corriente populista y demagógica, para que los trabajadores volvamos a creer en el sindicalismo como una fuerza sabia y madura y nos integremos con entusiasmo y convicción.

Al respecto plantean que si la CUT asume su verdadero rol, el país ganará y el movimiento sindical recuperará el prestigio que la sociedad le demanda como una fuerza clave de la Democracia. Si ello no es así, prevé que “su crisis se profundizará y culminará en la defunción de la CUT”. Señala que es probable que en el futuro surjan nuevos líderes, nuevas ideas, mejores programas y una nueva moral sindical que revivan el sindicalismo chileno, pero indica que “es mejor que a ese proceso le abran paso los actuales dirigentes, sin traumas ni dolores”.

Luego, alertan respecto de que el Sindicalismo, “si sigue pegado al prestigio precedente, ganado en la lucha contra la Dictadura y sin renovarse, no estará preparado para

enfrentar los TLC, la reconversión productiva, el aumento de productividad y de las remuneraciones, el desempleo juvenil, la Reforma Educativa y de salud, la flexibilidad, la nueva pirámide poblacional, las macrociudades, etc.”. Para este grupo, el sindicalismo “debe modernizarse y ser una expresión profundamente democrática con una orgánica acorde a la nueva realidad productiva del país, con financiamiento propio, producto de cotizaciones sindicales, con capacidad de estudio y de propuesta, articulada a nivel nacional y ramal que le permita enfrentar las movilizaciones propias de una democracia”.

Dada la flexibilidad y rotación de empleos, plantean que se debe lograr “un Sindicalismo de afiliación permanente”. Propone, igualmente, activar el desarrollo de los secretariados profesionales, que define como “forma moderna de agrupar, por sectores de la economía nacional, a la multiplicidad de Federaciones y Confederaciones que afilian a trabajadores que laboran en procesos productivos similares, para mejorar y ampliar las negociaciones colectivas”. Llamam a retomar la experiencia histórica y estimular la articulación social, es decir, la alianza con los sectores sociales y organismo intermedios de la sociedad civil. Del mismo modo, indican que para el sindicalismo el gran desafío del siglo XXI “será la necesidad de ampliar la esfera de actuación de la democracia y llevarla desde lo político hacia lo económico. La democracia debe ingresar a las empresas, oficinas, al campo, a toda la sociedad”.

Entre los objetivos de este Plan de Trabajo 2000-2004, se propone: lograr un crecimiento numérico, una capacidad propia en el desarrollo de propuestas y avanzar en el fortalecimiento orgánico de la CUT, contribuir a que el sindicalismo tenga una estructura más sólida y cumpla adecuadamente los roles de representación y de negociación, tanto con los empresarios como con los administradores del Estado; reforzar la estructura orgánica a través de la actividad coordinada de los departamentos temáticos de la CUT, de las CUTs provinciales y, fundamentalmente, de los secretariados profesionales que se deben constituir próximamente; involucrar al conjunto de dirigentes nacionales y provinciales electos. Su avance sería evaluado periódicamente por el Comité Ejecutivo y Comité Directivo Nacional, con información al CONFASIN.

Las metas estructurales del *Plan de Trabajo 2000-2004* están referidas a las relaciones nacionales, con los distintos actores sociales, poniendo especial atención en el seguimiento y evaluación de la representación de la CUT en los Organismos y Comisiones de Medio Ambiente, Jóvenes, Comité Privado Internacional, SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), Comisión Ergonómica, Centro Nacional de la Productividad y Calidad, etc., es decir, en todas aquellas entidades que ofrezcan mecanismos de participación sindical y laboral.

Respecto de las relaciones internacionales, plantean asumir en propiedad su afiliación a la CIOSL-ORIT, asumiendo las actividades que le corresponden en el Comité

Ejecutivo y las distintas comisiones de trabajo. La CUT debe incorporarse activamente a la discusión sindical internacional, respecto del ALCA, MERCOSUR, APEC, etc. Al mismo tiempo, debe intensificar las relaciones bilaterales con las Centrales Sindicales Internacionales en cada una de las materias que le competen. A su juicio, la CUT debe integrarse activamente en las laborales de la Coordinadora de las Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSS) como miembro pleno. El Departamento de Relaciones Internacionales deberá constituirse con un equipo de dirigentes aptos y capacitados que puedan llevar con eficacia el trabajo reseñado, incorporando también los nuevos temas como los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) y los grupos de trabajo de las empresas multinacionales.

Del mismo modo, van señalando las principales tareas de los distintos departamentos de Organización; Tesorería; Educación y Formación Sindical; Negociaciones Colectivas; Conflictos y Solidaridad; de Cultura, Recreación y Deportes; de Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene Industrial; de Comunicaciones y Difusión; de Seguridad Social, Vivienda y Salud; de Mujer, Familia y Trabajo; de Asuntos Agrícolas e Indígenas y de Desarrollo Económico y Empleo.

Incorpora, además, una especial preocupación por el fortalecimiento de las CUTs Provinciales y propone la creación de una comisión que elabore, antes del próximo Congreso de abril, un informe con un balance de lo realizado en los últimos 10 años, junto con elaborar una propuesta de mapa de las provincias factibles de tener una CUT, de acuerdo a cada realidad. Cabe destacar que históricamente la organización territorial y regional de la CUT ha sido bastante débil, por lo que esta preocupación apunta a un importante campo de acción a futuro. Especifica, igualmente, la estructura de estas CUTs provinciales, así como las acciones concretas a desarrollar, destacando su interlocución permanente con las autoridades de la Dirección del Trabajo, exigiendo cabalmente el cumplimiento de sus tareas fiscalizadoras; su relación con las autoridades públicas, manteniendo un diálogo permanente con el conjunto de las organizaciones sociales existentes en la provincia (pobladores, estudiantes, comerciantes, partidos políticos, mujeres, empresarios, medios de comunicación, etc.), así como sus relaciones con el empresariado local para abordar temas referidos al desarrollo regional y las principales demandas de los trabajadores. (CUT, 2000).

Como puede observarse se trata de un interesante programa de acción, que apunta fundamentalmente a una renovación y redefinición de la Acción Sindical, asumiendo los desafíos más urgentes de los nuevos tiempos. Con ello se pretende que el Movimiento Sindical sea una fuerza social básica de la sociedad y un factor permanente de participación y democracia. Se observa, igualmente, una fuerte crítica al sindicalismo tradicional que, a juicio de este colectivo, preside las actuales dirigencias de la CUT y, de alguna

manera, pareciera que ya se intuía el proceso de división y ruptura que tuvo lugar más adelante. Pero lo que es necesario enfatizar es la riqueza, amplitud y coherencia de este plan de trabajo, que abarca las dimensiones más importantes de la Acción Sindical en todos sus planos.

En este plan de acción se encuentran aportes de gran profundidad y envergadura, que apuntan a las principales falencias detectadas en nuestro análisis. Sería largo y repetitivo volver a enumerarlas, pero nos interesa al menos poner de relieve los campos que aborda, con propuestas muy concretas y adecuadas.

Entre ellos, el campo del fortalecimiento y crecimiento organizacional y de representatividad, tanto a nivel nacional como Regional, Zonal y por sectores económicos, proponiendo nuevos organismos que refuercen esta acción. El fortalecimiento y modernización de la estructura Directiva de la Central, en sus diversos departamentos y líneas de trabajo, así como el énfasis en fortalecer la capacidad de elaboración de propuestas, fundada en una efectiva capacidad de estudio de sus dirigentes y bases.

Llama también la atención la nueva estructura de redes centrales y secretariados profesionales, propuesta, articulada a nivel nacional y ramal que le permita enfrentar las movilizaciones propias de una democracia. Así como el fortalecimiento de los secretariados profesionales ya definidos y que agrupan sectores afines y trabajadores que laboran en procesos productivos similares, para mejorar y ampliar las negociaciones colectivas.

Otra preocupación muy necesaria e importante para la Acción Sindical que se enfatiza es la capacidad de autofinanciamiento propio, producto de cotizaciones sindicales, que permita llevar adelante con autonomía la capacitación de líderes y dirigentes.

Todo lo anterior se orienta a saber enfrentar las nuevas realidades de los TLC, de la reconversión productiva, del aumento de productividad y de las remuneraciones; el desempleo juvenil, la reforma educativa y de salud; la flexibilidad, la nueva pirámide poblacional, las macrociudades, etc., es decir, las nuevas problemáticas actuales de los trabajadores, que los desafían y que, muchas veces, los dejan perplejos sin saber cómo reaccionar frente a ellos.

B. DESDE LAS DIRIGENCIAS DE LA CUT

Necesidad de renovación de directivas

En el *ámbito de la dirigencia de la CUT*, tuvimos la oportunidad de conocer los planteamientos de María Rozas, vicepresidenta de la entidad y dirigente de larga experiencia en la actividad sindical (CUT, 2006a). En primer término, se refiere a la necesidad de renovar las directivas existentes y evitar que las alianzas entre algunos sectores entorpezcan los avances de la organización. Señala, igualmente, que uno de los problemas que obstaculizan esta

necesaria renovación es la realidad de que muchos dirigentes no tienen o no visualizan otra labor o función fuera de su desempeño como dirigentes nacionales. Del mismo modo, indica que las alianzas políticas pueden también llevar a un cierto proteccionismo a favor de unos dirigentes por sobre las necesidades de la organización. Igualmente, repudia el hecho de que en algunas oportunidades la autonomía, la capacidad de acción de algunos dirigentes, al realizarse quizá sin la debida anuencia de las directivas, corren el riesgo de ser intervenidas o menoscabadas, quitándole protagonismo.

A pesar de los problemas reseñados, muy presentes particularmente en la CUT, ve con optimismo una mayor adhesión e incorporación de nuevas organizaciones, como ha sido la reciente incorporación de los Telefónicos, la Federación de “Ripley”, de “La Polar”, organizaciones importantes de la Confederación del Comercio, la que sólo en la empresa “Home Center” tienen 4.300 afiliados, nucleando en total a más de 10.000.

A su vez, las bases más consolidadas en la CUT serían las organizaciones de los profesores, ANEF, Salud, aunque están muy divididos por temas personales, débiles los campesinos, pero mucho fortalecimiento en los temporeros y Anamuri (Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas). Existe buena organización en la Confederación Minera, así como en la Textil, a pesar de las divisiones introducidas por la recientemente creada UNT. Hay cierta debilidad en las organizaciones industriales, excepto en la Metalmecánica. De allí la necesidad de colaborar en su fortalecimiento.

Otro problema detectado que ve necesario superar es el de la existencia de varias corrientes al interior de la propia CUT, unas que apoyan a Martínez, otras que lo cuestionan y los que claramente están en contra de su alianza con el PC.

Relaciones con los empresarios

En esta línea, Víctor Ulloa, Miembro del Comité Ejecutivo de la UCT y encargado de organizaciones destaca la importancia del Congreso Refundacional de la CUT, en agosto de 2003, luego del paro del 13 de agosto de ese mismo año, así como el Congreso de enero del 2004, en el que la Asamblea pidió la salida de Diego Olivares y la remoción del grupo de disidentes a cargos menos importantes.

En su política de acercamiento con los restantes actores sociales, tuvieron entrevistas y reuniones con directivos de la CPC. Incluso recibieron la visita de personeros de la UDI, Partido de Derecha, que por primera vez en la historia realizaron una visita a su Sede. La UDI, a través del diputado Longueira, les presentó un proyecto de creación de un Instituto de Formación y Capacitación Sindical, con financiamiento del Estado y de los empresarios, quienes piden que se les doble la Franquicia Tributaria, es decir, que la incrementen de 0,02 UTM a 0,04 UTM. Este Instituto tendría un Consejo Directivo

integrado por 3 representantes de la CUT, 3 de la CPC, 2 del Senado (elegidos con los 2/3), 2 de la Cámara de Diputados, 1 del Ministerio de Economía y 1 del Ministerio del Trabajo. Estaría presidido por el Ministerio del Trabajo. Sobre esto, la UDI habría conversado con Escalona. Del mismo modo, Longueira aceptó que la Central tuviese más representación y no puso problema.

Esto muestra el nuevo espíritu de apertura de la CUT, que intenta superar las confrontaciones del pasado, en la búsqueda de un sindicalismo más moderno, adaptado a los nuevos tiempos y a las prácticas de diálogo y concertación, en aras de proyectos de utilidad para ambos.

Estas conversaciones sirvieron para que Martínez fuese a la Comisión de Trabajo de la Cámara a exponer sobre el Proyecto de Ley de Subcontratación. Su presentación fue muy bien evaluada, lo que ayudó al interés de la UDI. Incluso, Longueira le pidió que diera esa misma charla a la Bancada de la Alianza. Esa actitud de la UDI favoreció la aprobación del Proyecto de Subcontratación.

Respecto de las relaciones CUT y Empresarios, manifestó que estos últimos no dan señales de acercamiento a la CUT. Su actitud varía según el momento, desde acuerdos mínimos a nada. Con Ricardo Claro, dirigente empresarial, tuvieron una buena conversación, pero son sensibilidades muy distintas las de los empresarios y la de los trabajadores. Tienen más acercamiento con la CONUPIA (Corporación de la Pequeña y Mediana Empresa) relaciones más favorables. Con ellos instalaron la fundación del Instituto de Estudios Laborales, que preside el mismo Ulloa. Su personería jurídica la obtuvieron a fines del 2005. Fue mediante un proyecto con la Subsecretaría del Trabajo, para darle continuidad de funcionamiento. Los temas centrales vistos son los del Diálogo Social y la Negociación Colectiva. Con la CONUPIA han visto los temas de empleo. También han conversado sobre el Consejo Económico Social propuesto por Eduardo Frei Ruiz-Tagle.

Del mismo modo, mantienen diálogo y contacto con dirigentes de partidos políticos. Por otra parte, Ulloa indicó que tienen programado un acto en el Teatro Caupolicán para el 20 de agosto. Entregó un folleto en el que se plantea la plataforma de lucha y sus demandas. (CUT, 2006b).

Posicionamiento de la CUT en la escena nacional

Por su parte, Arturo Martínez, Presidente de la CUT, en entrevistas realizadas con anterioridad al iniciar su primer mandato en la CUT en el 2001, planteó sus planes para posicionar la CUT en la escena nacional. Martínez fue bastante crítico respecto del estado en que encontró a la Central, señalando que no se podía desligar su estado actual del proceso anterior, aunque éste no lo condicionaba del todo. Encontró una CUT con problemas de

personas, organizacionales, con distintos discursos y con un virus muy complicado en su seno, el virus de la división. Problemas desde lo administrativo y, lo más graves con liderazgos personales que no apuntan a proyectos sino por intereses de grupos y de personas, lo que es un problema serio. Una CUT muy desperfilada desde el punto de vista de su opinión ante los problemas. Nadie le preguntaba; no tenía opinión pública sobre la situación del país. Ello confirma, en todos sus puntos, la apreciación de la crisis que había venido viviendo la CUT y que era así percibida por los diversos observadores y analistas.

Ante esta situación, su primer desafío fue reponer la CUT en la opinión pública para tener una imagen ante los trabajadores y el conjunto de la sociedad, entregar opiniones, desde el punto de vista sindical y no desligado de la contienda coyuntural, con opiniones más claras de los problemas, con una actitud de decir sí cuando es sí y no, cuando es no. Reconoce haber logrado reponer la opinión de la CUT en la sociedad. Los trabajadores sienten que habla, que dice cosas sobre temas relevantes de la situación laboral, sobre las Reformas, la seguridad social, los salarios mínimos. Los trabajadores sienten que está presente la CUT.

Desde que asumí, señala, puse a prueba la capacidad de convocatoria de la CUT. A los 60 días de las elecciones fuimos a la calle y juntamos en Alameda con Ejército como 8 mil personas. Con eso demostraba que podemos convocar. Luego, el 1º de mayo, no quisimos hacerlo en General Velásquez, como se hacía antes, sino en la Alameda, pues preveíamos una convocatoria mayor y resultó, fue una buena convocatoria, nadie lo discutía ni hubo desórdenes. La prensa señaló 20 mil personas; nosotros calculamos 30 mil. Hacía muchos años sin que se juntara esa cantidad y con tranquilidad. A partir de ahí cambió la opinión sobre la CUT desde fuera y desde los trabajadores.

Martínez también planteó un tema de futuro, de bastante actualidad y que apunta directamente a las perspectivas futuras del Sindicalismo, es decir, mostró una disposición abierta al diálogo social, pero no tan sólo de apertura, sino expresiva de una voluntad de promoverlo y mantenerlo. Al respecto señaló: otro tema complicado desde los años 90, fue el tema del diálogo social, que lo definimos como política de la CUT. Como la estrategia de diálogo y movilización. Al respecto se han conformado comisiones con los empresarios y estamos dialogando. Para eso, para consolidarles, se requieren resultados. Aún no hay, pero los encontraremos. Ya nadie discute, como era hace 6 o 7 años atrás, si habría diálogo o no ahora se sabe que sí. Por ejemplo, con Manuel Bustos se discutía si conversar con los empresarios o no; ahora esto está claro. Con movilización y con opiniones sobre los problemas.

También, como perspectivas todavía hoy día vigentes se refirió a la necesidad de resolver los problemas internos, sin abandonar esas tres líneas anteriores. Los problemas internos con los liderazgos, con los diversos grupos, que viene de las formas en que se

hizo y se llevó a cabo la CUT. Es necesario un ordenamiento de la estructura central, de los departamentos y sus funciones. El tema de las comunicaciones, que crean dificultades y no se alcanza a avisar las cosas, se dan por sabidas. Problemas de administración interna y funcionamiento del control. Debe haber una preparación interna y externa. Hacia fuera y hacia adentro. Eso para ir a un gran debate. En esa línea está el Congreso Refundacional. (CUT, 2001).

Como puede observarse, ya desde su primera administración, del 2001 al 2004, Martínez percibía con nitidez las perspectivas a futuro del sindicalismo que era necesario reforzar.

Estos planteamientos sobre las alternativas futuras del sindicalismo fueron retomados, bastante más adelante, en un reciente discurso, con ocasión del Seminario sobre Trabajo Decente. Si bien, como es evidente, excede nuestra periodicidad, nos limitaremos a plantear aquellos aspectos más permanentes que han estado presentes en los diversos discursos de la CUT durante el 2005. Retomaremos solamente sus aspectos más pertinentes.

Luego de referirse al trabajo decente, su sentido y proyecciones, indicó que más allá de discusiones teóricas y entendiendo que es un concepto en desarrollo, desde el punto de vista de los trabajadores, le parecía importante rescatar algunos aspectos centrales, que apuntan precisamente, a una visión de futuro y a las exigencias que dicha visión impone.

Señaló al respecto, que el trabajo decente para todos y todas es un imperativo ético que las sociedades —y particularmente los Gobiernos— deben promover con instrumentos adecuados y regulaciones suficientes, para garantizar la libertad, la equidad y el respeto a la dignidad humana. Ese trabajo decente, enfatizó, no es posible sin la existencia de trabajadores organizados, que se constituyan en actores sociales relevantes en el devenir de sus sociedades, sobre la base de igualdad de derechos en similares condiciones para su interlocución con otros actores.

El trabajo decente necesita de fuerzas sociales y políticas, que permanentemente busquen aumentar los niveles de participación de la ciudadanía y en especial de los trabajadores organizados, sobre la base de un diálogo sin imposiciones y en respeto a la autonomía e independencia. El trabajo decente, en definitiva, es un proceso que busca construir sociedades más equitativas y justas, sobre la base de un país para todos y todas, eliminando las odiosas desigualdades sociales y de trato en que se desenvuelve nuestra sociedad.

Por ello, puntualizó las siguientes exigencias que aseguren, de aquí en adelante, la vigencia del trabajo decente en nuestras sociedades: En primer lugar, potenciar la sindicalización y la libertad sindical, aboliendo todo atropello a los derechos laborales y sindicales, asumiendo que las violaciones en ámbitos laborales son todavía un tema permanente en nuestro país. Igualmente, mejorar la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores, para que

éstos puedan participar del fruto de su trabajo y del desarrollo económico del país, dando cuenta de las nuevas realidades laborales que ha traído la organización del trabajo y de la importancia de las relaciones laborales en un mundo competitivo. A su vez, establecer canales adecuados de participación ciudadana, principalmente potenciar los procesos de diálogo social en la construcción del país que queremos para todos los chilenos. Y mejorar los sistemas de seguridad social es vital para que los trabajadores tengan mayores niveles de certidumbre, sobre todo en momentos de cesantía, enfermedad y al término de su vida laboral.

Al respecto puntualizó que están convencidos que el trabajo decente es posible y que también el Chile justo es el anhelo de la gran mayoría de los chilenos y que su organización, La Central Unitaria de Trabajadores, está disponible para un diálogo donde pensemos a Chile con su gente y no para un diálogo para fortalecer un modelo sólo para algunos. (CUT, 2006c).

LOS CAMINOS DE FUTURO DEL MOVIMIENTO SINDICAL VISTOS DESDE LOS MOVIMIENTOS ALTERNATIVOS

En este tema de las alternativas futuras del sindicalismo nacional, nos parece de interés visualizar también los planteamientos que surgen de aquellos movimientos que ya analizamos, como Fuerza Social, Movimiento por los Cambios, que se han marginado de la CUT en la búsqueda de nuevas formas y estrategias de acción. Precisamente, su visión crítica puede aportarnos interesantes elementos al respecto.

Movimiento fuerza social. Perspectivas de futuro del sindicalismo

Para Etiel Moraga, coordinador de este movimiento, la única manera de hacer sindicalismo a futuro es haciendo política desde lo social, es decir, aglutinando pensamientos de organizaciones sociales diversas, que estén en una posición común contra el actual modelo económico.

Ya en abril del 2001, como tuvimos oportunidad de consignar, el proyecto de país que visualizaban era uno “con justicia social, democrático, solidario” y que pusiera al centro de su quehacer político, económico, social y cultural “al ser humano como inspiración principal”. Un país con auténtica democracia, superando el actual sistema binominal para pasar a uno representativo. Un país donde nadie viole los derechos humanos fundamentales. Un país industrializado, con empresas nacionales y que en el plano de las relaciones laborales, “permita que los trabajadores tengamos una herramienta real para asegurar una

justa distribución de las riquezas, a través de una negociación colectiva real y en igualdad de condiciones. Donde el ciudadano, a través de organizaciones reales y coordinadas, se convierta en el actor que determine las políticas sociales, económicas y culturales”.

Como orientaciones de la acción, se proponía la construcción “de un gran movimiento político social amplio, que se plantee rescatar y dignificar la política como un servicio social cuyo fundamento principal sea fortalecer la expresión social en lo político, por lo que una gran tarea será la de ayudar a reconstruir el sindicalismo desde una visión autónoma y democrática”. Es decir, las alternativas del sindicalismo para el futuro son las de un movimiento con una visión social de la política, orientada al bienestar y desarrollo de la ciudadanía, en la consecución de una democracia verdadera, preocupado de la educación, la salud, trabajo, etnias, industria y tecnología nacionales, libertad de expresión, previsión social, participación política y varias otras.

Respecto de la salida de la eventual crisis del sindicalismo actual, estima que esta crisis se soluciona si hay cambios profundos, si los partidos cambian frente al movimiento social, lo mismo sus dirigentes, las personas. Pero no se trata que cambie cada uno por separado, sino el conjunto, el modo de hacer sindicalismo. Los dirigentes sindicales dependen mucho de los partidos, aunque tengan acciones distintas, muchas veces; pero hay individualismo, autoritarismo no tienen o no propician un funcionamiento democrático.

Es interesante esta visión, pues apunta, como condición de un reforzamiento del sindicalismo a futuro, la autonomía de éste frente a los partidos, como condición básica y fundamental, diríamos, *sine qua non*.

El otro gran desafío es el de unir las organizaciones sociales. Al respecto, observa que en el mundo social hay grandes desarrollos sociales, pero no es que todos se pongan de acuerdo, sino se trata de un sector representativo que lucha por sí mismo. Hay luchas estudiantiles, por ejemplo, pero las hacen solos, se cierran; pero todos queremos lo mismo y eso debiera unirnos... Así, todos los movimientos son por separado, el de los profesores, del sector público, etc., todos por separado. Y eso no sólo porque no quieren hacerlo, sino porque el resto de la sociedad o del mundo social no los apoya. Por ejemplo, actúan por separado el sector público y el sector privado. Así, el individualismo no sólo es personal. (Fuerza Social, 2006).

Movimiento Social por los cambios y la Autonomía Sindical

Manuel Ahumada, dirigente y fundador del *Movimiento Social por los cambios y de la COTIACH*, cuya organización ya tuvimos oportunidad de analizar, insiste igualmente en la autonomía del sindicalismo frente a los partidos y en la potencialidad de la acción de las organizaciones sociales. En su visión de futuro, se trata de no permitir que el sindicalismo de la CUT sea impuesto por la acción política y denunciarlo.

Una perspectiva de futuro, como ya lo reseñaban, es seguir impulsando los 3 principios básicos que guían su acción: la formación y capacitación conectadas; la importancia de la organización cuyo centro es el sindicato y la lucha, llevada a cabo fundamentalmente a través de la negociación colectiva.

Como alternativas de futuro se insiste en la necesidad de superar las malas prácticas actuales que abundan en el Sindicalismo oficial, así como fortalecer la autonomía de los sindicatos frente a los partidos, que ven como causal de inoperancia y de irregularidades, desde recepción de pagos en los altos cargos hasta favoritismos, etc.

De allí la importancia de la independencia, la autonomía y la transparencia; la fidelidad en el seguimiento del ejemplo de los fundadores del sindicalismo nacional, como Luis Emilio Recabarren y Clotario Blest. Se trata así de fortalecer un sindicalismo de nuevo tipo “para barrer con el montón de tráfugas”. Igualmente enfatizan el apoyo de asesores, de profesionales, así como el hecho de fortalecer y consolidar sus medios de difusión como periódicos, programas de radio, etc. Del mismo modo, visualizan como factor de especial importancia para consolidar la Acción Sindical, el fortalecimiento y la constancia de la educación, contando con profesores, escuelas, talleres, ciclos de charlas, al igual que entregar buenos servicios de atención médica a sus socios y familiares.

La COTIACH nunca ha recibido indemnizaciones de fondos, pero se sostiene y su opinión llega a muchos. “Les invito a todos a entregar sus propuestas. Del mismo modo, les digo a todos que hagan lo que ellos puedan y deseen hacer, libremente”. Su idea básica para el sindicalismo del futuro es, como decíamos, construir un Movimiento Social Amplio y que tenga por eje la Organización, con participación efectiva. (Movimiento Social por los Cambios, 2006).

APORTES DE ALGUNOS ESPECIALISTAS

En general, los académicos que han estado preocupados de estas temáticas insisten en confrontar nuestro sindicalismo con las experiencias de los países industrializados. Ello, aunque responda a realidades históricas, políticas, económicas y culturales bastante distintas, tiene la ventaja de mostrarnos experiencias vividas, de las cuales es posible extraer algunas lecciones. Los límites de este trabajo no permitieron, por razones de tiempo y disponibilidad, un trabajo sistemático al respecto, sino que más bien nos limitamos a recabar opiniones y criterios de académicos, asesores e investigadores vinculados a nuestro trabajo habitual.

Características del Sindicalismo europeo

Guillermo Campero, entonces asesor del Presidente Lagos y experto en materias sindicales, hace referencia a que el sindicalismo europeo responde al contexto de la industrialización de los siglos XIX y XX. Inserto en el modo de producción correspondiente y en el contexto de la Guerra Fría, con presencia de partidos de clase, con un proletariado con orientaciones de clase, etc. Se trataba de un sindicalismo de tipo preferentemente confrontacional, con orientaciones anticapitalistas y como un actor que se enfrenta al Estado y a los empresarios.

En Europa, ello dio paso a los Gobiernos y Partidos Socialdemócratas, en contacto con el Movimiento Sindical y con mejores relaciones con éste. Ello en la medida en que participan de la gestión del Estado y de la conducción de la sociedad. En nuestros países, encontramos un sindicalismo que representa la historia, el pasado, en oposición a un sindicalismo del porvenir, del futuro.

No es ésta una apreciación negativa, sinónimo de un sindicalismo atrasado, versus uno moderno. Se trata, más bien, de una historia presente que requiere que se expanda y que no se niegue. Responde a un desarrollo atrasado, a relaciones de clase que en alguna medida aún persisten. La CUT es eso, es representativa de eso. Aunque hay aquí una contradicción, en el sentido que muchas de sus bases se encuentran insertas en los servicios y en empresas modernas.

Frente a ello, está lo otro, un sindicalismo que intenta insertarse en la transformación de la sociedad, que busca modernizar su acción y redefinir sus caminos, pero los dos son necesarios y debe producirse la articulación de estas dos sensibilidades, que son distintas. Si bien entre la gente perteneciente a este nuevo tipo de sindicalismo, también se encuentra gente que se enfrenta al Estado, que no visualiza ser un actor que trabaje haciendo parte del nuevo Estado. (Campero, 2005).

Ciudadanía en la empresa y códigos de conducta

Se destaca la aplicación de los *Códigos de Conducta*, adoptados en algunas empresas, códigos que se inscriben en el marco de la ciudadanía en la empresa. Es una corriente que se preocupa de dar patente social a la empresa, para operar, para tener legitimidad social.

Incluye la ética, la RSE y la calidad de vida de los trabajadores. Son temas aglutinadores y sistemáticamente tratados y son temas también sostenedores del marketing. Por ello, es a la vez un concepto real, pero también puede ser aparente o instrumental. Es habitual en los países nórdicos desarrollados, en Inglaterra y EE.UU. El Código de

Ética es necesario para llevar un control ético en la empresa. Así en algunas empresas se instala el “defensor del cliente”, contratado por la empresa. Ya no es el abogado de la empresa, sino el defensor del cliente, como lo ha adoptado la empresa Movistar. También se lo conoce como “el hombre bueno”, es decir, un rol interno que puede hacer denuncias y fiscalizar incluso a sus superiores, como existe entre los ingleses. La empresa “Salpho Corp” piensa introducir esta figura. Todo ello, dado los problemas frecuentes que se tienen con los proveedores, en términos de prácticas ilícitas, coimas y otras falencias.

Pero si sólo es una iniciativa de la Empresa y no de los trabajadores, puede existir el riesgo de un quiebre de la confianza y del tejido social, dado que hace distinciones en el interior de la organización. Por ello, su adecuada implementación implica siempre el acuerdo, buscar mecanismos de participación para introducir estos temas, pues implican delación y ello entra en contradicción con el concepto de ciudadanía, dado que vulnera la red, el tejido social de responsabilidad, la confianza y la integración.

Desde una perspectiva más amplia, la ciudadanía en la empresa tiene diversas condicionantes y exigencias. Entre ellas:

1. Ciudadanía. Es decir, se puede optar por poner rejas, límites o por promover la confianza.
2. Que haya condiciones de aplicación, hay que darle juricidad y contenidos psicosociales a la temática. La Dirección del Trabajo tiene un importante rol al respecto.
3. Puede ser contraria a la ética ciudadana, por las prácticas que instala (el soplónaje, los abusos, etc.) que generan una pérdida de confianza e, incluso, generar una contracultura en la empresa, grupos de resistencia, sabotajes, etc.
4. Debe tenerse cuidado con las condiciones políticas y culturales de cada país, pues en Chile, el refugio en el colectivo es vital, es decir, “podemos ser habladores, pero no acusadores”.

Las principales áreas de acción de la iniciativa en torno a la responsabilidad social corporativa se pueden clasificar en cinco:

- a. Ética empresarial: incorporación de la responsabilidad social en la declaración de principios, misión y prácticas cotidianas de la empresa.
- b. Calidad de vida laboral: mejoramiento de la calidad de vida de las personas que trabajan en la empresa o corporación.
- c. Medio ambiente: desarrollo económico de la empresa, compatible con el respeto y cuidado por el medio ambiente.
- d. Compromiso con la comunidad: apoyo al desarrollo económico y social de la comunidad en la que la empresa está inserta.

- e. Comercialización y marketing responsable: ética publicitaria, marketing solidario y comercialización responsable.

Una auténtica responsabilidad social empresarial se preocupa de favorecer el respeto de los Derechos Humanos, como la igualdad de oportunidades, contra la discriminación, etc. En relación a las condiciones laborales, reconoce el derecho de todos los trabajadores a recibir una remuneración adecuada (Convención de la OIT N° 100) y se respetará la jornada laboral, la seguridad e higiene laboral, la cualificación, el medio ambiente, etc. Respeto la libertad de Asociación / función de los representantes de los trabajadores y los derechos sindicales. En esta línea, se reconoce el derecho de los trabajadores a constituir los Sindicatos que estimen convenientes, así como a afiliarse a los mismos (convenios de la OIT números 87 y 98). El objetivo será lograr un equilibrio justo entre los intereses económicos de la sociedad y los intereses de los trabajadores. (Abarzúa, 2006).

Al respecto, también puede criticarse que en este modelo de relaciones laborales haya ciertos contenidos implícitos, como, por ejemplo, el estimar que la Administración del Estado sólo tiene vinculación con grupos de interés y no con actores sociales. Es decir, se consideran sólo intereses y no también los proyectos sociales. Ello podría valer para sociedades despolitizadas o sobreindividualizadas, con regulación autónoma local, pero no en nuestros casos nacionales.

Otro riesgo es que el cuidado de los intereses de la empresa sea elevado a la condición o categoría de Código de Ética, para condicionar sus aportes sociales, pero el problema es que si las relaciones son sólo jerárquicas, no se trataría de códigos, sino de mecanismos para socializar poderes.

A su vez, el Ombudsman (Defensor Público), responde a la figura del defensor ciudadano. Así como el Fiscal es el defensor del Estado, el Ombudsman es el defensor de los ciudadanos, pero también es contradictorio que en una estructura jerárquica la misma jerarquía quiera instalar una figura que la sobrepase para fiscalizar la acción ética de sus representantes. Esta es una contradicción esencial, pues el Ombudsman no podría ir en contra de las jerarquías y, finalmente, es un controlador interno. No se puede sobrepasar la ley ni los mecanismos establecidos para impartir la justicia. La ley tiene figuras existentes y no se pueden dar atribuciones mayores que la ley. Ello no garantiza la fe pública.

Sería conveniente, al plantear los intereses de los grupos (clientes, proveedores, etc.), hablar de transparencia. Está bien el término intereses, pero no para todos, ni para regir las conductas de los trabajadores. También está el problema de cómo controlo el apego al Código y cómo sanciono.

Estos son algunos de los riesgos que conllevan estas nuevas figuras. Lo importante a rescatar es la posibilidad de aprovechar sus potencialidades, para lograr un efectivo mejoramiento de las Relaciones Laborales que ayude tanto al desarrollo de la empresa como al de sus trabajadores y, por ende, al resto de la sociedad civil.

CAPÍTULO XI

REFLEXIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIONES

Como hemos podido observar, el sindicalismo ha logrado, en estos últimos años analizados, importantes avances en sus grados de representatividad y de fortaleza orgánica, pero son igualmente claros los importantes espacios que faltan y los esfuerzos que deben colocarse en el mejoramiento de su representatividad, principalmente a nivel regional y a nivel de género.

La realidad de los sindicatos inactivos o en receso apunta también a una clara debilidad del Sindicalismo, que abulta las cifras dando una engañosa imagen, impidiendo por tanto que se desarrollen mayores esfuerzos por consolidar la labor de los Sindicatos de Base. Los datos entregados nos muestran bajos niveles de afiliación, especialmente en relación a los volúmenes de trabajadores ocupados. Las tasas de afiliación han bajado desde el 13,4%, en 1990, al 11,5%, en el 2005. Del mismo modo, si bien los niveles federativos alcanzados son satisfactorios, queda un importante camino que recorrer en esa dimensión.

Las organizaciones del sector público van adquiriendo cada vez mayor importancia, lo que debe llevar a poner especial atención en su ligazón y aporte al Movimiento Sindical Nacional.

La realidad de dispersión de las centrales sindicales nacionales apunta, igualmente, a fortalecer su unidad de acción y de trabajo conjunto.

Son muchos los factores que inciden en la tendencia a la baja de la afiliación sindical – y por ende de la Negociación Colectiva–. Se trata principalmente de factores inherentes a la coyuntura económico-social y las consiguientes transformaciones que sufre la empresa. Las exigencias de una economía internacionalizada y globalizada inciden en incrementar y generalizar los procesos de racionalización de la empresa, disminuyendo las plantas e incrementando los despidos de distinto tipo (desvinculación asistida, etc.). Los procesos de externalización de funciones en muchas empresas, que tienden a reducir el tamaño de éstas, desarticulando los sindicatos, pesan en esta debilidad así como los procesos de subcontratación, suministro de trabajadores, etc., con esos mismos efectos.

Las divisiones de empresas en distintas razones sociales (filialización) desarticulan al sindicato existente, costando mucho reconstituirlo en las nuevas empresas, sea por falta de quórum, sea por presiones y prácticas antisindicales. Los procesos de flexibilización de jornadas y de contratos llevan a incrementar el trabajo precario, temporal, etc. A su vez, los procesos de fusiones de empresas inciden en despidos, reduciendo las plantas y haciendo más difícil la constitución de sindicatos. Todo lo anterior incide en reducciones de salarios, lo que acrecienta la necesidad de proteger el empleo por sobre toda otra consideración, completándose este círculo.

Destacando aspectos positivos, también es importante considerar que en diversas empresas, especialmente las más modernas y competitivas, estas exigencias se transforman en mayores niveles de capacitación, de reciclaje, de calificación permanente.

Todo este cuadro constituye un importante desafío para el sindicalismo que debe reorientar sus estrategias y sus prácticas reivindicativas, adaptándolas a la nueva situación. Si ello no se produce, los aspectos negativos de las transformaciones económicas condicionarán una creciente baja en los niveles de organización sindical, de poca valoración del rol del Sindicato y de menosprecio de sus aportes y potencialidades.

En cambio, una readecuación de las estrategias y tácticas del sindicalismo, de sus metas, de sus procesos de formación, de toma de conciencia del importante rol que pueden y deben jugar en estas transformaciones, pueden ayudar en el proceso creciente de consolidación sindical y a devolverle al sindicato una mayor conciencia de su importante rol, tanto en la economía como en el desarrollo del país.

En esta perspectiva podrán vincularse en forma más fructífera las mayores exigencias de productividad, de calidad y de competitividad en las empresas, con un rol más protagónico del sindicalismo en la marcha de la empresa y de las ramas de la economía, que puedan transformarse en mejores niveles salariales, de estabilidad en el empleo, de mejores condiciones de higiene y seguridad, de previsión, educación y –en general– de un mejor y mayor aporte para los trabajadores y sus familias.

El problema no es fácil: ¿cómo vincular fructíferamente estas mayores exigencias de productividad, calidad, etc., con un rol más proactivo del sindicato, que a la vez impulse y consolide dichas exigencias y logre frutos de adecuados niveles salariales, estabilidad, previsión, educación, etc.? Estimamos que la mejor y quizá única forma de lograrlo es que el sindicalismo logre avanzar en los proyectos y caminos de renovación, como los que ha venido definiendo en estos últimos años.

Las propuestas recogidas de los dirigentes sindicales que tuvimos oportunidad de reseñar anteriormente, unidas a las recomendaciones de los especialistas consignados, nos proporcionan caminos y líneas de trabajo que se orientan, precisamente, a vincular fructíferamente estas dimensiones en apariencia opuestas o desvinculadas.

En lo que sigue presentaremos, siempre a modo de conclusiones, una síntesis integrada de estas dimensiones, de sus ejes principales, así como de la racionalidad que los fundamenta y de los desafíos que implican.

EJES PRINCIPALES DE ACCIÓN

Un primer eje propuesto es el de ampliar la representatividad del sindicalismo, sin abandonar los sectores tradicionalmente vinculados a su acción, pero abriéndose a representar a ese amplio conjunto de sectores y estamentos desprotegidos, que surgen como consecuencia de la nueva racionalidad económica imperante. Ello supone un trabajo de preferencia con temporeros, trabajadores a tiempo parcial, subcontratados, mujeres trabajadoras, etc.

Un segundo eje es el de enfatizar la labor organizacional, educacional y formativa, en aquellos sectores con bajos niveles de sindicalización. Ya se trate de pequeños sindicatos, generalmente desvinculados unos de otros, dispersos y atomizados; de sindicatos de un mismo grupo económico, de una misma rama o bien de una zona, localidad o Región. Ello supondrá, como ya se ha hecho ver, nuevas reformas a la legislación laboral. En este sentido, los vínculos a reforzar podrán ser el contexto empresarial, el contexto económico o bien el contexto local o zonal, siempre en el entendido de que la organización sindical colaborará y aportará a los desafíos y requerimientos del desarrollo de dichos espacios.

Ello supone, como tercer eje, el compromiso del sindicato con el desarrollo de la empresa, asumiendo sus requerimientos y sus desafíos, comprometiéndose con la reconversión productiva, con los aumentos de la productividad, con el mejoramiento de la calidad, con el aporte de ideas y sugerencias surgidas del propio conocimiento acumulado por el sindicato. Cada sindicato debe estar consciente de ser el depositario de un conocimiento práctico acumulado (lo que le impondrá nuevos desafíos orgánicos, como luego veremos), que puede ser puesto al servicio de la empresa, del sector, de la Región y de la localidad.

Otro eje de especial importancia es el poder contar con organismos de formación y capacitación sindical, sean propios o en convenios con universidades, institutos, organizaciones internacionales, etc. Ello supone la capacidad de contar con Escuelas sindicales, con formación de cuadros dirigentes, así como instancias de capacitación y de difusión básica, entregada tanto a sus propios afiliados como presionando para incorporar las materias laborales y sindicales en los programas de Enseñanza Básica, Media, Técnica y Universitaria. Este eje se encuentra estrechamente vinculado al anterior, en la medida en que dicha función educadora debe tener como ingrediente

fundamental la propia experiencia y el conocimiento acumulado de la organización sindical, capaz de recoger, nuclear y sistematizar la experiencia de sus diversas organizaciones, operando en los distintos sectores, espacios y realidades. Aquí se aprecia con nitidez la sinergia y retroalimentación que se produce entre su rol educador (que aporta y enseña) y su rol recolector (que sistematiza y recoge sus propias experiencias). Al respecto cabe rescatar aquí aquella propuesta que plantea “hacer política desde lo social, es decir, aglutinando pensamientos de organizaciones sociales diversas...”, como lo plantea José Ortiz (CUT, 2002), no sólo en términos de oposición, sino también en términos de sistematizar la riqueza de la experiencia acumulada por el actor laboral.

Otro eje fundamental que, como cada uno de los anteriores, vincula los éxitos de la empresa al desarrollo y bienestar del trabajador está suministrado por la necesidad de constituirse y ser reconocido como un actor social de desarrollo, no sólo como un ente al servicio de sus bases y afiliados. Ello implica el tener presente e integrar en sus planes, proyectos y plataformas, no sólo la realidad de sus asociados, sino la realidad de la empresa y su futuro, la problemática de los restantes sectores sociales (pobladores, estudiantes, comerciantes, partidos políticos, empresarios y medios de comunicación), como ellos mismos lo han propuesto; de sus necesidades integrales de educación, empleo, salud, vivienda, previsión y seguridad social, etc., preocupado también de integrar socialmente a los sectores marginados, en diálogo permanente con las autoridades locales, zonales y regionales.

ORGANIZACIÓN INTERNA

Estas líneas de acción suponen un fortalecimiento interno de la organización sindical que lleve a consolidar tanto su representatividad como su capacidad de gestión, interna y externa. Ello supone, como ya lo indicaban los dirigentes citados precedentemente (María Rozas, Víctor Ulloa, Arturo Martínez), diversas exigencias. Entre ellas:

- a. Capacidad de autofinanciarse, a fin de tener los medios de formar nuevos líderes sindicales, capacitándose técnicamente y ampliando sus conocimientos.
- b. Afianzar su capacidad de propuesta, tanto frente a las políticas de desarrollo industrial y del empleo en los ámbitos zonales y regionales como de cada rama y sector de la economía. Ello implica también capacidad de presentar propuestas alternativas de legislación laboral, que se adecuen mejor a las necesidades de una organización sindical moderna y adaptada a cada realidad que favorezca relaciones laborales con justicia y equidad.

- c. Favorecer las relaciones democráticas al interior de las organizaciones sindicales, con plena participación de las Bases, con canales adecuados y expeditos de información, tanto de las directivas hacia las bases como de éstas hacia sus representantes y dirigentes.
- d. A través de lo anterior, lograr que las dirigencias sindicales conozcan la realidad concreta y real de sus bases, sus necesidades más vitales, sus reivindicaciones más sentidas, sus esperanzas e ideales, su realidad salarial, habitacional, educacional, etc., de tal manera que la organización sindical responda a la realidad de personas de sus asociados, no sólo a sus necesidades económicas y laborales.
- e. Igualmente se hace necesario en esta perspectiva de fortalecimiento y consolidación organizacional abrirse a la rotación de cargos, favoreciendo la toma de responsabilidades de los dirigentes jóvenes, de mujeres dirigentes, que puedan aportar sus visiones, sensibilidades y proyectos, etc.

RENOVACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS SINDICALES

Del mismo modo, este fortalecimiento exige tener capacidad de innovación, de crear nuevas estructuras sindicales adaptadas a las nuevas realidades económicas y sociales vigentes.

- a. Aquí tiene plena aplicación la idea de constituir los secretariados profesionales, definidos, como vimos, como forma moderna de agruparse por sectores de la economía nacional, uniendo la multiplicidad de federaciones y confederaciones que afilian a trabajadores que laboran en procesos productivos similares, para mejorar y ampliar las negociaciones colectivas.
- b. Caben aquí, igualmente, la estructuración de los servicios destinados a las Bases y a la comunidad, tales como los Departamentos de Cultura, Recreación y Deporte; de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad Laboral; de Vivienda; de Mujer, Familia y Trabajo; de Asuntos Agrícolas e Indígenas; de Desarrollo Económico y Empleo, etc.
- c. Crear y fortalecer las instancias territoriales sindicales, generalmente ausentes en nuestro Sindicalismo Nacional. Ello facilitaría las tareas ya propuestas previamente, de creación de secretariados profesionales, de coordinación de organizaciones locales, zonales y regionales, así como las tareas de extensión, difusión y capacitación sindical, en sectores ajenos a estas labores.

MANEJO DE DIVISIONES Y TENSIONES INTERNAS

Del mismo modo, estos esfuerzos de consolidación organizacional exigen, cada vez con más fuerza, el lograr una unidad interna, una cultura de concertación y diálogo entre las distintas corrientes, ideologías y orientaciones existentes al interior de la organización sindical. Ello exige particularmente:

- a. Crecientes niveles de autonomía frente a los partidos, de tal manera que primen los intereses y las aspiraciones de la organización y de la realidad del contexto empresarial que deben enfrentar;
- b. Instancias de resolución de conflictos internos, que eviten las rupturas y fraccionamientos, haciendo prevalecer el bien común de la organización, frente a los intereses particulares;
- c. Que las direcciones puedan canalizar las distintas visiones, socializar sus propuestas alternativas, para saber aprovechar las riquezas de estas visiones alternativas, sin traumas ni confrontaciones que busquen hegemonizar, aplastando toda posición diferente.
- d. Del mismo modo, que la organización busque ser fiel a las orientaciones tradicionales de nuestro sindicalismo, caracterizado por su combatividad, perseverancia, búsqueda de la unidad, generosidad y disponibilidad de sus dirigentes, sin pretender establecerse como una categoría burocrática aparte.

COEXISTENCIA DE LOS DIVERSOS TIPOS DE SINDICALISMO EN EL PAÍS

- a. Todo lo anterior supone y exige tomar conciencia de la heterogeneidad de tipos de sindicalismos que coexisten en nuestra realidad nacional. Por una parte, un sindicalismo de corte tradicional, de carácter más reivindicativo y economicista, menos propenso a la concertación y el diálogo, que maximiza la relación con los partidos, etc., y por otra, un sindicalismo que busca modernizar sus orientaciones y acciones, que intenta redefinir su perfil, maximizar el diálogo y la concertación.
- b. Esta realidad bien puede estar a la base de las distintas centrales existentes y de los nuevos movimientos sindicales que se han constituido recientemente en el país. La existencia de ambos tipos de sindicalismo, así como de situaciones que combinan aspectos tradicionales y modernos, constituye un importante desafío para la búsqueda de una unidad, al menos en la acción, que no cierre las puertas a las nuevas centrales o movimientos formados o en formación.

- c. Ello supone curar y restañar las heridas abiertas por las divisiones recientes y maximizar la unidad de acción frente a las necesidades comunes, dejando más de lado las diferencias ideológicas. Exige, igualmente, reconocer que existen campos de desarrollo y crecimiento que nos son necesariamente antagónicos, que el crecimiento o expansión de un grupo, central o movimiento, no necesariamente significa el desmedro o la superación de los restantes. De allí que no sea beneficioso para nadie mantener o iniciar campañas de desprestigio, difusión de informaciones negativas, etc., entre las distintas centrales y movimientos.
- d. La base para esa unidad de acción es saber aquilatar con responsabilidad, que un actual 11,5% de afiliación deja un inmenso campo de crecimiento para cada organización, sin necesidad de priorizar las luchas intersindicales, sabiendo ubicar quiénes y dónde se encuentran los enemigos o antagonistas principales.
- e. Lo anterior pasa igualmente por aquilatar las reales y concretas necesidades de los sectores laborales, sus intereses y aspiraciones, sus carencias y limitaciones, los obstáculos para su desarrollo y realización como personas, como trabajadores, como familias, etc.

CONCERTACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Una labor central de las organizaciones sindicales, tal como lo pudimos comprobar en las distintas propuestas examinadas, que tiende darle operatividad a los ejes reseñados es la de establecer vínculos permanentes y estrechos con las autoridades de Gobierno y sus distintos servicios y reparticiones, a nivel nacional y regional.

- a. Ello con los objetivos de participar en los diversos programas de desarrollo, que sean atingentes e importantes para los sectores laborales.
- b. También para impulsar esfuerzos gubernamentales que incentiven el mejoramiento de las relaciones laborales, tales como la creación de “Fondos para la modernización de las relaciones laborales y del desarrollo sindical”; creación de premios a la calidad; fomento de políticas salariales y de promociones, ligadas a evaluación de desempeño, como señal para el mundo privado, etc.
- c. Esto supone, igualmente, establecer y mantener los lazos con los distintos sectores sociales y organismos intermedios de la sociedad civil, para señalar algunos, a modo de ejemplo: con organismos y comisiones de Medio Ambiente, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Servicio Nacional de Salud, de la Vivienda, Centro Nacional de la Productividad y la Calidad, etc.
- d. Organizaciones y servicios que puedan responder a la nueva pirámide poblacional, a las localidades periféricas, etc.

- e. Que puedan, igualmente, adecuarse a una línea de trabajo que permita y fomente el establecimiento de alianzas estratégicas con los restantes sectores sociales (pobladores, estudiantes, comerciantes, pequeños propietarios, etc.).

FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA

Un trabajo que se revela muy prioritario —en la misma perspectiva anterior—, es el del fortalecimiento de la democracia y de sus instituciones, suscitando e incentivando la participación ciudadana responsable y activa.

- a. Aquí tiene su lugar todo lo que se ha planteado más arriba en orden a lograr un país con justicia social, democrático y solidario, que ponga a la persona humana en el centro de la política, de la economía y de la cultura, etc.
- b. Ello supone, en el plano laboral, suscitar, promover y demandar relaciones laborales modernas y participativas.
- c. Que permitan, en las distintas empresas y servicios, la participación de los trabajadores, fomentando y ejerciendo la ciudadanía laboral, vale decir, la capacidad de presentar ideas, sugerencias, programas, líneas de trabajo, innovaciones, etc.
- d. Ello, como personas responsables, superando la idea difundida en algunas empresas tradicionales, que consideran al trabajador como a un menor de edad, sin preparación adecuada ni conocimientos.
- e. Aquí se inscribe, igualmente, todo lo anteriormente planteado en orden a elaborar propuestas de desarrollo, de política social, de programas nacionales, que tengan una auténtica base social, que se generen desde la ciudadanía, considerando a los trabajadores como ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad y el bien común.
- f. Favoreciendo una participación ciudadana que permita que el trabajador se transforme en un actor de desarrollo, con capacidad de pensar y de orientar las políticas sociales, económica y culturales.
- g. Con ello se colaboraría, no sólo a ampliar la esfera de actuación de la democracia y llevarla desde lo político hacia lo económico, como lo planteaba una Central, sino de llevarla desde lo político y económico, hacia el ámbito de lo social, pues efectivamente es en este plano donde los anteriores niveles de democracia pueden encontrar su total verificación. Puede existir mucha democracia de mercado, tal como lo plantearon los “Chicago boys”, pregonando que todos son libres e iguales frente al mercado, sin embargo, sólo si esa democracia e igualdad se proyecta en la vida social, concreta y cotidiana, involucrando a

todos los sectores sociales, sin distinción, entonces y sólo entonces ella será efectiva.

- h. Deberá, pues, ponerse mucho énfasis, desde las organizaciones sindicales, en hacer operativa la democracia desde la propia empresa y en las relaciones laborales, para que de allí se proyecte a la sociedad en su conjunto.

ÁMBITO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES

Este aspecto de vital importancia debe facilitar la incorporación de las centrales y movimientos a la discusión sindical internacional. Ello les permitirá ampliar sus horizontes, conocer y recoger experiencias ya puestas en marcha en otras realidades, recibir apoyo y solidaridad, al igual que posibilitará que nuestro sindicalismo nacional tenga tribuna en estos ámbitos internacionales, para allí plantear sus propuestas y orientaciones.

- a. Ello supone y exige la vinculación y/o afiliación a las organizaciones regionales, tales como la CIOSL-ORIT, que hoy forma una sola organización con la CLAT y la CMT, como ya tuviéramos oportunidad de reseñar.
- b. También exige la participación de las centrales y movimientos en las discusiones y debates referidos al ALCA, MERCOSUR, APEC y otros organismos internacionales.
- c. Igualmente prioritario se destaca la relación de las organizaciones nacionales con las centrales sindicales internacionales, que les permitan todas aquellas interacciones que recién reseñábamos, así como el apoyo solidario, la capacitación, el poder participar en visitas o *stages* en otros países, a fin de conocer sus propias experiencias y recibir sus aportes.
- d. Ello se revela especialmente importante, toda vez que en los países desarrollados, y particularmente en los países nórdicos, europeos avanzados, países emergentes de Asia, etc., han emprendido procesos industriales, sociales y de desarrollo, con muchos años de anticipación. De allí la importancia de conocer sus experiencias, los caminos recorridos, los errores que hay que evitar, las alianzas a establecer, etc.

LA CONCERTACIÓN SOCIAL. ACUERDOS ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

En nuestro acápite dedicado a la concertación social y a los acuerdos entre empresarios y trabajadores, ya adelantábamos la importante necesidad de reforzar las orientaciones

de diálogo social y de concertación, superando las tradicionales relaciones confrontacionales, que enfatizaban las divergencias de intereses y de posiciones, sobre la comunidad de intereses sustantivos entre los distintos actores sociales.

Este nuevo tipo de relaciones ya se encuentra vigente, precisamente en empresas competitivas, que han sabido fundar alianzas estratégicas, impulsando políticas de relaciones laborales modernas, implementando medidas y programas de calidad de gestión, de calidad total, con diversas instancias y mecanismos de participación y de trabajo conjunto. Esta realidad, como vimos, responde fundamentalmente a las siguientes necesidades:

- a. La importancia creciente de la implicación del trabajador con la misión y objetivos de la empresa, a fin de enfrentar los desafíos de la competitividad.
- b. Las necesidades de asegurar una calidad que responda, igualmente, a los desafíos de la creciente internacionalización de la economía.
- c. Las crecientes necesidades de trabajadores polifuncionales, comprometidos, calificados y motivados, para lograr los desafíos mencionados.
- d. Los excelentes resultados de productividad logrados en estas empresas con relaciones laborales modernas, en los difíciles contextos de incertidumbres frente a los niveles y composición de la demanda, así como frente a los mercados cambiantes. Y como contrapartida, los bajos niveles logrados en empresas con relaciones autoritarias, con estilos tayloristas, verticalistas, basados solamente en la retribución salarial.
- e. Entregar señales al empresariado en su conjunto, a partir de estas experiencias de relaciones laborales exitosas, para promover la valoración del recurso humano, así como el respeto por los derechos y libertades sindicales y el cumplimiento de la normativa laboral que los garantiza.

TRABAJO DECENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Cabe aquí destacar, en estrecha vinculación con el tema precedente, la importancia creciente que está asumiendo en muchas empresas modernas y competitivas, la opción por consolidar e impulsar la responsabilidad social empresarial. Con ello nos referimos a aquella cultura laboral basada en principios éticos, que respetan tanto los derechos del trabajador como las necesidades del consumidor. Ello, en las diversas dimensiones:

- a. Aquéllas ligadas a la calidad de vida laboral, es decir, al mejoramiento de su calidad de vida, considerando al trabajador como persona, como jefe de familia, como vecino y ciudadano.

- b. En lo que dice relación al respeto y preservación del medio ambiente, como un fin incorporado en la elaboración de productos y utilización de insumos, evitando todo tipo de contaminación.
- c. Referido, igualmente, al respeto a los ritmos e intensidad del trabajo, a la extensión de jornadas, períodos de descanso y recreación.
- d. Relativo, igualmente, a las condiciones ergonómicas de muebles, maquinarias, tiempos de colación, provisión de lugares de reposo, de casinos, de cambio del vestuario de trabajo, etc.
- e. Comercialización y *marketing* responsable, con preocupación por una ética publicitaria, por un *marketing* solidario y comercialización responsable, evitando engaños y la mera obtención del lucro y la ganancia.
- f. Favorecimiento de los Derechos Humanos, de las instancias y mecanismos de resolución de conflictos, de instancias de Mediación y Conciliación, etc.
- g. Junto –evidentemente– con el necesario respeto y valoración de una negociación colectiva moderna y tecnificada, basada en las estrategias del “ganar/ganar”, superando los estilos confrontacionales del “ganar/perder”, lo que a su vez implica una visión correcta y positiva de las fallas, errores, omisiones, etc., no considerándolas meramente como causales de penalización, rebajas de remuneraciones, sino como oportunidades de mejoramiento y de progreso, que luego se transformen en nuevas fortalezas en la empresa y en los climas laborales.
- h. Y, vinculado a lo anterior, sin olvidar, además, las necesarias estrategias y políticas de reconocimiento, de incentivos, que favorezcan la implicancia del trabajador con la empresa, la adhesión a sus valores, el clima de trabajo conjunto y mancomunado, con responsabilidades compartidas y mutuo respeto.
- i. Pudiendo consolidar y articular estas políticas, en los correspondientes Códigos de Ética de la empresa, concebidos como producto de una elaboración conjunta entre dirección de la empresa y las organizaciones sindicales y no impuestos vertical y autoritariamente, lo que les resta credibilidad y adhesión.

UNA NUEVA SÍNTESIS. ABRIENDO CAMINOS DE RENOVACIÓN SINDICAL

En estos términos, luego de dar cuenta del desarrollo sindical de estos últimos años, con sus grandes realizaciones, así como con sus principales carencias y limitaciones, hemos querido resumir, en una perspectiva de esperanza, los principales desafíos que se desprenden para el actor laboral, a partir de esta rica experiencia y trayectoria histórica.

En esta forma hemos intentado responder a la pregunta que nos planteamos al inicio de estas reflexiones, a modo de conclusiones y que ahora queremos precisar: ¿cómo vincular fructíferamente las mayores exigencias empresariales de productividad, calidad, etc., impuestas por la globalización e internacionalización de la economía, con un rol más proactivo del sindicato, que a la vez que responda a dichas exigencias, pueda lograr como frutos: adecuados niveles salariales, estabilidad, previsión, educación, participación activa, respeto y valoración de la riqueza de sus aportes?

La respuesta ya la habíamos anticipado: avanzando en los caminos de renovación que estos nuevos contextos le imponen, superando así sus problemáticas internas, sus carencias y debilidades y potenciando aquellas mismas riquezas que ha venido gestando en su historia y particularmente en estos últimos años. Para ello se requiere, no sólo la convicción de contar con estas ricas potencialidades, tan ardua y difícilmente gestadas, sino lograr un consenso básico, un nuevo tipo de contrato social, un nuevo Código de Ética compartido. Este nuevo consenso, o nuevo contrato social, a su vez, necesita bases muy sólidas que sólo se encontrarán en el respeto mutuo, en la valoración recíproca y en la convicción de que allí, en ese respeto, se encuentra la sinergia fructífera, el círculo virtuoso, que permitirá un desarrollo compartido.

Puede facilitar este nuevo diálogo social, este nuevo consenso, el tomar conciencia que el trabajo, en su dimensión de “praxis”, es una actividad que involucra a la persona y contribuye a desarrollarla, como actividad esencial del hombre. Como obra humana, es un desafío que contribuye a la plenitud del hombre, si bien en su dimensión de carga, de “labor”, implica desgaste y cansancio, pero también, el trabajo en su dimensión de *poiesis*, es decir, de un esfuerzo disciplinado en vista a la obtención de un determinado producto. (Silva, 1991). De allí proviene su legitimidad, logrando la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la comunidad.

Desde esta perspectiva, el trabajo no puede ser considerado por el empresario sólo y prioritariamente como un medio para obtener productos y con ello la maximización de las inversiones y la obtención de la ganancia y el lucro. Y tampoco el trabajador puede considerarlos sólo como un medio para lograr el salario y las remuneraciones, pues como actividad esencial del hombre, en su doble dimensión de carga y de realización, supone una actividad en comunidad para la comunidad, que implica división de tareas y organización social del trabajo y que en última instancia contribuye al desarrollo del hombre y de la sociedad.

En estos términos, si tanto empresarios como trabajadores inician este nuevo caminar, reconociendo la especificidad de sus riquezas, de sus aportes, de sus potencialidades y virtudes, así como las proyecciones de la obra conjunta que desarrollan, será cada vez más factible constatar que sus potencialidades se suman, se requieren mutuamente, se refuerzan y se potencian.

Si ello es así, las reformas laborales, los nuevos arreglos jurídico-laborales serán la expresión de estas nuevas relaciones sociales y estarán al servicio de las mismas, contribuyendo a la vigencia de un desarrollo sustentable centrado en el aporte del hombre en beneficio de su propia realización como persona y como ciudadano. Ello evitará el peligro del imperio, en la empresa y en la sociedad, de una lógica de adecuación de medios a fines, de una racionalidad meramente científica y tecnológica, que excluye el valor de la política como expresión del diálogo y del consenso ciudadano.

Esta perspectiva le dará al movimiento sindical una función social protagónica y una relevancia como *actor social de desarrollo democrático*. En este cuadro, las funciones y los roles reseñados se conjugarán y articularán para fortalecer la representatividad sindical, su capacidad efectiva de agregación y de canalización de demandas, lo que le permitirá fortalecer sus niveles de afiliación y, a la vez, fortalecer su capacidad de negociación, como la mejor garantía para afianzar las relaciones laborales cooperativas y así evitar y disminuir el riesgo de las prácticas desleales y antisindicales.

Esta nueva síntesis no es mecánica ni está asegurada, es una opción que se inscribe en los surcos que abren los propios procesos sociales que se desarrollan. Es una perspectiva, un camino abierto, para nada asegurado. Es perfectamente factible que estos nuevos surcos queden obstaculizados por sistemas de producción que tiendan a *separar la concepción de la ejecución*, que prefieran la parcelación de las funciones, la disciplina autoritaria o bien las presiones salariales y del empleo. Del mismo modo, es igualmente factible que persistan los temores y las oposiciones inamovibles de las cúpulas empresariales a toda reforma laboral. No es antojadizo pensar, igualmente, que la racionalidad científico-tecnológica lleve a privilegiar el mero afán de lucro, a imponer el qué producir y el cómo hacerlo, para que luego el sistema de propaganda y el conjunto de los medios masivos de difusión se encarguen de convencer al individuo consumidor de que su goce y usufructo es el único y exclusivo medio para lograr respeto, admiración, éxito y reconocimiento social.

De allí que recorrer estos nuevos surcos que se abren, presididos por las relaciones laborales cooperativas, por la valorización del recurso humano, por un trabajo apoyado e impregnado por los valores del mundo de la vida y la cultura, de lo que dicha cultura nos muestra como bueno, bello y verdadero es una opción no exenta de riesgos y dificultades, de consecuencias éticas, de exigencias de solidaridad, de autenticidad, de responsabilidad ética. El camino está abierto, la opción, como siempre, es del hombre, del actor social que ve abrirse las puertas de un nuevo milenio que se configurará según el tipo de opciones y de riesgos que estemos dispuestos a asumir.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarzúa, Eduardo (2006). Entrevista a Eduardo Abarzúa, Consultor y Asesor Laboral. Santiago, 8 de noviembre.
- Accornero, Aris (1981). "Fábrica difusa y nueva clase obrera", *Sociología del Trabajo*, N° 5.
- Aguren, Stefan y Edgren, Jan; S.A.F. (Confédération des employeurs Suédois): (1981). "Des usines différentes. Pour une nouvelle théorie des systèmes de production, Paris.
- Angell, Alan (1974). *Partidos Políticos y Movimiento Obrero en Chile*. (Era, México).
- Angell, Alan (1981). "Movilización Política y Alianzas de Clases en Chile: 1970-1973". Seminario Sindical de Quito. Quito, Ecuador.
- Anuarios de Organizaciones Sindicales (1991-2005). División de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo. Santiago.
- Antunes, Ricardo (1996). "Adiós al trabajo". Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. (Piedra. Valencia).
- Arellano, Juan Pablo (1985:20). "Sistemas alternativos de seguridad social: un análisis de la experiencia chilena". Colección Estudios CIEPLAN N° 4. Santiago.
- Arendt, Hanna (1961). *Condition de L'homme Moderne*. Cap. VI. L'Action. (Calmann-Lévi. Paris).
- Atkinson, John (1986), *Flexibilidad de empleo en los mercados laborales*, en Zona Abierta N° 41-42.
- Banco Central (2001). Boletín Mensual, diciembre 2001.
- Banco Central (2005). Boletín Mensual, diciembre 2005.
- Barrera, Manuel (1971). Perspectiva Histórica de la Huelga Obrera en Chile. En *Cuadernos de la Realidad Nacional*, N° 9, Ceren, Universidad Católica de Chile. Santiago, septiembre. Pgs. 119-155.
- Barrera, Manuel (1972). "El conflicto obrero en el enclave cuprífero Chileno", Seminario Clacso, México.
- Barrera, Manuel (1979). "Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en Chile: Una Experiencia Histórica", Vector, Santiago.

- Barrera, Manuel (1981). "Política laboral y Movimiento Sindical Chileno durante el Régimen Militar". *Revista de Talleres N° 2. Vector*, Santiago, junio.
- Barría, Jorge (1953). "Los movimientos sociales de principios del siglo XX". Memoria de Título, Universidad de Chile, Santiago.
- Barría, Jorge (1963). "*Trayectoria y estructura del Movimiento Sindical Chileno*". Insora, Mimeo, Santiago.
- Barría, Jorge (1967). *Breve historia del Sindicalismo Chileno*, Instituto de Administración. Santiago
- Barría, Jorge (1972). *L. E. Recabarren, Obras Selectas*. (Quimantú, Santiago).
- Barría, Jorge (1978). "El Movimiento Obrero: del Frente Popular a La Unidad Popular", en *Chile: Sociedad y Política*, de Witker, A. Lecturas Universitarias 30. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Beck, Ulrich 1994 (1986). "*La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*". (Paidós, Barcelona).
- Beck, Ulrich, (1994). "*Modernización reflexiva*". (Alianza, Madrid).
- Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. (Paidós, Barcelona).
- Bell, Ana (2005). Entrevista del 15 de abril.
- BID (2003). Un diagnóstico del desempleo en Chile. 9 de abril de 2003. Santiago.
- Blauner, Richard (1964). *Alienation and freedom*. (U. of Chicago Press, Chicago).
- Blest, Clotario (1973). "Así está organizada la clase trabajadora". En *Revista Punto Final*, N° 192. Santiago, febrero.
- Borón, Atilio (1970). *Mobilización Política y Crisis Política en Chile*. FLACSO, Santiago.
- Callelo, Hugo; Murmis, Miguel, et al. (1969). "*Un Sindicalismo de tradición artesanal*". En Estructuras Sindicales, de DiTella, Torcuato, et al. (Nueva Visión. Buenos Aires).
- Cámara de Diputados (2004). Informe Comisión Investigadora de la Cámara de Diputados, 16 de agosto.
- Cámara de Diputados (2005a). Informe del 3 de agosto. Valparaíso.
- Cámara de Diputados (2005b). 5 de diciembre. Valparaíso.
- Cámara de Diputados (2005c). 27 de septiembre. Valparaíso.
- Cámara de la Producción y del Comercio, CPC (2006). Comunicado de Prensa 28 de marzo.
- Campero, Guillermo (2005). Entrevista realizada el 30 de junio. Santiago.
- Campero, Guillermo y Fausto, Ayrton (1979). "*Control Democrático de la Gestión Económica*", FLACSO. Stgo. 1973.
- Campero, Guillermo, y Valenzuela, José, A. (1984). *El Movimiento Sindical en el Régimen Militar Chileno, 1973-1981*, ILET, Santiago.

- Carrier, Denis (1967). “*La Stratégie des Négociations Collectives*”, Colección “Travaux et recherches de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris”. (PUF, París). Pgs. 72-75.
- Casanueva, Fernando y Fernández Manuel (1973). F. “*El Partido Socialista y la lucha de clases en Chile*”. (Quimantú, Stgo. 1973).
- Castillo, Juan José, *et al.* (2000). www.geocities.com/trabajosociedad/S-thoyfinal.htm
- CAT (2004). Pliego Básico, 1º de mayo.
- CETRA/CEAL (1985). Cuadernos de Historia Popular, N° 6. “Historia del Movimiento Obrero”; Tomos I-III. “El Frente Popular y la Confederación de Trabajadores de Chile”. Serie Historia del Movimiento Obrero.
- Cordén, Cristina *et. alt.* (1975). “Consejo Comunal de trabajadores y Cordón Cerrillos-Maipú”. Cidu. Stgo. 1972.
- CITRA (2005). Centro de Investigación y transferencia en Riego y Agroclimatología, Universidad de Talca.
- Cordero María Cecilia *et al.* (1973). Consejo Comunal de Trabajadores y Cordón Cerrillo-Maipú (1972). Balance y perspectivas de un embrión de poder popular. CIDU, Documento de Trabajo, n° 67. Santiago.
- CIOSL (2004) en su artículo: “Hacia la unificación - Una nueva organización podría ver luz en 2006”. Diciembre. www.icftu.org
- Colectivo Sindical Siglo XXI (2003). Firman esta declaración Diego Olivares, Alfonso Lathrop, Jorge Millán, Miguel Vega, Julia Requena, Osvaldo Verdugo y J. Céspedes, todos consejeros de la CUT.
- Colectivo Sindical Siglo XXI (2004a). “Crisis de la CUT”. 4 de enero. Santiago.
- Colectivo Sindical Siglo XXI (2004b). “Junto a la CUT por mis derechos”. Documento para el debate. Congreso Extraordinario Refundacional, 21-24 de agosto.
- Colegio de Profesores (2005). El sector educacional en Chile. Los efectos de un proceso privatizador maduro. <http://web.wamani.apc.org/aa180/img_upload/efdda...>
- Confederación Sindical Internacional (2006). Congreso Fundador de la CSI. 1º al 3 de noviembre. Viena.
- CONFENATS (2004) www.confenats.cl
- Congreso Nacional (2005). Comisión Espectral Mixta de Presupuestos. Departamento de Prensa del Senado. 19 de octubre.
- CORFO (1966). Corporación de Fomento y Reconstrucción. Ministerio de Economía. Informe Anual.
- Crozier, Michel (1985). “*Movimiento Obrero y conflictos del trabajo*”, Cap. XVIII, 2ª Parte del Tratado de Sociología del Trabajo, de G. Friedmann y P. Naville, (Fce, México, 1985).

- Cuadernos de Relaciones Laborales”, 2001, ISSN 1131-8635.
- CUT (1996). II Congreso Nacional Ordinario. 26 al 27 de abril. Santiago.
- CUT (1997). “Visión de la CUT que queremos”. Propuesta para el II Congreso Programático, 23 al 24 de mayo, Santiago. (Incluye Declaración de Principios, Plataforma de Lucha y Visión de la CUT y de Chile).
- CUT (1998). Programa del Congreso Constituyente de la CUT. 20 al 21 de agosto. Declaración de Principios, Plataforma de Lucha, Programa de Trabajo, Reglamentos, etc. Punta de Tralca, Valparaíso. Publicaciones CUT.
- CUT (1990). Boletín Unión y Trabajo N° 5. Noviembre. Santiago.
- CUT (2000). Documento, “Elementos para construir un plan de trabajo CUT, 2000-2004”. Propuesta de la Lista B, presentada por: Diego Olivares, Jorge Millán y Claudio Aravena; 21 de octubre.
- CUT (2001). Entrevista realizada a Arturo Martínez, Presidente de la CUT, 8 de octubre.
- CUT (2002). Entrevista realizada a José Ortiz, Secretario General de la CUT. Santiago, 8 de septiembre.
- CUT (2003a). Tercer Encuentro Nacional. www.mercuriocalama.cl/site/apg/social/pgs/20030411013004.html
- CUT (2003b). Documento de Convocatoria al Congreso Extraordinario Refundacional, 21-24 de agosto, 2003.
- CUT (2003c). Declaración Pública, del 27 de agosto.
- CUT (2004). Declaración en Diario El Mostrador, del 20 de diciembre.
- CUT (2006a). Entrevista realizada a María Rozas, Vicepresidenta de la CUT. Santiago, 24 de octubre.
- CUT (2006b). Entrevista realizada a Víctor Ulloa, Encargado de Organizaciones de la CUT. Santiago, 3 de agosto.
- CUT (2006c). Planteamientos de Arturo Martínez, en su discurso en el Seminario sobre el Trabajo Decente, de ChileCalifica, 14 de diciembre.
- Chelén Rojas, Alejandro (1967). *Trajectoria del Socialismo*. (Astral, Buenos Aires).
- Chile Califica (2006). Seminario del 14 de diciembre. Santiago.
- Delaire, Fernando. y Grez, Rodrigo (1992). Cartillas de negociación colectiva y Relaciones Laborales N° 1. Programa de Economía del Trabajo, PET. Santiago.
- Diario Austral de Valdivia (2005). 29 de julio. Valdivia.
- Diario Financiero (2003). 11 de agosto. Santiago.
- Diario Financiero (2004a). 17 y 31 de diciembre, respectivamente. Santiago.
- Diario Financiero (2004b). 14 de diciembre. Santiago.
- Diario Financiero (2005a). 6 de abril. Santiago.

BIBLIOGRAFÍA

- Diario Financiero (2005b). 25 de mayo. Santiago.
- Diario Financiero (2005c). 4 de agosto. Santiago.
- Diario Financiero (2005d). 17 de mayo. Santiago.
- Diario Financiero (2005e). 6 de mayo. Santiago.
- Díaz, Eugenio (1984). *“La Concertación Social desde el punto de vista sindical: un Sindicalismo de Izquierda”*. Documento N° 44, CED, Santiago.
- Díaz, Eugenio (1990a). “Sentido y Proyecciones del Acuerdo Marco”. En Documento Ciasi, N° 7.
- Díaz, Eugenio (1990b). “Impacto Económico y Social de las Reformas Laborales”.
- Di Tella, Torcuato (1969). *“Estructuras Sindicales”*, (Nueva Visión, Buenos Aires).
- Dirección del Trabajo (1990). Informes o Memorias Anuales de Organizaciones Sindicales; Informes Trimestrales y Anuales de Conflictividad. División de Relaciones Laborales. (1990-2005).
- Dirección del Trabajo (1991). Informes Anuales y Trimestrales de Negociación Colectiva (1991-2005). División de Estudios.
- Dirección del Trabajo (1996). Informe de Conflictividad. Trimestre octubre-diciembre. Departamento de Relaciones Laborales.
- Dirección del Trabajo (1999). Informe de Conflictividad. Trimestre octubre-diciembre. Departamento de Relaciones Laborales.
- Dirección del Trabajo (2002). ENCLA 2002. Departamento de Estudios.
- Dirección del Trabajo (2003). Series de Negociación Colectiva. Departamento de Estudios.
- Dirección del Trabajo (2004a). Cuadernos de Estudios, N° 22. “La flexibilidad laboral en Chile”. Departamento de Estudios.
- Dirección del Trabajo (2004b). “Encuesta laboral de empleo”. ENCLA 2004. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo (2004c). Informes Unidad de Mediación. Departamento de Relaciones Laborales, marzo.
- Dirección del Trabajo (2004d). Resolución Exenta, N° 406, que crea los Consejos Regionales de Usuarios, 11 de mayo.
- Dirección del Trabajo, (2004e). Informe del Departamento de Fiscalizaciones, julio.
- Dirección del Trabajo (2005a). Aporte al Debate Laboral N° 18. Mujer y Trabajo. Compendio de Estadísticas según sexo, con informaciones desde 1990 al 2004. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago.
- Dirección del Trabajo (2005b). Informe del Departamento de Fiscalizaciones. Diciembre.
- Dirección del Trabajo (2005c). Portal Institucionl www.dt.gob.cl/1601/article-83811.html

- Dirección del Trabajo (2006a). Informe del Departamento de Fiscalizaciones, enero.
- Dirección del Trabajo, (2006b). Informe del Departamento de Fiscalizaciones, marzo.
- Documento Ciasi N° 6, Santiago.
- Donnadieu, Gérard y Dubois, Gérard (1995). *Réguler le social dans l'entrepise* (Liaisons, Paris).
- Dore, Ronald (1986). *Flexible rigidities: industrial policy and structural adjustment in the Japanese Economy, 1970-1980*. (Atholone. Londres).
- Ecoceanos News (2004). www.ecoceanos.cl/sitio/docs/cronicas.php?codCronica=194&codCategoria=3. 22 de junio. Santiago.
- Ecoceanos News (2004). Febrero. Santiago.
- Edwards, Alberto y Frei, Eduardo (1949). *Historia de los Partidos Políticos Chilenos*. (Del Pacífico, Santiago).
- El Diario (1995). 9 de enero. Santiago.
- El Diario (2003). 24 de abril. Santiago.
- El Mercurio (2000). 29 de diciembre. Santiago.
- El Mercurio (2001). 30 de abril. Santiago.
- El Mercurio (2003a). 6 de septiembre. Santiago.
- El Mercurio (2003b). 30 de abril. Santiago
- El Mercurio (2003c). 22 de agosto. Santiago.
- El Mercurio (2003d). 21 de agosto. Santiago
- El Mercurio (2004a). 18 de mayo. Santiago.
- El Mercurio (2004b). 12 de diciembre. Santiago.
- El Mercurio (2004c). 22 de junio. Santiago.
- El Mercurio (2004d). 15 de diciembre. Santiago.
- El Mercurio (2004e). 15 de junio. Santiago.
- El Mercurio (2004f). 19 de Agosto. Santiago.
- El Mercurio (2004g). 20 de diciembre. Santiago.
- El Mercurio (2004h). 10 de noviembre, 2004.
- El Mercurio (2005a). 21 de octubre. Santiago.
- El Mercurio (2005b). www.derecho.uchile.cl/profesores/mengod/actualidad_doc/actualidad%20laboral%20diciembre%202005.doc>. Citando al Mercurio www.cl
- El Mercurio (2005c). 1° de junio. Santiago.
- El Mercurio (2005d). 29 de diciembre. Santiago.
- El Mercurio (2005e). 8 de abril. Santiago.
- El Mercurio (2005f). 8 de agosto. Santiago.
- El Mercurio (2005g). 2 de mayo. Santiago
- El Mercurio de Antofagasta (2005a). 26 de agosto. Antofagasta.

- El Mercurio de Antofagasta (2005b). 19 de agosto. Antofagasta.
- El Mostrador (2003). 19 de agosto. Santiago.
- El Mostrador (2004a). 20 de diciembre. Santiago.
- El Mostrador (2004b). 14 de junio. Santiago.
- El Mostrador (2004c). 22 de diciembre. Santiago.
- El Mostrador (2005a). 21 de julio. Santiago.
- El Mostrador (2005b). Entrevista al Presidente Ricardo Lagos. 4 de agosto.
- El Mostrador (2005c). 1º de junio. Santiago.
- El Mostrador (2005d). 18 de mayo. Santiago.
- El Chañarillo de Copiapó (2005). 19 de diciembre. Copiapó.
- El Observador de Quillota (2005). 22 de julio. Valparaíso.
- El Rancagüino (2005). 24 de junio. Rancagua.
- El Siglo (2003). 29 de agosto. Santiago.
- El Siglo (2004a). 30 de julio. Santiago.
- El Siglo (2004b). 17 de agosto. Santiago.
- El Sur de Concepción (2004). 15 de enero. Concepción.
- El Sur de Concepción (2005). 19 de julio. Concepción.
- El Sur de Concepción (2005b). 16 de mayo. Concepción.
- El Sur de Concepción (2005c). 16 de julio. Concepción.
- El Sur de Concepción (2005d). 7 de abril.
- Estrella de Arica (2005). 8 de junio. Arica.
- Estrella del Loa (2005). 5 de febrero. Calama, Iquique.
- Estrella de Valparaíso (2005). 18 de mayo. Valparaíso.
- Falabella, Gonzalo (1975). "La CUT en el Gobierno Popular". (*Cisepa*. Lima).
- Falabella, Gonzalo (1980). "Labour under authoritarian regimes: the Chilean Union Movement, 1973-1979". Tesis Doctoral Univ. De Sussex, Londres.
- Faletto, Enzo y Ruiz, Eduardo (1970). "Conflicto político y estructura social". En *Chile Hoy*. Cesó, Universidad de Chile, Santiago.
- Faletto, Enzo *et al.* (1971). *Génesis histórica del proceso político actual*. (Quimantú, Santiago).
- Faletto, E. *et al.* (1977). "*Movimiento laboral y comportamiento político*". Documento de Trabajo. Flacso, Santiago en Colaboración con Julieta Kirkwood, Rodrigo Baño y Eduardo Morales.
- Fausto, Ayrton; Frías, Patricio, y Opazo, Andrés (1972). "Movimiento Obrero en Chile". *Informe Preliminar: perspectivas de poder popular en Chile*. Elas, Flacso. Stgo. Agosto.
- FLACSO (2005). "Índice de Compromiso Cumplido Latinoamericano". (2005). Área de Estudios. 18 de abril. Santiago.

- Fortunatti, Roberto (1991). “Concertación Social, una oportunidad Histórica”. En *Economía y Trabajo en Chile, 1990-1991. Informe Anual, Programa de Economía del Trabajo*, Pet.
- Frías Valenzuela, Francisco (1970). *Historia de Chile*. (Nascimento. Santiago).
- Frías, Patricio (1972). *El Movimiento Obrero en Chile, 1850-1932*, Tesis de Máster, Flacso, Santiago.
- Frías, Patricio (1983). “Orientaciones y prácticas del Movimiento Sindical Chileno bajo el Régimen Militar (1973-1982)”. Tesis de Doctorado en Sociología. Universidad Católica de Lovaina. Lovaina-La-Nueva, Bélgica. Pgs. 11-43.
- Frías, Patricio (1985). “Afluencia y representatividad del Movimiento Sindical bajo el Régimen Militar 1973-1984”. Documentos N° 83 CED. Santiago, Mayo.
- Frías, Patricio (1989). *El Movimiento Sindical Chileno en la lucha por la Democracia*. (Pet. Santiago, octubre).
- Frías, Patricio (1992a). “Desafíos de renovación Sindical” en *Economía y Trabajo en Chile, 1991-1992*. (PET. Santiago).
- Frías, Patricio (1992b). “Historia de la Organización Sindical del comercio: sus luchas y contribución a la Sociedad”. Documento de Trabajo. (PET. Santiago).
- Frías, Patricio (1993). *Construcción del Sindicalismo Chileno como actor nacional*. Vol. I, 1973-1988; Vol. II, 1989-1992. (PET. Santiago).
- Frías, Patricio, et alt. (1993). *El sector comercio en Chile*. Pet. Colección Estudios Sectoriales, N° 11. (PET. Santiago). Santiago.
- Frías, Patricio (1996). *Desarrollo del Sindicalismo en Chile: 1985-1996*. En “*Economía y Trabajo en Chile* N° 6. (PET. Santiago).
- Frías, Patricio (1998). “El Sindicalismo y su crisis en la perspectiva de la vinculación entre la Política y la Economía”. En *Economía y Trabajo 1997-1998*. (PET. Santiago).
- Frías, Patricio (1999). “*Crónicas Laborales N° 1. 1998*”. Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo. Santiago.
- Frías, Patricio (2000). “*Crónicas Laborales N° 2. 1999*”. Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo. Santiago.
- Frías, Patricio (2001). *Desafíos de modernización de las Relaciones Laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. (Lom, Santiago, noviembre 2001).
- Frías, Patricio (2002). “*Crónica Laborales N° 3, 2000-2001*”. Departamento de Relaciones Laborales. Documento Interno.
- Frías, Patricio (2003). “Las Reformas Laborales y su impacto en las Relaciones Laborales en Chile 2000-2001”. Cuaderno de Investigación N° 19, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago. Octubre.
- Friedman, Milton y Friedman, Rose (1980). “Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo económico”. (Grijalbo, Barcelona).

- Fuerza Social (2006). Entrevista a Etiel Moraga, Coordinador del Movimiento Fuerza Social, 18 de octubre.
- Gobierno Regional Coquimbo (2005). Informativo, 30 de septiembre. Coquimbo.
- García Calavia, Miguel Ángel (2001). “*Odres nuevos para conceptos viejos*”. Universidad Complutense de Madrid. Escuela de Relaciones Laborales (www.ucm.es/info/femp/cu).
- Garavini, Sergio (1980). “Crisi de l’industria e centralita operaia”, en *Crítica Marxista*, N° 3, Roma.
- Graziani, Leticia (2005). Las relaciones de trabajo en la globalización: tres perspectivas de análisis. www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/barrios_1.pdf n° 15, febrero 2005.
- Isla, José, et al. (1979). “*Estadísticas Sindicales Chilenas, 1970-1977*”, U. de Chile, Derto, Santiago.
- García Huidobro, Juan Eduardo (1976). “*Educación, Conciencia y Sociedad*”. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación, Universidad Católica de Lovaina. Tomo I. Pgs. 261-282.
- Gramsci, Antonio (1977). “Il Materialismo Storico e la filosofia di B. Croce. En “*Gramsci Dans Le Texte*”. Colección De F. Ricci en Colaboración con J. Bramant. (Sociales, París).
- Gurrieri, Adolfo (1966). “Consideraciones sobre los Sindicatos Chilenos”, Ilpes, Santiago.
- Hayek, Friedrich, August. (1978). *Nuevos estudios*. (Eudeba. Buenos Aires).
- Herbach, (2005). Entrevista, 22 de mayo.
- Hurtado, Cristina (1966). “Concentración de la población y desarrollo económico. El Caso Chileno”. Instituto de Economía, U. de Chile, Santiago.
- Hyman, Richard (1996). “Los Sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo, año 2, N° 4*. Buenos Aires.
- Hymán, Richard (2001). “La rigidez flexible, ¿un modelo para una Europa Social?” *Cuaderno Relaciones Laborales. N° 19*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- ICAL (2005). Revista Laboral, www.revistalaboralical.cl/ver_noticia.asp?id=xujp6n
- Índice de Compromiso Cumplido, (ICC) (2005). “1995-2003. ¿Han avanzado las mujeres?”
- Índice de Compromiso Cumplido (ICC) (2005). [http://mail.repem.org.uy/laredva361.htm# lo La Red Va...](http://mail.repem.org.uy/laredva361.htm#loLaRedVa...) (2005). Vol. 7. Año 8 N° 361. Montevideo.
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE. Encuestas de Ocupación <http://www.ine.cl/estadisticas_laborales.php>
- INE (2003). Instituto Nacional de Estadísticas. Encuestas Trimestrales de Ocupación y Desocupación. Trimestre octubre-diciembre.

- INE (2004). Instituto Nacional de Estadísticas. Encuestas Trimestrales de Ocupación y Desocupación. Trimestre octubre-diciembre.
- INE (2006). Instituto Nacional de Estadísticas, www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/series_estadisticas.php
- Informativo Campocoop (2004). Informativo del Frente Autónomo Nacional Campesino.
- Informativo Laboral (2003a). Nº 148, del 11-14 de agosto, Ministerio del Trabajo. Santiago.
- Informativo Laboral (2003b). Nº 160, del 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2003. Ministerio del Trabajo. Santiago.
- Informativo Laboral (2003c). Nº 147, del 4 de agosto, Santiago.
- Jobet, Julio César. (1942). “*Santiago Arcos Arlegui y La sociedad de la igualdad. Un socialista utopista chileno*”. Memoria de Título de Profesor de Historia, Geografía y Educación Cívica. Instituto Pedagógico.
- Jobet, Julio César (1955a). *Ensayo crítico del desarrollo económico-social de Chile*. Universitaria. Santiago.
- Jobet, Julio César. (1955b). “*Recabarren: los orígenes del Movimiento Obrero y del Socialismo Chilenos*”, Prensa Latinoamericana, Santiago.
- Jobet, Julio César. (1955c) “*Las primeras luchas obreras en Chile y la Comuna de Iquique*”. En Di Tella, T. Op. cit. Pgs.57-67.
- Jobet, Julio César (1971). “El Partido Socialista de Chile”, 2º vol. PLA. Santiago.
- Jobet, Julio César (1973). Los orígenes de la Cuestión Social en Chile. En Temas Históricos, Quimantú, Santiago. Reproducido por Witker, A. en *Antología Chile: Sociedad y Política. Lecturas Universitarias*. UAM. México 1978.
- Kern, Horst y Schumann, Michel(1988), *El fin de la división del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Kerr, Clark, y Siegel, Abraham (1954). “The interindustry propensity to stricke”. En Kornhauser, Arthur; Dubin, Robert y Ross, Arthur (Eds.), *Industrial Conflict*, Nueva York. Citado Por Di Tella, T., et. al. En “*Estructuras Sindicales*”. Nueva Vista, Buenos Aires, 1969. Pgs. 9-22.
- Kerr, Clark; Dunlop, John; Harbison, Frederick y Myers, Charles (1967). *El industrialismo y el hombre industrial*. EUDEBA. Buenos Aires.
- Laborum(2004). Encuesta laboral de Laborum.com, publicada en Las Últimas Noticias, 9 de mayo. Santiago.
- Lagos, Ricardo (2004). Declaración en diario “El Heraldo” de Linares, 15 de diciembre. Linares.
- La Época (1995). 9 de julio. Santiago.
- La Hora (2004). 15 de noviembre. Santiago.

BIBLIOGRAFÍA

- La Hora (2005). 16 de mayo, Santiago.
- La Nación (1999). 11 de enero. Santiago.
- La Nación (2002a). 1º de noviembre. Santiago
- La Nación (2003a). 8 de enero. Santiago.
- La Nación (2003b). 7 de agosto. Santiago
- La Nación (2003c). 22 de enero. Santiago
- La Nación (2003d). 10 de agosto. Santiago
- La Nación (2004). 1º de octubre. Santiago.
- La Nación (2005a). 7 de julio. Santiago.
- La Nación (2005b). 23 de mayo. Santiago.
- La Nación (2005c). 17 de mayo. Santiago. Ver además, www.cooperativa.cl/p4_...
- La Nación (2005d). 17 de junio. Santiago
- La Nación (2005e). 2 de mayo. Santiago.
- La Nación (2005f). 21 de junio. Santiago.
- La Nación (2005g). 23 de septiembre. Santiago.
- La Prensa (2004). 18 de enero. Valparaíso
- La Segunda (1996). 4 de octubre. Santiago.
- La Segunda (2003). www.lasegunda.com/On line, 26 de agosto. Santiago.
- La Segunda (2003). 25 de agosto. Santiago.
- La Segunda (2004). 27 de diciembre. Santiago.
- La Segunda (2005). 16 de mayo. Santiago.
- La Segunda (2005b). 16 de junio. Santiago
- La Tercera (2001a). 25 de enero. Santiago.
- La Tercera (2001b). 12 de septiembre. Santiago.
- La Tercera (2003a). 7 de agosto. Santiago.
- La Tercera (2003b). 20 de agosto. Santiago
- La Tercera (2004a). 18 de diciembre. Santiago.
- La Tercera (2004b). 18 de agosto. Santiago
- La Tercera (2005a). 2 de mayo. Santiago
- La Tercera (2005b). 24 de agosto. Santiago.
- La Tercera (2005c). 28 de junio. Santiago
- La Tercera (2005d). 18 de abril. Santiago.
- La Verdad Obrera (2005). Revista del Partido de los Trabajadores Socialistas. 11 de agosto. www.pts.org.ar/spip.php?article4387
- La Voz (2004). Informativo de los Trabajadores, N° 18. Octubre.
- Lagos, Ricardo (1966). *“La industria en Chile, antecedentes estructurales”*. Instituto de Economía de la Universidad de Chile, Santiago.

- Las Últimas Noticias (1999a). Entrevista de prensa a Manuel Bustos, del 25 de abril. Santiago.
- Las Últimas Noticias (1999b). Entrevista de prensa a Etiel Moraga, del 12 de octubre. Santiago.
- Lenin, Vladimir Iline (1902). Cap. II. La espontaneidad de las masas y la conciencia de la Socialdemocracia. Tomo 5. Pgs. 345-409. En V.I. Lenin, *Acerca de los Sindicatos*. Pgs. 56-80, Progreso, Moscú. S/D.
- López, Diego (1996). “El proyecto de Reforma Laboral: avances y desafíos”. En *Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual, 1994-1995*. PET, Santiago.
- López, Diego y Echeverría, Magdalena (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Cuadernos de Investigación N° 22, diciembre.
- Loyola (1991). Intervención en el Seminario sobre “Negociación Colectiva”, organizado por el Instituto Administrativo de Personal. Agosto. Santiago. (Citado por Pereira, 1992).
- Mallet, Serge (1973). *La nueva condición obrera*. (Tecnos, Madrid).
- Maturana, Víctor (1987). “Ni tan Negociación ni tan Colectiva, pero...”. *Revista Cambio* N° 1, Santiago, julio.
- Martínez, Arturo (2003). Entrevista en “El Mercurio” de Santiago, 21 de agosto.
- Martínez, Arturo (2004a). Entrevista en “Punto Final”, septiembre.
- Martínez, Arturo (2004b). Cuenta a la Asamblea Nacional del 16 de agosto.
- Millán, Jorge (2004a). Entrevista, 4 de enero. Santiago.
- Millán, Jorge (2004b). Entrevista, 11 de enero. Santiago.
- Millán, Jorge (2004c). Entrevista, 20 de abril. Santiago.
- Mifsud, Toni (1998). “Ethos y Cultura”. En *Persona y Sociedad. Revista Ilades*. N° 2. Stgo.
- Molina, Natacha (1985). “Chile, los rasgos de la Constitución Sindical: una reflexión sobre su historia”. Documento de Trabajo. Centro de Estudios Económicos y Sociales, Vector. Santiago.
- Moulian, Tomás (1977). “*Luchas políticas y clases sociales en el período 1970-1973*”, FLACSO. Stgo.
- Moulian, Tomás (1977). “*Análisis coyuntural y proceso político, las fases del conflicto en Chile*”. FLACSO. Stgo. 1977.
- Moulian, Tomás y Garretón, Manuel Antonio (1979). “Procesos y bloques políticos en la crisis Chilena, 1970-1973”. *Revista Mexicana de Sociología*, enero.
- Movimiento Fuerza Social (2002). *Resoluciones Primer Congreso. Orientaciones y Principios Básicos de fuerza social y Democrática*. 18-19 octubre. Santiago.
- Movimiento Fuerza Social (2000). “*El Chile que queremos*”. Declaración de Principios y Programa. 12 diciembre. Santiago.

- Movimiento Social por los Cambios (MOSICAM) (2006). Entrevista a Manuel Ahumada, Presidente del MOSICAM y de la COTIACH. Santiago, 25 de octubre.
- Muñoz, Óscar (1971). “Crecimiento industrial de Chile, 1914-1965”. Instituto de Economía y Planificación”, Universidad de Chile, 2ª ed.
- Negri, Toni y Hardt, Michel (2000). *Imperio*. Paidós, Barcelona, 2000.
- Noé, Marcela (1971). “La Central Única de Trabajadores: orientaciones de su acción Histórica”. En *Cuadernos de la Realidad Nacional*, N° 8, Ceren, Universidad Católica de Chile. Santiago, junio.
- OIT (1998). *“Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: una herramienta Sindical”*. OIT, Lima. De Patricio Frías y Rafael Pereira. Editada por J.M. Sepúlveda y M.L. Vega. Lima.
- OIT (1998a). Informe: “Chile: el proceso de Desarrollo Económico y Social, Santiago, 1998”.
- OIT (1998b). Informe: “Chile. Crecimiento, empleo y el desafío de la Justicia Social. Un Informe de las Naciones Unidas en Chile, Coordinado por la OIT). Santiago.
- Olivares, Diego (2002). Carta a Arturo Martínez, Presidente de la CUT, de 27 Consejeros de la CUT, presididos por Diego Olivares, en la que reclaman por la falta de informes financieros, así como por la devolución de bienes de 1998. 27 de noviembre. Santiago.
- Olivares, Diego (2003). Carta a Arturo Martínez, del Colectivo Siglo XXI, del 24 de marzo. Santiago.
- Olivares, Diego (2004a). Declaración en el Diario Financiero. 16 de diciembre. Santiago.
- Olivares, Diego (2004b). Diario La Prensa de Valparaíso. 6 de julio. Valparaíso.
- Ortiz, José (2004). 24 de marzo. Santiago.
- Ortiz, José (2004). Entrevista del 8 de septiembre.
- Ovallino de Ovalle (2005). 4 de junio. Ovalle.
- Páginas Sindicales (1977-1981). Colección Páginas Sindicales del Programa de Economía del Trabajo, diversos años.
- Palloix, Christian (1978). *Travail et production*, París, Maspero.
- Parra, Manuel (2004). Promoción y protección de la Salud Mental en el trabajo: análisis conceptual y sugerencia de acción. <www.cienciaytrabajo.cl.año6. número14. octubre /diciembre. Ciencia&Trabajo.
- Pereira, Rafael (1992). “Reformas a la legislación del trabajo: un esfuerzo por establecer Relaciones Laborales Autónomas”. En *Economía y Trabajo en Chile. Informe Anual, 1991-1992*. PET, Santiago.
- Pezoa Véliz, Carlos (1919). En *Revista Numen*, Santiago, 5 de julio.

- Pike, Frederic B. (1963). *Chile and the United States*. Notre-Dame, 1963
- Pinto, Aníbal (1959). *Chile, un caso de desarrollo frustrado*. Universitaria, Santiago.
- Pinto, Aníbal (1964). *Chile, una economía difícil*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Pinto, Aníbal (1971). *Tres ensayos sobre Chile y América Latina*. Solar. Buenos Aires, 1971.
- Piore, Michael y Sabel, Charles (1990), *La segunda ruptura industrial*. Alianza, Madrid.
- Pizarro, Crisóstomo (1978). El Rol de los Sindicatos en la evolución de la Sociedad Chilena”. Colección Ensayos. (Ed. Debates, Santiago).
- Pizarro, Crisóstomo (1986). *La huelga obrera en Chile*. (Ed. Sur. Santiago).
- Pizarro, Crisóstomo (1986). “La huelga obrera en Chile”. (Ed. SUR).
- Poblete Troncoso, Moisés (1926). *La Organización Sindical en Chile y otros estudios sociales*. (Ed. Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. Santiago).
- Poblete Troncoso, Moisés (1945). “El Movimiento de Asociación Profesional Obrera”. En Jornadas N° 29, Colegio de México. México.
- Poblete Troncoso, Moisés (1946). *El Movimiento Obrero Latinoamericano*. Fondo de Cultura Económico, México.
- Poulantzas, Nicos (1971). *Pouvoir Politique et Classes Sociales*. (Ed. Maspero, París, Vol 1).
- Prensa de Curicó (2005). 2 de junio. Talca.
- Prida, Bernardo (1982). “La organización del trabajo: análisis crítico de la evolución histórica, la situación actual y las perspectivas para el futuro”. ETSII, Madrid. Tesis doctoral.
- Programa de Economía del Trabajo, PET. Informes de Actividad Económica; Cartillas, Documentos de Trabajo, etc.
- Ramírez Necochea, Hernán (1956). *Historia del Movimiento Obrero en Chile*. (Ed. Siglo XXI, México).
- Ramírez Necochea, Hernán (1965). *Origen y formación del Partido Comunista de Chile*. (Ed. Austral, Santiago).
- Ramírez Necochea, Hernán (1970). *Historia del Imperialismo en Chile*. (Ed. Austral, Santiago).
- Ramos, Claudio (1988). “*El sentido del trabajo en la concepción moderna y en la cultura Latinoamericana*”. Tesis de Magíster en Sociología. Instituto de Sociología, Universidad Católica de Chile. Santiago (original inédito).
- Revista Mensaje (2004). Agosto. Santiago.

- Ruiz-Tagle, Jaime (1985). *El Sindicalismo Chileno después del Plan Laboral*, PET. Santiago.
- Ruiz-Tagle, Jaime (1998). *“El proceso de desarrollo económico y social en Chile, 1986-1997*. PET, Santiago.
- Secretaría General de la Presidencia (2005). www.segpres.cl/portal/noticias/2005-05/id_1136923400133 - 15k -
- Segall, Marcelo (1953). *Desarrollo del Capitalismo en Chile*. (Ed. Del Pacífico, Santiago).
- Segall, Marcelo (1946). “El Movimiento de Asociación Profesional en Chile”. En *Amérique Latine. Développement du mouvement ouvrier et proscription*. International Review of Social History, Amsterdam, XVII, 1972.
- Siete (2005a). Semanario, 4 de mayo. Santiago.
- Siete (2005b). Semanario, 27 de septiembre. Santiago.
- Siete (2005c). Semanario, 15 de abril. Santiago.
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (2005a). Informe 21 de mayo.
- Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (2005b). Programa de Gobierno en lo relativo a igualdad de género. <<http://www.iadb.org/news/docs/chiledoc.pdf>>
- Silva, Sergio (1991). “Trabajo, Cultura Moderna y Cristianismo”. Seminario Pet-Instituto Sociedad y Religiosidad Popular. Santiago.
- Solari, Ricardo (2004). Declaración en el Diario Financiero. 30 de diciembre.
- Sunkel, Osvaldo (1970). *Cambios estructurales, estrategias de desarrollo y planificación en Chile*. Ceren, junio. Santiago.
- Superintendencia de AFP (2004). Informe, 17 de junio del 2004. www.elmercurio.com
- Tavares, María Herminia (1972). “Desarrollo capitalista y acción sindical”. Seminario CLACSO, México.
- Tavares, María Herminia (1977). “Desarrollo capitalista y acción sindical”. Seminario CLACSO, Grupo “Movimientos Laborales”, México, nov. Pgs. 1-25.
- Thompson, Edgar Palmer (1971). The moral economy of the english croad in the eighteenth century”. En Past and Present. N° 50. Incluido en la edición castellana de *Costumbres en común* Crítica.
- Tierra Amarilla (2005). 16 de junio. Atacama.
- Touraine, Alain (1960). “Contribution a la sociologie du Mouvement Ouvrier. Le Syndicalisme de contrôle”. En Cahiers Internationaux de Sociologie, París, enero-junio.
- Touraine, Alain (1970). *Los trabajadores y la evolución técnica*. Nova Terra. Barcelona.
- Touraine, Alain (1976). “Les sociétés dépendantes”. Ed. J. DUCULOT. Paris.

- United Press International (UPI) (2005). <http://espanol.upi.com/Economia/2005/05/10/1>
- Universidad de Chile (1957ss). Encuestas Trimestrales de Ocupación y Desocupación.
- UNT (2004a). Documento del 8 de enero. Santiago.
- UNT (2004b). Carta a Arturo Martínez, 24 de marzo. Santiago.
- UNT (2004c). Declaración de Principios. 8 de mayo. Santiago.
- UNT (2004d). Agenda Sindical aprobada en su Congreso Constituyente, 28 de mayo. Santiago.
- Vicuña, Carlos (1938). La tiranía en Chile. Santiago.
- Vitale, Luis (1971). *Interpretación Marxista de la Historia de Chile*. Ed. Prensa Latinoamericana S.A. Tomo III.
- Walker, Francisco y Liendo, Ricardo (2006). Derechos fundamentales y acoso sexual en el trabajo. Universidad de Chile. 9 de mayo. Santiago.
- Womack, James P., Jones, Daniel T. y Roos, Daniel (1992). *La máquina que cambió el mundo*, McGraw-Hill, Madrid.
- Yáñez, Héctor (2004). Entrevista al señor Yáñez, Director Regional de la Dirección del Trabajo de Valparaíso. 20 de junio.
- Zapata, Francisco (1972). “Los mineros de Chuquicamata: productores o proletarios”, Ces. Colegio de México, Cuadernos N° 13.
- Zapiola, José (1851). “*La Sociedad de la igualdad y sus enemigos*”. Ed. El Progreso, Santiago.



CLACSO
COEDICIONES



Oficina
Internacional
del Trabajo



"Desafíos del Sindicalismo en los inicios del siglo XXI", destaca la crisis que vive el sindicalismo nacional en sus direcciones superiores. Considerando las diversas etapas de su desarrollo, intenta discernir la forma en que se articulan sus orientaciones y valores tradicionales, con las nuevas exigencias de internacionalización y globalización de los mercados. Este libro trata de recoger los esfuerzos de las organizaciones laborales por combinar su adecuación a estos nuevos marcos, con la tradicional necesidad de ampliar su representatividad y de no abandonar sus bases tradicionales, sus labores capacitadoras, su acción reivindicativa y la lucha por la ampliación de sus derechos y libertades.

Del mismo modo, se enfrentan los nuevos desafíos de las organizaciones sindicales por abrirse a colaborar con el desarrollo de la empresa, en la medida en que efectivamente logren participar de sus frutos, respondiendo así a las demandas de sus bases. En estos nuevos escenarios se insiste en que, junto a sus prácticas históricas, el sindicalismo está llamado a consolidar y fortalecer su rol de actor social de desarrollo democrático. Precisamente son estos desafíos los que inciden en las diversas orientaciones de acción que se perciben en el mundo sindical, y que este libro nos detalla, y los que agudizan sus contradicciones y divisiones internas, y que los ha obligado muchas veces a volcarse en su dinámica interna, debilitando su representatividad y su protagonismo como interlocutor social.

Se observa, además, la necesidad que enfrenta el actual sindicalismo de fortalecer su rol y función, muchas veces cuestionado, renovando sus estructuras tradicionales, a fin de lograr mayores niveles de representatividad y la satisfacción de las numerosas demandas de sus bases frente a los nuevos estilos de gestión de las empresas, que luchan por adaptarse a los nuevos procesos de la economía moderna. De allí que se enfatizan los nuevos requerimientos que enfrenta, a fin de poder mejorar sus acciones de concertación y de diálogo social, tanto con empresarios como con las autoridades de gobierno, así como sus relaciones con el sindicalismo internacional. Ello, sabiendo articular lo mejor de sus tendencias históricas y de su cultura laboral, a fin de lograr que prevalezca en su acción y en la de sus contrapartes empresariales y del Estado, el trabajo conjunto para lograr la vigencia del trabajo decente en los diversos sectores de la economía y del país.