

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.