

CAPÍTULO VIII

RELACIONES LABORALES DURANTE LOS AÑOS 2003 Y 2004

Dada la especificidad de la acción sindical en esta etapa, consideraremos el desarrollo de la misma durante el 2003, así como la culminación de los procesos de división interna que se concretarán en el 2004.

En algunas dimensiones más propias de una periodización anual, como sucede con el desarrollo económico, entregaremos inicialmente un breve perfil del panorama económico y laboral del 2003, para referirnos más adelante a su evolución en el 2004.

PANORAMA ECONÓMICO Y LABORAL DEL 2003

Capacitación sindical

Ha existido un importante *esfuerzo capacitador del Gobierno* en el ámbito laboral. Más de \$ 45.418 millones se invirtieron en capacitación en Chile, a través de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), durante el 2002, lo que representa casi el 45% del total de la inversión realizada en el país el año pasado. Del mismo modo, se definió que el año 2003 será el año de la capacitación en el agro, ya que lo que se busca es revertir el rezago que tiene el sector en esta materia, con la ayuda del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) y del ministerio de Agricultura. Ante esta situación, el Gobierno enfatizó la capacitación, que alcanzó este año a 116 mil empresas, las que utilizaron la franquicia estatal para capacitación.

Diálogo y concertación social

En el ámbito del *diálogo y la concertación social*, la subsecretaría del Trabajo constituyó un fondo para “modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical”. En esta perspectiva del diálogo social se realizó, en la austral XI Región de Coyhaique, un encuentro tripartito regional con participación de representantes de las empresas salmoneeras, trabajadores del sector y distintos entes públicos y privados con competencia en materias del trabajo, higiene y seguridad. Esta actividad se enmarcó en una línea de acción que la Dirección del Trabajo viene impulsando desde el 2000 y que busca socializar diagnósticos y promover y animar a los actores laborales a desarrollar un proceso de diálogo social, destinado a avanzar en acuerdos voluntarios que mejoren las prácticas laborales, eleven los estándares de trabajo y favorezcan un mayor bienestar para trabajadores y trabajadoras.

Otra iniciativa en este ámbito fue la constitución de un centro de solución de conflictos entre empresarios y trabajadores. Según señaló el Presidente Lagos, el “Centro de Mediación para conflictos laborales colectivos y conciliación individual” tiene por objetivo generar salidas a los problemas dentro de las propias empresas a través de “conciliadores”, a fin de evitar huelgas o movilizaciones. Tras destacar la necesidad de instrumentos de este tipo que conlleva la concreción de los acuerdos comerciales con Estados Unidos y la Unión Europea, el mandatario afirmó que este mecanismo: “Es de los más importantes, porque apuntan a cómo somos capaces de mantener relaciones laborales al interior del mundo empresarial que sean adecuadas para que todos nuestros esfuerzos no estén destinados a solucionar un conflicto, sino a cómo combinar esfuerzos para ser exitosos compitiendo afuera”. (La Nación, 2003a).

Dicho Centro comenzó a funcionar bajo la tutela de la Dirección del Trabajo y desarrollará desde entonces una interesante labor de solución de conflictos.

Incumplimientos laborales

Estos esfuerzos de capacitación y diálogo social responden a las serias carencias existentes en el ámbito de las relaciones laborales. A modo de ilustración al respecto, sólo entre enero de 2000 y marzo de 2001, la Dirección del Trabajo recibió más de 87 mil denuncias por incumplimiento de las normas laborales. Por su parte, según la CUT, se realizan cerca de 207 reclamos al día, casi 9 por hora. Encabezan el listado la no declaración de las cotizaciones previsionales, las remuneraciones impagas y el no tener contratos escritos, sumando más de 22 mil reclamos. Para Arturo Martínez, presidente de la CUT, los empleadores intentan eludir las normas laborales utilizando

algunos resquicios. Un ejemplo es la Ley de Salas Cuna, que establece que toda empresa con más de 23 empleados debe contar con guardería infantil o facilitar el traslado a una de ellas.

En la mayoría de los casos esto no se cumple, ya que una vez hechos los reclamos, el contratante opta por despedir a dos o más trabajadores para no llegar al número exigido por la ley. La falta de convenio escrito es otra infracción recurrente. La CUT estima que unos 385 mil trabajadores laboran en el país sin esta garantía. Además no se llevan registros de asistencia, lo que permite evitar el pago de horas extra y alargar la jornada de trabajo. La “ley de la silla” es otra de las que menos se respeta, a pesar de ser la que más se denuncia. Según Martínez, el 99% de las grandes empresas, como multitiendas y supermercados, no cumple con la disposición, estimando que no rige. Otras normativas menos conocidas pero igualmente obligatorias, aunque muchas veces no respetadas son: el derecho a baños en buenas condiciones higiénicas, separados para hombres y mujeres; agua potable; permiso para alimentar a un lactante y la prohibición de acosar sexualmente a un empleado o empleada, entre otros. Para Martínez, uno de los problemas radica en la ignorancia que tienen los trabajadores sobre sus derechos, especialmente los más jóvenes, aunque en muchos casos es el miedo a perder el empleo el que impide que se exija el cumplimiento de esas obligaciones. A modo de información, la CUT entrega a los sindicatos folletos y revistas que sirven como educadores, para que los mismos amplíen sus perspectivas y dejen de ser sólo entes reivindicativos.

Abundando en este diagnóstico, la Dirección del Trabajo detectó un aumento del 56% de los finiquitos o término de contratos laborales en 2002 en relación al 2001, los cuales alcanzaron a 501.047 personas. Entre las principales razones de despido se encuentran la renuncia del trabajador y necesidades de la empresa. Durante el año pasado la mayor causa de despido se atribuyó al artículo 59 del Código del Trabajo, con un 84% de aumento en relación a 2001. Entre los aspectos fundamentales de esta norma se encuentra el despido por mutuo acuerdo, por renuncia del trabajador, muerte del empleado y término del período establecido en el contrato. En tanto, por la causa de necesidades de las empresas, los finiquitos aumentaron sólo un 12% en 2002 en relación al ejercicio anterior, incremento que fue inferior al que se presentó entre el 2000 y 2001, cuando llegó a 18%. (Dirección del Trabajo, 2004b).

Inciden también en el deterioro de las relaciones laborales la desproporción existente entre producción y remuneraciones. Al respecto, el ministerio del Trabajo entregó antecedentes que muestran que en el sector productor de bienes transables (excluido el sector agropecuario) es especialmente evidente que la productividad corre por un camino distinto que los salarios. Esto, porque la productividad sigue aumentando pese a que las remuneraciones están estancadas desde 1994. El Ministro del ramo, Ricardo Solari, aclaró

que la relación producción-salario está muy relacionada al tipo de sector económico. Por ello, los esfuerzos se dirigirán, según el Ministro, a “...desarrollar un proceso por el cual, mediante distintos medios, los salarios caminen siempre juntos”. También el Ejecutivo bonificó 63.000 empleos por un monto estimado de \$ 13 mil millones.

Empleo y desarrollo de la economía

El problema detectado en relación al empleo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es que la desocupación en Chile tiene carácter cíclico y se vincula sólo con la actividad económica. “No hay indicios de cambio estructural, la caída del empleo es de origen cíclico”, dice la presentación preliminar de su informe. La rigidez del sistema laboral chileno, en particular a nivel salarial, está contribuyendo fuertemente a la persistencia del desempleo, según concluyó el informe “Diagnóstico del desempleo en Chile”, que el BID elaboró respondiendo a una solicitud del Gobierno. Los especialistas de la entidad postulan que el desempleo en Chile es de carácter “cíclico”, debido a la sobreexposición de nuestro país a los shocks externos, pero que la “persistencia” de la desocupación estaría dada por el bajo nivel de ajuste de los salarios de los trabajadores. “Para el sector privado la caída en el empleo se puede explicar enteramente por la evolución del producto y los salarios.” (BID 2003). El documento aclara que el salario mínimo ha subido mucho como proporción del salario no calificado, lo que puede explicar la caída de los empleos de los trabajadores de baja calificación y experiencia. Esto, porque las empresas estarían prefiriendo invertir en tecnología que optimice su producción antes que mantener o contratar trabajadores a un mayor costo.

La situación reciente al respecto es la de un leve mejoramiento en la ocupación, por ello se estima que este año el país terminará con un desempleo significativamente más bajo que el de 2002. Según la encuesta realizada por la Universidad de Chile, la fuerza de trabajo registró un descenso de 25.500 personas en 2002. Esta baja se debería a la mayor recuperación económica y la menor gente en la fuerza de trabajo.

Presiones empresariales por la flexibilidad laboral

En este cuadro se insertan las demandas empresariales por una *mayor flexibilidad o adaptabilidad laboral*. Pese a la negativa de la CUT, reafirmada por su presidente Arturo Martínez, los empresarios esperan que el Gobierno “cumpla su compromiso” adoptado en el marco de la agenda Pro Crecimiento y presente una propuesta concreta a las partes en el transcurso del primer trimestre de 2003. En lo formal, el tema de la

flexibilidad o adaptabilidad laboral no formará parte de la agenda de largo plazo que están construyendo en conjunto los presidentes de la CPC y la Sofofa, Juan Claro y de la CUT, Arturo Martínez, bajo el alero del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari. Sin embargo, paralelamente existe el acuerdo para que el Gobierno presente a las partes una propuesta concreta sobre flexibilidad laboral, específicamente en lo que respecta a la relación con la adaptabilidad de las jornadas de trabajo y a cómo este mecanismo puede ser abordado al interior de las propias empresas.

El Gobierno ha estado afinando un nuevo proyecto para implantar la flexibilidad laboral. El proyecto será despachado al Congreso una vez que la CUT y la CPC hagan sus observaciones y se evalúen las dificultades técnico-políticas. La Moneda espera lograr el consenso en el polémico proyecto, en especial en dos temas: quiénes serán los responsables de acordar jornadas laborales especiales y quién cautelará ese grado de flexibilidad. Los dirigentes laborales y empresariales deberán entregar sus comentarios y reparos a principios de marzo.

Las conversaciones del Gobierno y la CUT al respecto han mostrado ciertos avances, pese a que la CUT ha estado bastante volcada a su dinámica interna, dadas las contradicciones y discrepancias existentes entre sus diversas tendencias. Incluso estas divergencias obligaron a H. Martínez a cancelar el encuentro que debió realizarse el 9 de enero con el Gobierno y la CPC. A fines de marzo se retomaron las conversaciones, tratándose además la negociación colectiva, el respeto a las normas y a la organización sindical. Según el Ministro Solari, el principal punto en análisis respecto de la flexibilidad laboral se refiere a quiénes –el Sindicato o grupos colectivos– serán la contraparte del empleador cuando se negocie la flexibilidad en cada empresa. “No queremos que se produzcan abusos”, resumió la autoridad. El Consejo Directivo de la CUT analizó la propuesta de adaptabilidad laboral y resolvió por unanimidad que no estaba disponible para conversar sobre el tema.

Finalmente, a fines de abril, la CUT rechazó la propuesta de flexibilidad laboral ofrecida por el Gobierno. Representantes de la Central dieron a conocer la carta entregada al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, en torno al tema.

Para fines de marzo el Ministerio del Trabajo esperaba tener un proyecto de adaptabilidad laboral –uno de los puntos pendientes de la Agenda Pro Crecimiento– consensuado con los distintos actores sociales y listo para ser enviado al Congreso en el momento que el Presidente Lagos lo decidiera. Al respecto el Ministro Solari aceleró las consultas con la CUT y la CPC por la propuesta de flexibilidad laboral. Antes de darse a conocer oficialmente el contenido de la propuesta de flexibilidad laboral que elabora el Gobierno, se intensificaron las conversaciones con empresarios y trabajadores representados por dichas instancias. La estrategia de la CUT fue la de abrirse al diálogo en esta materia para

negociar su aceptación, con la condición de que los empresarios también incorporaran en su agenda el fin de los rompehuelgas, dieran garantías al respeto sindical y moderaran los despidos “por necesidades de la empresa”.

Los principales temas en discusión eran: negociar las duraciones y distribución de las jornadas; acordar el pago de bonos de acuerdo a la rentabilidad de la empresa; negociar la hora de inicio y salida del trabajo; el fuero maternal y la capacidad de asignar funciones dentro de la empresa. La Central ha estado preparando una estrategia que busca evitar una mayor precariedad en las jornadas de trabajo, ante el próximo envío del proyecto de adaptabilidad laboral. Al respecto, se encuentra estudiando una serie de condiciones para aprobar la propuesta, entre ellas la entrega de más poder a los Sindicatos, el establecimiento de Sindicatos interempresa en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y acordar que el único mecanismo de pactación sea durante la negociación colectiva con derecho a huelga.

Luego del paro que se realizaría el 13 de agosto, el Gobierno se preparó para enviar en septiembre el proyecto de adaptabilidad de la jornada laboral. Aunque el equipo económico optaba por la reserva sobre los pasos que estaban por darse, se aseguró que el texto sería despachado a inicios de septiembre, para comenzar su tramitación en el Senado. Martínez insistía, a fines de agosto, en que si el Gobierno enviaba dicho proyecto al Congreso, la CUT convocaría a un nuevo paro. (El Siglo, 2003).

Otro avance en el plano de las relaciones laborales fue la promulgación de una Ley que obliga a las Notarías a exigir que se acredite el pago de imposiciones de los trabajadores despedidos antes de legalizar su finiquito. La llamada “Ley Bustos-Seguel”, de 1998, declaró nulo el despido de aquellos trabajadores cuyo empleador estuviera moroso en el pago de las imposiciones. Sin embargo, los empleadores comenzaron a acudir a las Notarías a ratificar el despido, en vez de hacerlo en la Inspección del Trabajo. Ante esto, el Diputado Seguel presentó, ya en noviembre del 2002, un proyecto para regular la forma en que las Notarías pueden legalizar el finiquito.

También cabe destacar, en este ámbito del empleo, la atención que comienza a ponerse en el *telemarketing*, proceso que ofrece un incipiente desarrollo en el país. Al respecto, el diario *El Mercurio* destaca que “el desempeño desde el hogar está mostrando la productividad de quienes no pueden moverse por sus medios. El *telemarketing* y servicios telefónicos al cliente son los pioneros”. (El Mercurio. 2003a).

Condiciones de trabajo

Como expresión del interés del Gobierno por mejorar las relaciones laborales, la Dirección del Trabajo comenzó en el mes de julio a publicar por la prensa una nómina

con las empresas que durante el semestre hubieran sido condenadas por prácticas anti-sindicales o desleales, se espera que esta medida tienda a mejorar el clima laboral en las empresas. Esto responde a la creciente preocupación por este tema de las condiciones de trabajo. Al respecto y según un estudio de la Universidad Mayor y Chilevisión, entregado en agosto (El Mostrador, 2003), las condiciones de trabajo que más insatisfacción le provocan a los trabajadores chilenos son: el clima laboral que se genera dentro de los propios lugares de trabajo (31%), el sueldo (31%), la rutina laboral (11%), la presión con la que desempeñan su jornada laboral diaria (5%) y la ubicación geográfica de su lugar de trabajo (3%).

En referencia al tema de las relaciones laborales y el conflicto, el mecanismo de la “mediación laboral” ha estado comenzando a dar sus frutos. Según señaló María Ester Feres, directora del Trabajo, la mediación ha evitado que más de 30.000 trabajadores hayan desistido del expediente de la huelga. Del mismo modo, a fines de agosto la Dirección del Trabajo implementará un nuevo mecanismo de certificación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, a través de un convenio de cooperación con la Cámara Chilena de la Construcción. Esta Dirección podrá extender certificados de cumplimiento con dichas obligaciones, a través de internet. A su vez, a inicios de agosto el Ejecutivo envió al Congreso los Proyectos de Ley destinados a modernizar la justicia laboral y previsional, entre ellos: la Ley de nuevo procedimiento laboral, la creación de los Tribunales de Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y el proyecto que modifica la Ley sobre Cobranza Previsional.

En este plano el Gobierno declara haber puesto en marcha una serie de iniciativas que resguardan a los trabajadores, como la mayor fiscalización de las normas laborales, la reforma a la justicia laboral y la regulación de los contratos laborales. Al respecto es interesante constatar la afirmación del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, quien afirma que el respeto por parte de los empleadores a las normas laborales se irá afianzando cuando repunte el empleo: “Lo más importante es que tengamos una disminución en las tasas de desempleo, ya que la cesantía provoca por sí misma una precarización muy nefasta. Hay que ponerse a hablar en serio, a partir de la promoción del empleo”, concluyó. (Informativo Laboral, 2003a).

A inicios de septiembre se inició en el Senado el debate por el proyecto del Gobierno que regula el trabajo con régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de dichos servicios, iniciativa que no logra aunar criterios entre los parlamentarios concertacionistas. Contra estas disposiciones reaccionó la Cámara Nacional de Comercio, manifestando su preocupación por el exceso de regulaciones que la autoridad y los parlamentarios pretenden introducir en el sector. Dicho proyecto versa, además, sobre el funcionamiento de las empresas de servicios

transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, iniciativa que no lograba aunar criterios, incluso entre los parlamentarios concertacionistas. De hecho, se revivirá la misma discusión interna generada durante la tramitación de las reformas laborales.

A inicios de octubre, el Senado finalmente aprobó la idea de legislar sobre el proyecto de trabajo temporal. Dicha iniciativa regula las empresas de provisión de trabajadores y del trabajo ejecutado en régimen de subcontratación. El principal resguardo consiste en las responsabilidades compartidas que ambas empresas adquieren sobre los derechos del trabajador. El proyecto beneficiará a casi 400 mil trabajadores.

Una importante iniciativa relacionada con estos temas de las relaciones laborales se dio en el ámbito empresarial. Ella es una interesante expresión de la preocupación de las empresas, incentivadas por la Dirección del Trabajo, para preservar el buen clima laboral, como aspecto importante de su productividad. En efecto, en la región de Los Lagos se implementó, a fines del mes de noviembre, un *programa de autoverificación empresarial*. Ello, con el objetivo de incentivar al cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad. Mediante esta iniciativa los privados pueden elevar sus estándares de calidad en recursos humanos y equiparlos con los exigidos a los productos. La metodología que fue propuesta por la Dirección del Trabajo y acogida por estas empresas, involucra la voluntad de los mismos empresarios de realizar autoauditorías e incorporar un nuevo modelo de inspección y vigilancia, basado en la corresponsabilidad y confianza. Al respecto, el Secretario Regional Ministerial, SEREMI, del Ministerio Trabajo de la Región señaló que éste es uno de los esfuerzos que demandan los TLC para la Región, cuyas potencialidades de exportación aumentan cada día, no sólo para el sector acuícola. (Informativo Laboral, 2003b).

La mujer trabajadora

En el ámbito de la *mujer trabajadora* y con el fin de difundir las normas del trabajo, el Servicio Nacional de la Mujer, Sernam y la Dirección del Trabajo lanzaron la “Campana Agrícola de Temporada”. Dicha campaña consistió en la entrega de una cartilla de autoverificación del cumplimiento de las normas laborales y de higiene y seguridad en el trabajo, que deberá ser respondida por los empleadores, contratistas y administradores de predios agrícolas. Según el director del Trabajo de Temuco, Hernán Orrego, las infracciones más recurrentes en el 2001 han sido: no pago de remuneraciones; no llevar registro de asistencia; no pagar cotizaciones previsionales e infracción a las normas de higiene y seguridad. En el año 2002 las infracciones más recurrentes fueron: no otorgar descanso semanal, no entregar el derecho a sala cuna y transgresión a las normas de saneamiento básico de higiene y seguridad. (Dirección del Trabajo, 2005a).

La Dirección del Trabajo está fiscalizando además el cumplimiento de la norma respecto del trabajo de menores. Se consideró relevante difundir estas normas, dado que a nivel nacional el trabajo de temporada es una de las labores que absorbe más mano de obra femenina, con un 52% del total de trabajadores. Hoy son más de 200 mil las temporeras entre la III y la IX Región.

Apenas el 35% de las mujeres compone la fuerza laboral en Chile, cifra que constituye la más baja en América Latina. Por ello, uno de los mayores desafíos del Estado para este año fue el de enfrentar la necesidad de aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral, así como la aprobación de leyes a favor de su calidad de vida. Según la presidenta del Comité Económico Social Comunidad Mujer (Susana Tonda), la flexibilidad laboral sería uno de los factores que ayudarían a aumentar la participación de jóvenes y mujeres en el mercado laboral.

A ello se agrega la deteriorada situación salarial de la mujer trabajadora. Ejemplo de ello es que pese a los esfuerzos de la autoridad, las mujeres siguen ganando, en promedio, el 68,9% de lo que perciben los hombres. Ello es por la creencia mayoritaria de que las empresas incurrirían en “costos no salariales”, como implementación de Sala Cuna, bonos de escolaridad y los pre o postnatales, que son mayores en el sexo femenino. En este ámbito, en abril de este año la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley sobre flexibilización del permiso maternal, el que permitirá que las mujeres tengan la posibilidad, con certificación médica, de trasladar hasta tres semanas de su reposo prenatal al postnatal.

Todas estas medidas de cautela de las normas laborales, de impulso al empleo, de readecuación al mercado laboral mediante la flexibilización, así como del trabajo de la mujer, se inscriben en el tipo de desarrollo moderno, propio de internacionalización de la economía, por el que ha optado el país.

Reformas Laborales

Respecto del tema de las Reformas Laborales y a un año de cumplida la entrada en vigencia de la ley respectiva, Julio Dittborn, economista y Diputado, estimaba que estas reformas no han sido beneficiosas para la inmensa mayoría de los trabajadores, por cuanto han sido una de las causas de la alta tasa de desempleo, que no cede y que ya parece estructuralmente “pegada” en un 9% promedio anual. A su juicio, son tres las normas específicas que no han tenido el impacto buscado y que han perjudicado a todos, a las empresas y a los trabajadores. Estas son las referidas al tema de las horas extraordinarias, el tema del segundo domingo de descanso y el del descanso de los camioneros, que ahora se considera dentro de la jornada.

En cambio, el Presidente Lagos evaluó positivamente el primer año de vigencia de la Reforma Laboral, señalando que los pronósticos “desastrosos” que se formularon en su momento sobre este nuevo marco no se cumplieron. Lagos valoró además la organización de los trabajadores y recordó que este último año se han creado más de 900 sindicatos, cifra que duplica a los formados en 2001. Frente al Proyecto de Ley que establece el trabajo temporal y las subcontrataciones, después de meses de inactividad, la comisión de Trabajo retomó la discusión de este Proyecto de Ley.

Respecto del seguro de desempleo, más de 400 mil chilenos se han afiliado al mismo, desde que comenzó a operar en octubre pasado. Ello fue calificado como un récord por el Ministro Solari y el superintendente de AFP, Alejandro Ferreiro, porque las proyecciones del Gobierno eran llegar a ese número en un año. Del total de cotizantes, menos del 13% decidió tomar voluntariamente la nueva protección social y el 72% se afilió en forma obligatoria, dado que la ley exige someterse a este beneficio a los que firmaron contratos luego del 1º de octubre del año pasado. Al menos 300 mil afiliados corresponden a nuevos contratos de trabajo, “lo que también habla de que se están creando puestos ocupacionales a un ritmo importante”, señaló. Varios países de la región han mostrado interés en este modelo. Expertos chilenos, incluyendo a los de la Superintendencia de AFP, han asesorado a República Dominicana y a Perú en el estudio e implementación de un sistema similar al nacional.

En el plano de las reformas laborales, el Gobierno manifestó su apertura a dialogar con los distintos sectores y perfeccionar la normativa laboral. El Gobierno ya inició las primeras conversaciones para la definición del salario mínimo, descartando la posibilidad de congelarlo.

En el mes de agosto y haciendo parte de sus intentos por mejorar la normativa y la justicia laboral, el Presidente Lagos, acompañado de los Ministros del Trabajo y Justicia, firmó los tres Proyectos de Tribunales Laborales que envió al Congreso. Ello es debido a que en la actualidad la mayoría de los juicios laborales son abandonados por los trabajadores debido a la lentitud de los procesos. La iniciativa del Gobierno persigue modernizar los procedimientos, triplicar el número de Juzgados del Trabajo y crear tribunales especiales para la cobranza previsional. Dicho proyecto contribuirá a que los engorrosos trámites (presentaciones, respuestas, réplicas, duplicas, etc.) que hacen que un juicio laboral demore casi dos años, sean eliminados cuando esta iniciativa entre en vigencia, en 2005. El procedimiento se concentrará en una audiencia en la que al Juez que la conduzca le quedarán establecidos los elementos del juicio para fallar, en corto tiempo, la causa que se le ha presentado. (La Nación, 2003b).

También se envió el Proyecto que modifica la ley N° 17.322 sobre Cobranza Previsional. Junto con ello, se aprobó el Proyecto de Ley que protege derechos laborales

y previsionales de los deportistas (Informativo laboral 2003c). Del mismo modo se destacó la eficiencia de la franquicia tributaria en capacitación, proyecto muy apreciado por el Gobierno.

ACCIONES Y ORIENTACIONES DE LA CUT DURANTE EL AÑO 2003

Relaciones con el Gobierno

Frente a los intentos por normar la flexibilidad laboral, el presidente de la CUT, Arturo Martínez, afirmó que no existen las condiciones en el mercado laboral chileno para avanzar en la fórmula de adaptabilidad que baraja el Gobierno. Al respecto, desechó que existan las condiciones para avanzar en el tema.

Otras Organizaciones fueron más enfáticas al presentar su rechazo al proyecto de reformas. Así, por ejemplo, los Dirigentes Sindicales de la Confederación Bancaria, del Movimiento por los Cambios (MOSICAM) y de la CAT, al igual que la Confederación de Trabajadores de la Educación y sectores del Comercio, rechazaron las reformas, entre otras cosas, por contribuir a la polifuncionalidad de los trabajadores y a la “legalización” de los rompeshuelgas. Criticaron en esta línea al presidente de la CUT y sostuvieron que las reformas no representan a los trabajadores. Del mismo modo, la Confederación de Trabajadores Gastronómicos (COTIACH), manifestó su rechazo a través de una carta entregada en La Moneda. A juicio de los dirigentes, con estas modificaciones los empleadores “se aprovecharán para disminuir puestos de trabajo y así evitar disminuir sus ganancias”.

A inicios de este año, en un intento por presentar un frente común respecto de este tema, diversos gremios de trabajadores del sector público, encabezadas por el presidente de la CUT, Arturo Martínez, y por el de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, dieron un ultimátum al Gobierno. Ambos Dirigentes manifestaron su total rechazo a la propuesta entregada por las autoridades sobre las condiciones imperantes actualmente para jubilar. Existe igualmente malestar frente al daño previsional. Frente a ello, ambas organizaciones han intentado llegar a un acuerdo con los ministerios de Hacienda y del Trabajo. Si ello no se logra, estas Organizaciones convocarían a una huelga general. La CUT no aprobará el proyecto de flexibilidad laboral si desprotege a los Sindicatos.

En este contexto y ante la falta de resultados obtenidos, Arturo Martínez señaló que se encuentran preparando un Paro Nacional: “trabajamos hace rato en la posibilidad de parar este país, porque si no nos escuchan con palabras y no se resuelve nada, lo único que queda es trabajar por el Paro”. (La Nación, 2003c).

Dinámica interna. Divisiones en ciernes

En la CUT se han mantenido los conflictos internos. A ello se suman las críticas a la conducción de Martínez de parte de los sectores más izquierdistas, que fueron su base de apoyo. En esta línea, se han enfatizado los cuestionamientos a la futura propuesta del Gobierno en flexibilidad laboral y a la conveniencia de los acuerdos comerciales logrados por Chile. Frente a esta situación, inicialmente, el vicepresidente Diego Olivares rechazaba que la CUT estuviese en crisis, admitiendo sin embargo la existencia de problemas y desafíos. Al respecto indicó que “no podemos decir que aquí está todo bien, pero eso es responsabilidad de todos”, informando que en el mes de mayo se realizaría un Congreso para determinar los principios que guiarán a la CUT en los próximos años. “Queremos llevar un mayor debate prácticamente en todo el país”.

Sin embargo, ya a fines de marzo, Olivares, una vez constituido el Colectivo “Sindicalismo del Siglo XXI”, junto a otros 6 Consejeros Nacionales de la CUT, envía una carta a Arturo Martínez, Presidente de la CUT, exigiéndoles “una cuenta detallada y con respaldos, respecto de la situación financiera y contable de la CUT, particularmente en lo que dice relación a la devolución de los Bienes, de acuerdo a la ley N° 19.568 publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de julio de 1998”. En ella hace referencia a las cartas anteriores de octubre de 2000, diciembre de 2000; enero de 2001 y recientemente del 27 de noviembre de 2002, que citamos previamente. (Olivares, 2003).

A fines de abril, el dirigente agregó: “Representamos a un colectivo que observa como urgente y necesario una renovación del Sindicalismo, en sus prácticas, en sus métodos, en sus estructuras y en sus estatutos”. (El Diario, 2003).

El sector que integra Olivares propugnaba la idea de “un Sindicalismo del siglo XXI”, que entre otros propósitos busque entablar un diálogo permanente con el estamento empresarial, tema que despierta resistencias internas. Para ese diálogo, según Olivares, tiene que asumirse una visión “menos ideologizada” y dar ese paso sustantivo. Más adelante, en el mes de abril, y en esta misma perspectiva, en la Cumbre de Relaciones Laborales realizada ese mismo mes, diversos expertos laborales y este sector de la CUT coincidieron en que el Movimiento Sindical Chileno se encuentra en la encrucijada de renovarse o seguir subsistiendo artificialmente y al margen de la realidad de las empresas y de las necesidades de los trabajadores.

La opinión de la Central Autónoma de Trabajadores CAT, fruto de su primera división orgánica es crítica frente a la CUT, considerándola como una Organización solamente preocupada por el sector público. Ellos, por su parte, esperaban lograr pronto su personalidad jurídica, con 58 mil socios inscritos, lo que les permitiría participar en las instancias de diálogo que existen en Chile.

En el mes de abril, la CUT se abocó a la preparación de su Tercer Encuentro Nacional, que se realizó en Calama entre el 9 y 11 de ese mes. Se esperaba la participación de más de 130 representantes de todo el país y diversas autoridades. (CUT, 2003a). Del mismo modo y frente al próximo aniversario, en el que se cumplen 50 años de su fundación, la CUT espera revitalizar el Movimiento Sindical Chileno, afiliando a más de medio millón de trabajadores. Se espera conmemorar con un acto político-cultural los logros y desafíos de la entidad gremial.

El ejemplo de unidad entregado por Bustos no logró evitar las diferencias y divisiones entre los distintos sectores. En orden a esta dinámica interna de la CUT, ya hemos hecho referencia a las discrepancias internas, así como a los intentos por constituir nuevos referentes, sean de carácter sociopolítico –como fue el caso de Fuerza Social, constituido en abril del 2001– o bien como el caso del Movimiento Social por los Cambios, pese a su reducida representatividad. Estas divisiones atraviesan todas y cada una de las diversas tendencias político-ideológicas presentes en la Central, alcanzando a la DC, al PS e incluso al PC, que se había caracterizado por su férrea disciplina interna.

En esta línea, el reciente Paro del 13 de agosto de 2003 dará lugar a una fractura importante en el seno de la CUT, que luego pasaremos a considerar más en detalle, pues es un indicador importante de su crisis interna.

El paro nacional de la CUT

Como hemos visto, ante sus diversas críticas al gobierno y ante la falta de consenso que a su juicio han obtenido sus demandas, la CUT ha estado examinando la necesidad de realizar, como medida de presión, una paralización nacional. Este proceso se viene gestando, como vimos, desde el año 2002.

Esta paralización, organizada para el 13 de agosto del 2003, no excluye el diálogo con los empresarios, siendo su estrategia –como hemos visto– la de combinar diálogo y movilización. Al respecto, Arturo Martínez, se ha mostrado favorable al diálogo con el empresariado, para así mejorar las relaciones y los puntos de conflicto entre ambas partes, como se ha encargado de señalar en numerosas entrevistas de prensa. Por su parte, los empresarios ligados a los exportadores, señalaban que el Paro convocado por la CUT generaría pérdidas al país de “entre 150 millones y 200 millones de dólares”. (El Mercurio, 2003b).

La preparación del Paro comenzó a agilizarse a fines de julio e inicios de agosto. En esta línea y con el llamado a los usuarios a no hacer ningún trámite en los servicios públicos ni en Ministerios y Secretarías Gubernamentales del país, la CUT ratificó la adhesión de 14 Agrupaciones Gremiales al Paro Nacional del miércoles 13 de agosto. A

ellas se sumó la Confederación de Taxis Colectivos de Chile, Gremio que decidió cerrar filas con los trabajadores por sentirse “perjudicados” con las políticas del Gobierno. (La Tercera, 2003a). A toda marcha se preparan las distintas Organizaciones Sociales para lo que será –según la CUT– el Paro Nacional más grande desde el retorno de la Democracia. Múltiples gremios fueron manifestando su adhesión a esta Jornada que pretende paralizar el país y llamar la atención del Gobierno ante las críticas frente a las política laborales.

Este Paro motivó, igualmente, las críticas de los sectores disidentes a la conducción de Martínez, encabezados por Diego Olivares. (Diario Financiero, 2003). Estos dirigentes interpretaron el paro de la CUT como un intento de Martínez por legitimarse ante las Bases y sus pares. Con estas expresiones se fue preparando la división que experimentaría la Central próximamente. Es por ello que la dirigencia de la CUT convocó, una semana después del Paro, es decir entre el 21 y 23 de agosto, su Congreso, denominado ya a estas alturas, Congreso Refundacional. En él se pretendía, justamente, analizar las discrepancias político-partidistas y el futuro de la conducción del Movimiento Sindical en el país. Ello será interpretado por algunos sectores Derechistas y empresariales, como la intención de mantener la línea que se ha seguido hasta ahora en la CUT o dar un giro hacia la Izquierda.

Por su parte, Arturo Martínez esperaba demostrar, con el Paro del 13 de agosto, la fuerza real que tiene la CUT. Sobre esta base, indicó sentirse dispuesto a negociar con los empresarios, siempre y cuando no esté presente el Ministro del Trabajo, con quien se han roto relaciones, declaró. (La Nación, 2003d). El presidente de la CUT ha dejado entrever que el Ministro Solari pretendería quebrar la Central. Es interesante constatar estas expresiones, que revelan precisamente la estrategia del Paro: mostrar la fuerza y representatividad de la CUT y su poder de convocatoria y capacidad de amalgamar los intereses individuales de los trabajadores, transformándolos en intereses colectivos, en fuerza estratégica.

Finalmente, el Paro tuvo lugar en una jornada marcada por diversos incidentes ocurridos en el centro de Santiago y trastornos menores en el funcionamiento de los Servicios Públicos y el transporte. El Gobierno informó que hubo 163 detenidos a nivel nacional, 108 de ellos en Santiago. *En general, no se registró una evaluación positiva de la convocatoria lograda por el Paro*, señalándose, en el conjunto de la prensa, una baja concurrencia.

Esta baja convocatoria constituyó una luz de alerta para las Centrales Sindicales, las que debieron evaluar sus principales causas. Entre ellas, es evidente el temor de las Bases a perder empleo y salarios en coyunturas económicas de una difícil reactivación.

CONGRESO REFUNDACIONAL DE LA CUT, 21-24 DE AGOSTO DE 2003

En este contexto de dificultades internas, la directiva de la CUT fue preparando en el mes de agosto su Congreso. Se trata de su IV Congreso Extraordinario Programático, al que se le otorgó un carácter Refundacional. En su convocatoria se cita a los Sindicalistas a reflexionar sobre el rol y misión de la Central frente a los nuevos desafíos que exigen los cambios ocurridos en el mundo y en el país, intentando con ello superar esta grave carencia de falta de adaptación a los desafíos de la modernización, que hemos venido constatando a lo largo de nuestro análisis.

En el acto inaugural del Congreso Refundacional, Arturo Martínez propuso la constitución de Sindicatos interempresas para que se logre la negociación por área, lo que implicaría la consolidación de no más de 12 Confederaciones de Trabajadores. Ello ayudaría a fortalecer la representatividad del Sindicalismo. (El Mercurio, 2003c).

Estos cambios diagnosticados dicen relación a la diversificación creciente de la fuerza de trabajo en el país, que incorpora grandes contingentes de nuevos sectores, con una masiva inserción de jóvenes y particularmente de mujeres. Ello en un contexto económico que ha tendido a estratificar la fuerza laboral, reduciendo a los trabajadores de la gran industria, desarrollada y tecnificada, en contraposición con el fuerte crecimiento experimentado en el sector servicios y comercio, con empresas medianas y pequeñas, donde se ubica la mayor parte de la fuerza laboral. En relación al mercado de trabajo, se observa la proliferación de empleos informales y ocasionales, sujetos a la externalización y subcontratación, con bajos salarios, desprotección social y sin derechos laborales, con extensas jornadas y siempre amenazados de inestabilidad laboral y cesantía, con gran dispersión.

Con ello se toca una de las graves carencias del desarrollo nacional, bajo la Democracia, que ha intentado combinar crecimiento con justicia social, pero que por las propias limitaciones del modelo impiden y retrasan estas aspiraciones. Estas carencias influirán con fuerza en el desapego de muchos sectores sociales, a la capacidad y potencialidad de los Gobiernos y de los Partidos Democráticos, para superar sus malas condiciones de vida y de trabajo, particularmente en los segmentos más pobres y atrasados.

Se constata un importante desarrollo económico en las comunicaciones, la ciencia y el conocimiento, pero liderado por las fuerzas del mercado, incidiendo en menos derechos laborales y más competencia, centrando las ganancias de la globalización en los más ricos y las pérdidas en los más pobres y vulnerables. Así, el costo de la competitividad y de la inserción en la globalización lo han pagado los trabajadores, generando más exclusión y pobreza y: “la hegemonía y el chantaje permanente de los grupos empresariales y financieros que tensionan el sistema político y las voluntades democráticas que se ven hoy sobrepasadas por la prepotencia de esta globalización neoliberal”. (CUT, 2003b).

En este cuadro, consideran al Sindicalismo como la única fuerza capaz de enfrentarse como principal opositor y la única capaz de convocar y aglutinar otros grupos sociales para movilizarse contra la pobreza y luchar por trabajos decentes, salarios dignos, protección social, más educación, salud y democracia.

Toda esta tarea requiere una CUT puesta al día; de allí su convocatoria a fortalecerla, a renovar sus prácticas, estrategias y métodos, para construir una gran Organización que incida y oriente la construcción de un Chile más democrático. En esta perspectiva, el Congreso debatirá y se pronunciará sobre tres temas centrales que constituyen su tabla:

1. Actualizar la “Plataforma de Lucha”, la que incluye: definir una agenda laboral, social, sindical y política, que recoja las principales demandas y propuestas del país que se quiere, que fije una política de alianzas, identificando nuevos aliados sociales y políticos. Las principales líneas de esta agenda están incluidas en su “Demanda por un Chile Justo”, que deberá ser mejorada con el aporte de todos.
2. Poner al día su “Declaración de Principios” para que incorpore sus valores tradicionales de justicia social, autonomía, solidaridad, unidad, fraternidad y democracia y que incorpore e interprete a los nuevos segmentos de trabajadores. Que reposicione al Sindicato como principal instrumento de negociación y de acción de los trabajadores, recuperando el sentido y la fuerza de lo colectivo. Que exprese los nuevos estilos de Sindicalismo, que avance en la definición de un Sindicalismo sociopolítico actor y protagonista de los procesos nacionales, que traspase los muros de la empresa e intervenga en todos los ámbitos de la vida de los trabajadores y que reafirme la legitimidad del diálogo y la movilización como herramientas de actuación en la vida nacional.
3. Pronunciarse sobre una Reforma de sus Estatutos que exprese estos cambios en nuevas prácticas de hacer Sindicalismo, que refleje una profundización de la Democracia interna y que adecue su estructura a los nuevos desafíos que se enfrentan. Se busca igualmente una organización ágil y eficiente, que revise sus formas de afiliación, amplíe su Sindicalización, mejore sus formas de financiamiento, cree mecanismos más eficaces de recaudación. Se intenta que sus Estatutos reflejen la autonomía e independencia de la Organización y que superen “antiguas concepciones de ser de la Central, que han limitado su crecimiento y desarrollo”.

Se busca ser capaces de convocar e impulsar un Sindicalismo autónomo, independiente, con un alto contenido social y político, con capacidad de interactuar en representación de los trabajadores en las diversas instancias de la sociedad. Finaliza su convocatoria invitando a “Refundar la CUT pensando en mañana, pensando en los trabajadores, pensando en el Chile que soñamos”. En su documento “*Demanda por un*

Chile Justo”, de este mismo Congreso (El Siglo, 2004), la CUT define los principales contenidos de la lucha del Sindicalismo para avanzar hacia una sociedad en la que se respeten los derechos de los trabajadores, exista justicia social, reparto equitativo de la riqueza y consolidación de la Democracia.

Entre estos contenidos se destaca su preocupación por el desempleo y el deterioro de las condiciones de trabajo y relaciones laborales, especialmente aumentados por los efectos de la crisis asiática y especialmente presentes en las empresas de servicios, así como en las empresas de contratistas y subcontratistas. Adhiere al concepto de trabajo decente de la OIT y propicia un estado comprometido con los trabajadores, un Estado fuerte y regulador que juegue un rol importante en el desarrollo económico del país. Se opone, igualmente, a la privatización de las empresas públicas, proceso que ya ha afectado a gran cantidad de ellas. Demanda una mayor fiscalización de la norma laboral en las empresas y pide un aumento de la dotación de las Inspecciones del Trabajo. En particular, demanda un marco regulatorio para las nuevas empresas suministradoras de trabajo, fenómeno creciente en el país, junto a los procesos de subcontratación y de externalizaciones. También insiste en la necesidad de implementar la Reforma a la Judicatura del Trabajo, así como del Sistema de Pensiones y de la Salud y Educación.

Respecto de los Tratados de Libre Comercio, TLC, opta por fortalecer el MERCOSUR y, en forma muy acertada, distingue entre el Acuerdo con la Unión Europea, que tiene un carácter político y económico en un área de comercio bilateral y en el que las cláusulas sociales se encuentran adscritas al ámbito de la cooperación social, al desarrollo social y a la vigencia de los convenios fundamentales de la OIT junto a un eventual acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos. Por ello, exige, en este último caso, una política de anticipación que garantice la protección a los trabajadores desplazados a través de subsidios especiales de desempleo junto con programas de capacitación y reconversión productiva. Exige igualmente la plena aplicación y el seguimiento de los 7 convenios básicos de la OIT relativos al trabajo, como también la aplicación de los principios de la seguridad social señalados por este Organismo Internacional.

RUPTURA ORGÁNICA Y EL PROCESO DE CONSTITUCIÓN DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, UNT (2003-2004)

La división interna venía gestándose desde bastante tiempo atrás, llevando a la constitución del Colectivo Sindical Siglo XXI, denominado previamente Coordinador Sindical. Este grupo, en vísperas del Congreso, el 19 de agosto, ya había entregado una declaración pública con sus reparos al mismo.

En ella entregan una crítica general al Sindicalismo, cuya baja sindicalización y capacidad negociadora, así como el aumento de las prácticas antisindicales dan cuenta, a su juicio, del franco deterioro en las relaciones existentes entre trabajadores, empresarios y Gobierno. Señalan que el aumento de las desigualdades en la redistribución de la riqueza generará mayores grados de descontento, desesperanza y acumulación de frustración por parte de los trabajadores.

Aclaran, además, que si bien el Colectivo es partidario de las movilizaciones y de la huelga como instrumento legítimo, rechazan que el Paro del 13 de agosto haya sido convocado sin haber sido discutido en el seno del Consejo Directivo. Frente a estos problemas y en este clima de debilitamiento del movimiento sindical, indican que se hace urgente y necesario introducir cambios y transformaciones en los métodos, estructuras y formas de hacer Sindicalismo en el país. Expresan que este Colectivo viene señalando desde hace mucho tiempo las dificultades que tiene la CUT, su incapacidad de hacer verdaderos cambios y de aplicar métodos democráticos. A ello agregan que el Congreso Refundacional citado para los días 21 al 23 de agosto, a dos días de su inauguración aún no contaba con documentos para ser discutidos. Tampoco se conoce el Informe financiero por parte de la Comisión Revisora de Cuentas, ni el informe en detalle de los gastos incurridos con cargo a la devolución de US\$ 2 millones de dólares por concepto de los Bienes confiscados en el Régimen Militar. Por ello, piden el respeto a las minorías, mayor transparencia en el manejo del poder y respeto a la propia institucionalidad. Con ello, hacen alusión a sus demandas relativas a la entrega de informes por parte de la Comisión Revisora de Cuentas, que hicieron pública, como vimos, en noviembre de 2002.

Por todo lo anterior se declaran “en clara y franca disidencia con la actual conducción mayoritaria de la CUT”. (Olivares, 2003). Poco más adelante formalizaron esta acusación ante el Tribunal Electoral Regional. (La Tercera, 2003b).

El denominado *Colectivo Sindical Siglo XXI*, que agrupa a demócratacristianos, socialistas y radical-Socialdemócratas, presidido entre otros por Diego Olivares, señala representar cerca del 48% del electorado de la Central.

Este grupo denunció incluso irregularidades en el manejo de las finanzas de la Central. Ello llevó a la CUT a denunciar una “desproporcionada campaña de desprestigio desatada en su contra a raíz del paro del 13 de agosto” (“El Mercurio”, 2003d), dado que su directiva fue acusada de no rendir cuentas respecto de la recepción de US\$ 2 millones, como indemnización por los bienes confiscados durante el Gobierno Militar. A ello se agregaba el desconocimiento de los documentos que se deberían debatir en el Congreso Refundacional del 21 de agosto. Martínez rechazó en una declaración pública que “Dirigentes Sindicales se presten para que Ministros intervengan abiertamente en la CUT para fomentar la división”. (Martínez, 2003). Estas acusaciones tensaron el clima

interno de la Central en vísperas del Congreso, del que finalmente se retiraron los integrantes del grupo disidente. Ante estas acusaciones y con el objetivo de despejar las dudas sobre la legitimidad del Congreso Refundacional, la Directiva de la CUT aseguró que contó con un quórum suficiente para la toma de decisiones y, para demostrarlo, señaló que la Dirección del Trabajo asistió como veedora y tiene una copia de las Actas.

Los sectores disidentes acusaron, además, de “estalinista” al método con que se condujo el Congreso Refundacional. Su vicepresidente y encargado de relaciones internacionales, Diego Olivares (DC), acusó al titular del Gremio, Arturo Martínez (PS) y denunció graves irregularidades. Indicó que para solucionar el conflicto había dos caminos: de modo interno o a través de la justicia. “Todo fue ilegal”, afirmó; señalando en su denuncia mayor que no se habría alcanzado el quórum para votar los cambios de estatutos propuestos por Martínez. Ello, entre otras irregularidades, motivaron que estos dirigentes abandonaran el Congreso.

Olivares, en declaraciones de prensa indicó que “hay un cierto cansancio por la manera que se viene gobernando al interior de la CUT”, aludiendo a que Arturo Martínez estaba presionado por un sector minoritario, refiriéndose a los sectores del PC que le dieron su apoyo. (La Segunda, 2003).

Todo este conjunto de contradicciones internas, que fueron publicitadas por los medios de difusión, no dejaron en buen pie a la CUT para llevar adelante el Paro anunciado contra el proyecto de flexibilidad. Su presidente, Arturo Martínez, le bajó el perfil a sus intervenciones en el cierre de la Asamblea de la multisindical. Aclaró que en relación con el llamado al Paro, él sólo emitió una opinión: “Lo dije en la Asamblea, pero no existe un acuerdo del Congreso de la Central. Si hay Paro o no hay Paro lo vamos a ver cuando conozcamos el proyecto que está enviando el Gobierno y no antes”, aseguró Martínez. (La Segunda, 2003).

Diego Olivares acusó a Arturo Martínez y denunció graves irregularidades. Entre ellas: la inexistencia o nulidad de la instalación del Congreso, ilegalidad en su Convocatoria, falta de acreditación de los delegados, participación y votación de delegados inhábiles, inexistencia de padrón electoral, infracción a los estatutos en cuanto a quórum y ponderación de votos, irregularidades con relación a la reforma de estatutos.

Por su parte, la Directiva de la CUT entregó el 27 de agosto una Declaración Pública dirigida a las Confederaciones, Federaciones, Asociaciones Nacionales, Sindicatos Nacionales, CUTs Provinciales y Consejeros Nacionales. En ella anuncian que se efectuarán las elecciones de la CUT el 22 de noviembre del 2003 y entregan una síntesis de las conclusiones del Congreso Refundacional.

En ella se reseña que el Congreso contó con más de 700 delegados venidos de todo el país y se pronunció positivamente respecto del Paro Nacional del 13 de agosto, ca-

lificándolo como una decisión “acertada, y pertinente”. Se indica que la Asamblea por unanimidad aprobó el informe entregado en la inauguración a nombre del Consejo Directivo Nacional por Arturo Martínez y que los congresistas por unanimidad votaron: “el repudio, la sanción moral y ética, a los dirigentes del Colectivo Siglo XXI por sus declaraciones en contra del Paro Nacional y su actitud fraccionalista, puntualizando que otro tipo de sanciones son de competencia interna de la CUT”. (CUT, 2003).

A su vez se hizo entrega de una síntesis de los contenidos de dicho Congreso, respecto de su Declaración de Principios y Plataforma de Lucha e igualmente se indicó que las conclusiones del Congreso se sistematizarán en un documento en un plazo de 90 días y serían, una vez más, legalmente ratificadas en una votación directa por todos los delegados y delegadas que se acreditaron oficialmente. Junto con ello adjuntan las Actas de elección del Colegio Electoral, de la Comisión Revisora de Cuentas y de las Reformas que fueron aprobadas. Igualmente reseña que se aprobó la creación del Consejo Directivo Nacional Ampliado, el CONFASIN, cada 2 años; un Congreso cada 4 años; reordenamiento del Comité Ejecutivo, constitución de Consejos Zonales, CONFASIN Regional; afiliación directa de los Sindicatos; aumento de cotizaciones de \$ 50 a 0,06% del ingreso mínimo; cambio del Tribunal Supremo por un Comité de Ética y financiamiento de las CUTs provinciales.

Las acusaciones reseñadas, réplicas y contrarréplicas, se mantuvieron durante todo el período de finales del 2003, lo que motivó que el grupo disidente decidiera romper con la orgánica de la CUT y constituir una nueva Central. Ello se concretaría en enero de 2004. Al respecto nos detendremos en el análisis de su declaración, en la que da a conocer públicamente el contenido y la proyección de sus críticas.

DOCUMENTO COLECTIVO SINDICAL SIGLO XXI: “CRISIS DE LA CUT”

El documento del Colectivo, presentado en vistas al Congreso de la CUT reconoce una crisis terminal de la Central. Entre sus indicadores señala que se ha deteriorado la convivencia interna y se ha perdido la capacidad de racionalidad para consensuar propuestas institucionales y de diálogo para enfrentar los verdaderos problemas que afligen a los trabajadores en la nueva realidad económica y social del país y de este mundo globalizado.

Además, esta crisis en la vida interna de la Organización, hace aflorar las peores muestras de sectarismo, dogmatismo e incapacidad para comprender la nueva realidad y, por ende, para crear propuestas nuevas, en torno a los nuevos desafíos del siglo XXI.

Tal realidad se la encuentra alarmante, dado que al carecer de una Organización que pueda mediar y tener vigencia entre los trabajadores y las autoridades para resolver los inevitables conflictos sociales que trae aparejado el desarrollo y la desigual distribución del ingreso, se podrían generar estallidos sociales incontrolables, como sucede en otros países latinoamericanos: narcopopulismo; movimiento piquetero; estallidos de nacionalismo indígena o no; pobladas del tipo de las favelas que invadieron Río de Janeiro; territorios liberados por la delincuencia, etc.

Frente a esta situación, el Colectivo presenta un pormenorizado balance de lo acaecido desde el año 2000 en el campo sindical chileno, realizando una autocrítica que los incluye a ellos mismos, como parte integrante de la directiva de la CUT. Señala textualmente al respecto y, como primer balance, que su autocrítica “proviene del hecho que no hemos sabido o podido generar un cambio total de actitud en el conjunto de la dirigencia sindical chilena. Esa es nuestra mayor frustración”. (Colectivo Sindical Siglo XXI, 2004a).

Estiman representar la insatisfacción existente, tanto de dirigentes de organizaciones afiliadas a la CUT, como de miles de dirigentes sindicales de organizaciones que no están afiliadas a ninguna Central y, muchos de ellos, ni siquiera a ninguna Federación o Confederación.

Su análisis crítico lo plantea en nueve puntos principales, manifestando su ánimo de dejar atrás este conjunto de irregularidades y carencias. Al respecto, entregamos una breve síntesis del documento recién citado:

1. Plantean querer dejar atrás un Sindicalismo que arrastra una práctica de constantes fraudes electorales desde 1996, exigiendo Democracia en el país, pero sin practicarla en su interior.
2. Contrapone la constante demanda de la aplicación en Chile de los Convenios de la OIT sobre Libertad Sindical y Autonomía de los actores sociales y la violación de su propia institucionalidad, al no cumplir con ninguna de las normas mínimas y básicas de transparencia y convivencia interna. Ello se expresa en la falta de respeto a la democracia sindical y a las minorías; en la falta de funcionamiento de su Consejo Directivo Nacional y de su Comité Ejecutivo, sin que existan Actas de los temas tratados, ni de los acuerdos y responsabilidades asumidas, ni funcionamiento regular de su tesorería institucional, situación que considera un abuso de poder de la mayoría. Respecto de las cuentas internas, denuncia que durante estos tres años “jamás ha habido aprobación de presupuestos de funcionamiento; jamás ha existido cuenta alguna de la Presidencia y la Tesorería, sobre los ingresos corrientes y gastos o inversiones efectuadas; jamás se ha conocido nada oficial sobre el destino de los US\$ 2.200.000, que la CUT recibe por indemnización de Bienes confiscados a la ex CUT de 1973, entregados por Bienes Nacionales”.

No funciona la Comisión Revisora de Cuentas, ni se emiten informes. Estas irregularidades menoscaban la convivencia y la posibilidad de lograr acuerdos consensuados.

3. Desean dejar atrás un Sindicalismo que no dedica tiempo a estudiar los cambios sucedidos en la estructura productiva del país y que no adecua su estructura orgánica de acuerdo a los nuevos desafíos. Entre ellos, la nueva realidad exportadora y la nueva realidad de la presencia de las Empresas Transnacionales en Chile.
4. Desean superar un Sindicalismo que abandonó las mejores tradiciones de sus líderes históricos (Luis Emilio Recabarren, Luis Figueroa y Manuel Bustos), que sabían combinar la negociación con la movilización. Al respecto denuncian el rechazo de la actual Directiva a cualquier atisbo de negociación (en el Parlamento, con los empresarios, con el gobierno), en nombre de un purismo dogmático. Ello, con el ánimo ideológico de profundizar la crisis del Capitalismo. Así como debido a su débil capacidad de movilización, como sucedió, a juicio del Colectivo, en el reciente “Paro” del 13 de agosto pasado. Al respecto también rechazan el recurso a las acciones de amedrentamiento para paralizar el transporte público y dar apariencia de apoyo masivo al “Paro”. “¡Un Sindicalismo que provoca miedo, no es un Sindicalismo atractivo!”.
5. Desean dejar atrás un sindicalismo que no maneja los conflictos en las empresas, mediante una opción por las “Relaciones Laborales modernas, estables en el tiempo y que hagan de la negociación colectiva su instrumento más eficaz para mejorar condiciones de trabajo, remuneraciones, productividad, capacitación profesional y educación sindical. Relaciones Laborales que, además, no deben abarcar sólo el interior de la empresa, sino que deben tener su proyección nacional a través del Diálogo Social”, sin descartar las movilizaciones a nivel de rama y nacional, cuando ello sea necesario. Con ello, esta Central “no se ocupa de este objetivo primordial del Sindicalismo que apunta a preservar y profundizar la estabilidad democrática en Chile”. Al respecto reseña diversos incumplimientos o tergiversaciones, como el hecho de desdecirse del acuerdo de revisar la flexibilidad laboral, tergiversar los acuerdos del CONFASÍN relativos al respaldo al TLC, etc.
6. Rechazan el Sindicalismo encerrado en sí mismo, sin intenciones de establecer lazos con el Sindicalismo Internacional, para enfrentar los desafíos que plantean las Empresas Transnacionales; los problemas de los trabajadores migrantes; la internacionalización de los Fondos de Pensiones; los proteccionismos arancelarios que tanto daño hacen a los países en desarrollo, etc.

7. Rechazan igualmente un Sindicalismo que no se hace cargo de los problemas de los trabajadores chilenos: de los asalariados; de los trabajadores informales; de los trabajadores por cuenta propia. Así como su carencia de estudios y propuestas sobre flexibilidad y adaptabilidad laboral o sobre los nuevos desafíos de una Seguridad Social impuesta por el sistema productivo dominante.
8. Quieren dejar atrás un Sindicalismo que no realiza educación sindical, a pesar de los enormes proyectos y financiamientos habidos, denunciando las irregularidades del CEDUC, órgano educacional ligado a la CUT, sin que la CUT tenga opinión al respecto.

Finalmente, denuncian las irregularidades en las citaciones al Congreso Refundacional, con el agravante de no contar con mecanismos internos capaces de zanjar los problemas por la falta de garantías para ejercer la real democracia sindical. (Colectivo Sindical Siglo XXI, 2004a).

Fue precisamente este hecho el que motivó la presentación de un reclamo por parte de este Colectivo, ante el Tribunal Electoral Metropolitano, por un conjunto de insuficiencias que rodearon a dicho evento sindical, demanda que fue acogida y que sigue su curso jurídico.

Denuncian igualmente cómo, a pesar de este recurso, la mayoría actual de la CUT convocó a un Nuevo Congreso para el 8 de enero, con el pretexto de revalidar los acuerdos de agosto, que incluyen votaciones para la reforma de estatutos, acuerdo “que no ha sido sancionado o discutido en ninguna parte y llama a designar órganos como la Comisión Revisora de Cuentas y el Colegio Electoral. Con ello, ponen en cuestión todo este proceso del Congreso de la CUT, que no supo considerar las críticas y objeciones a su legalidad”.

A juicio del Colectivo, todo lo anterior, “hace que la convivencia interna sea prácticamente imposible, con niveles de odiosidad sin parangón; que han llegado hasta el extremo de dificultar el funcionamiento administrativo y de infraestructura básica de este sector disidente”. A pesar de esta situación, llaman “a quienes hoy conducen la mayoría eventual a encontrar los caminos de racionalidad e institucionalidad para devolver a la CUT el camino de la tolerancia y el acuerdo democrático para resolver la profundidad de la crisis”. (Colectivo Sindical Siglo XXI, 2004a).

Sin embargo, aún se mantenían en la conducción orgánica de la Central, aunque ello duraría poco. Más adelante, el Colectivo se constituirá como *Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT-Chile)*, realizando su Congreso Constituyente el 28 de mayo de 2004.

EL PROBLEMA DE LA UNIDAD Y EL INICIO DE LA DIVISIÓN INTERNA DE LA CUT

El problema de la unidad sindical

En esta etapa se agudiza de manera significativa el riesgo de *división en la CUT*. En efecto, el grupo disidente encabezado por el actual vicepresidente, Diego Olivares, acusó de actitudes prepotentes, abusos de poder y caos institucional, a la actual dirección de Arturo Martínez. Estos Dirigentes, que como hemos dicho, formaron hace un tiempo el Colectivo Sindical siglo XXI, culparon a Martínez de no rendir cuentas sobre el destino de 2 millones 600 mil dólares recibidos como compensación por las confiscaciones de Bienes que sufrió el Gremio durante el Gobierno Militar. Según Olivares, “Martínez no es el dueño de la CUT, que pertenece a todos los trabajadores”; por eso, indicó que presentarían un recurso de protección para preservar esos Bienes. El Dirigente atribuyó la actual crisis que vive la CUT a la gestión de su líder, quien “gracias a su manejo personalista ha hecho imposible la convivencia, porque la falta de diálogo ha dejado a la CUT en el pasado”, aseguró. Anunció, igualmente, que los integrantes del Colectivo Siglo XXI, no asistirían al Congreso Nacional convocado para el 8 de enero, por considerarlo “ilegal”. También aclaró que no son divisionistas, que no se proponen fundar otra CUT y que harán todos sus esfuerzos para salir de esta crisis por los cauces legales y dentro de las normas de un Sindicalismo Democrático.

En estos términos, el próximo Congreso será una instancia donde se medirán las fuerzas del ala Socialista y Comunista que apoya a la actual Directiva y el sector más pro Concertación, que sigue a Diego Olivares. Por su parte, Jorge Millán, otro dirigente de este sector disidente, señaló que también hay que escuchar a las minorías que fiscalizan y que en este caso representan el 48% de la fuerza sindical. Agregó que quieren dejar atrás un Sindicalismo caduco, que abandonó las mejores tradiciones de sus fundadores y que rechaza cualquier atisbo de negociación, sea con el Gobierno o con los empresarios. Con ello, el dirigente alude a la orientación más radical y a la falta de diálogo de la actual directiva, sea con las autoridades de Gobierno o con los empresarios.

Pese a que Arturo Martínez negó un quiebre interno, la ruptura parecía inminente, debido a que una de las decisiones tomadas en el Congreso Extraordinario de la CUT, del 8 de enero, fue la de reorganizar la directiva de la Central y sacar de ella al grupo de dirigentes que encabeza la disidencia, asociada al Colectivo Siglo XXI.

“Los cargos importantes tienen que ser reformulados y asumidos por personas que estén en la política mayoritaria de la CUT. Nadie puede representar la CUT si públicamente ha dicho que no comparte la política de la Central”, explicó Martínez. Por su parte, el Colectivo Siglo XXI realizó una asamblea paralela al Congreso de la CUT, al que asistieron

133 representantes sindicales que acordaron decidir el 30 de junio la posible formación de una nueva Central de Trabajadores, independiente de la de Martínez, a quien acusan de llevar a la multigremial “al despeñadero”. Diego Olivares acusa a Martínez de estar echándolos y quebrando así la CUT. “Nosotros, indicó Olivares, estamos pidiendo pluralidad, transparencia y democracia y aquí hay una actitud absolutamente dictatorial”, indicó. Martínez, por su parte, señaló que si Siglo XXI no quiere alejarse de la CUT “es problema de ellos” y que no aceptará chantajes de “grupos insignificantes”. (UNT, 2004a).

A cuatro meses del Congreso Refundacional de la CUT, ya se profundizó la amenaza de división interna. En efecto, Arturo Martínez citó a un Congreso Extraordinario “para reafirmar el compromiso por un Sindicalismo moderno”. Esta convocatoria fue desechada por el 48% de los Consejeros Nacionales agrupados en el Colectivo Siglo XXI, quienes el mismo día 8 de enero del 2004 celebraron una jornada de reflexión, en una clara ruptura de la Central. Martínez por su parte declaró que le pondrían punto final a los acuerdos políticos en la CUT “para que la Organización sea más Sindical y se terminen los chantajes de dirigentes que no respetan los acuerdos de mayoría”; ello con la idea de “hacer una limpieza”. Espera que los Dirigentes encabezados por Diego Olivares, Vicepresidente de relaciones internacionales, “van a recibir su castigo”, lo que podría significar relevarlos de sus puestos a ocho meses del término de su período. Martínez los acusa de “personalismo” y de querer entorpecer el funcionamiento de la Central. Los Dirigentes responden que el sólo hecho de que la Directiva no rinda cuenta de las partidas de dinero es una severa irregularidad y que es un “cinismo” reducir la disputa a lo personal, porque la crisis es institucional. “Martínez cree que la CUT es de él y toma decisiones inconsultas”, señala Olivares. Junto con reiterar sus denuncias sobre el dinero no rendido (US\$ 2,5 millones por inmuebles confiscados por el Gobierno Militar) denunció que para el Congreso la CUT está reclutando a “activistas” y a dirigentes sin representación legal, lo que invalidaría nuevamente cualquier acuerdo. Julia Requena, presidente de la Ajunji, señaló que su Gremio es un ejemplo de ello y que por eso suspendió el pago de las cuotas a la CUT, a la vez que denunció el divisionismo que propicia Martínez. Los disidentes esperan reunir a un centenar de dirigentes “reales” que escucharán a los ex ministros René Cortázar y Enrique Correa, ex asesores de la CUT.

En el Congreso de la CUT realizado el 8 de enero no se hizo presente el Colectivo Siglo XXI. El grupo disidente se reunió en un local aparte para definir su salida de la Central. Indicaron que no asistirían porque no validarán un proceso que por expresa petición de ellos se está investigando por el Tribunal Calificador de Elecciones, debido a supuestas irregularidades. Según algunos dirigentes disidentes, en la CUT no hay posiciones concretas de divergencia, ni de personas, ni políticas; lo que hay, explica, son “grupos de poder”. Según Martínez, sólo se trata de siete personas en desacuerdo.

CONSTITUCIÓN DE LA “UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES”, UNT

Separación de la CUT

Finalmente los representantes del Colectivo Siglo XXI anunciaron que se separarían del ente sindical, ante las diferencias insuperables que tuvieron con Arturo Martínez. Ello tras la decisión tomada por el Directorio de la Central, que acordó que el primer y el segundo Vicepresidente de la CUT, Diego Olivares y Alfonso Lathrop, de dicho colectivo, fuesen reemplazados por otros Dirigentes. La decisión fue aprobada por 24 votos contra 1. Olivares y Lathrop, antes de la votación anunciaron su separación de la Central. Olivares afirmó que las divisiones en la CUT son culpa de Martínez y del PC. La actitud de Martínez, indicó Jorge Millán, otro de los representantes del Colectivo, es “dictatorial y autoritaria. No pueden darse estas condiciones por estar fuera de la línea ideológica de algunos”. (UNTb, 2004). Olivares anunció que en unos días convocarán a todos los Dirigentes del Colectivo para analizar la posibilidad de crear una Central paralela, y que en marzo próximo se hará una consulta a nivel nacional.

Las principales críticas de los disidentes apuntan a que la CUT tiene poca capacidad de diálogo, presenta falta de transparencia en sus procesos de contabilidad y mantiene fuertes prejuicios en contra de los empresarios y el Gobierno. El Colectivo critica la imposibilidad de coexistencia de dos proyectos sindicales bajo una misma Central y señalan que el presidente de la CUT representa un Sindicalismo pasado y confrontacional. A la vez cuestionan la legitimidad de los dos últimos Congresos, el primero por estar impugnado y el segundo por sólo efectuarse con un sector de la Central, pasando por encima de los procedimientos y estatutos. “Debemos ser transparentes con la plata, si hay que discutir flexibilidad laboral, sentémonos a discutir (...) a mí no me gusta el sector empresarial, pero es con quien negocio, son la contraparte”, indicó Jorge Millán. (Millán, 2004a). Por último, denuncia que hubo una campaña de desprestigio en contra de ellos para lograr debilitar al Colectivo.

Los disidentes de la CUT formarían una nueva Central. Según Diego Olivares, la decisión se tomó al considerar que la CUT actual, presidida por Martínez y acompañada por los comunistas, está más regida por intereses políticos que por el bienestar de los trabajadores. Calculan que entre 70 y 100 mil trabajadores constituyen sus Bases, proviniendo de Gremios de la salud, textiles, industria del calzado, agricultura y bancarios. En la última elección de directiva para la CUT, el año 2000, obtuvieron el 48% del apoyo. Para constituir la nueva Central deberán cumplir todos los requisitos que establece la Ley Laboral. Junto con esperar los 45 días que tiene la Dirección del Trabajo para analizar sus estatutos y el acta de constitución, deberán reunir necesariamente al menos al 5% de la masa de trabajadores sindicalizados del país (alrededor de 55 mil socios). Cada Organización

que desee afiliarse deberá ratificar su adhesión con una votación interna. En el país existía en el año en análisis una fuerza laboral de 5,9 millones de trabajadores, de los cuales 1,1 millones están organizados y sindicalizados. De esta cifra, sólo 457 mil están afiliados a la CUT. En contraste, el número de desempleados en el país alcanza los 548 mil.

Como señala Jorge Millán, otro de los dirigentes disidentes, uno de los grandes anhelos del Colectivo es crear un Consejo de Diálogo Social, tal como en los países europeos, con Movimientos Obreros mucho más activos y acordes con los requerimientos de los nuevos tiempos. De allí su nombre: “Siglo XXI”. En estos procesos, señala Millán, se integra de manera protagónica al empresariado en la discusión directa de los problemas que afectan a los Gremios, actuando el Gobierno sólo como Ministro de Fe de las decisiones y acuerdos evacuados de dichas reuniones, como los acuerdos de la Moncloa, en España, precisa. A pesar de su postura contraria a la dirección de la CUT, a juicio de ellos dominada por el PC, tampoco están satisfechos con el manejo económico de los Gobiernos Concertacionistas, particularmente en el tema de los TLC con Estados Unidos y la Unión Europea, así como tampoco con los proyectos de flexibilidad laboral, que no les gustan. Es principalmente en la estrategia de acción por donde pasa el punto de más diferencia con la actual directiva de la CUT.

Mientras los seguidores de Martínez prefieren la huelga y el paro como arma de lucha, el Colectivo Siglo XXI se inclina por la conversación y el diálogo. “No podemos colocarnos en una posición en la cual no nos vean: tenemos que participar de las conversaciones e integrarnos, no pararnos y ver cómo pasa todo desde afuera, no podemos automarginarnos”. Tampoco guardarán el paro “en el baúl de los recuerdos”. La consideran una opción válida, “pero debería ser la última medida de presión cuando ya todo lo demás está agotado”, señala Millán. Es un arma que debe ser usada con precaución y en demanda de lo que quieren y desean las Bases. De ahí el fracaso del Paro Nacional del 13 de agosto, agrega, que fue dictado “casi por decreto y nadie quería eso, de ahí la baja convocatoria. Ese Paro fue un fracaso”, concluye. (Millán, 2004b).

El Colectivo fijó la segunda quincena de marzo para realizar un ampliado nacional en el cual darán a conocer el documento del proyecto sindical de Siglo XXI. Es la ocasión en la que se verá si nos comprometemos a crear una nueva institucionalidad.

La CUT se defiende de estos ataques y como lo señala José Ortiz, secretario general, en referencia a la utilización de los paros y huelgas: “Tenemos que hacer algo. Hace dos años que los empresarios están duplicando sus ganancias y los sueldos siguen iguales”, culpan de este fenómeno a la globalización: “Hemos sucumbido ante las grandes empresas transnacionales. Los empresarios chilenos se han transformado en meros empleados de las grandes corporaciones y lo único que les preocupa es que genere dinero para los jefes extranjeros”. (Ortiz, 2004a).

El Colectivo Siglo XXI denunció el despido de las secretarías que trabajaban con ellos en la CUT. Olivares rechazó esta medida comparándola a las de los peores empresarios, insistiendo en que Martínez y el PC dirigen de manera totalitaria y dictatorial, sin dar los informes financieros y administrativos que se les piden. Del mismo modo el Colectivo, que decidió realizar una Asamblea Nacional en la que discutirán la forma de concretar la nueva Central, anunció que celebrarán el 1º de mayo por separado. Olivares aprovechó para criticar estas manifestaciones de la CUT, a la que asisten banderas de partidos políticos y grupos que finalmente terminan empañando el encuentro.

La UNT se ha reunido con las más altas autoridades del país en sus dos meses de vida. Fue recibida por el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, el Presidente del Senado, Hernán Larraín y el de la Corporación de la Producción y del Comercio (CPC), Juan Claro, con los ministros de Vivienda y Economía, Jaime Ravinet y José Rodríguez, respectivamente. Incluso está buscando una cita con el Presidente Lagos. Ha continuado en su decisión de reunir las 35 mil firmas que le exige el Convenio 87 de la OIT, para constituirse como Central Nacional. Del mismo modo, en vísperas del 1º de mayo, reiteraron sus denuncias respecto de los dineros gastados en la CUT, sin respetar la institucionalidad interna. Por su parte, el Tribunal Calificador de elecciones, en su fallo del 27 de abril anuló las decisiones del Congreso Nacional de la CUT de agosto pasado, tal como lo habían solicitado los disidentes. Martínez no quiso responder las acusaciones.

En su estrategia de posicionarse en el ámbito sindical, la UNT ha realizado una gira de carácter nacional y están anunciado la creación de una Comisión Organizadora para su próximo Congreso constituyente fijado para el 27 y 28 de mayo. Todavía a tres meses de su constitución no había logrado cumplir los requisitos exigidos por la legislación laboral chilena (5% de los afiliados, que equivale en este año a 55 mil socios), mientras que el Convenio 87 de la OIT exige sólo 35 mil socios.

Del mismo modo, Olivares, presidente de la UNT, se mostró dispuesto a discutir el tema de la adaptabilidad laboral con el empresariado, en el marco de un proceso de diálogo social iniciado recientemente con la CPC, encabezada por Juan Claro. Olivares enfatizó que no se negarán a discutir o abordar ningún tema, por complejo que parezca. Agregó que de ser necesaria la adaptabilidad, tendrá que haber un grado de concordancia y de mecanismos de protección social que no hagan precario el empleo. El empresario Juan Claro dijo coincidir con Olivares en que hay que modernizar las relaciones laborales, en la necesidad de llegar a acuerdos sobre cómo construir capital humano a través de la capacitación y la educación, así como ver fórmulas para generar más empleo, en beneficio de los ingresos de los trabajadores y de la competitividad de las empresas. Otra de las áreas a explorar en la que se concordó es apoyar a los emprendedores y el desarrollo de las PYMES. Ambos dirigentes acordaron establecer instancias de trabajo para abordar

estos temas, incorporando la colaboración de especialistas que trabajan en Institutos Técnicos o en las Universidades. La idea es acordar propuestas para luego plantearlas tanto al Gobierno como a la comunidad política en general.

La UNT decidió realizar el 27 y 28 de mayo el *Congreso constituyente* de esta nueva Central, cuyo nombre oficial será Unión Nacional de Trabajadores (UNT). A diferencias de la directiva que dirige la CUT, los disidentes, liderados por Diego Olivares (DC), Jorge Millán (PRSD), Alfonso Lathrop (PS) y Miguel Vega (DC) han buscado participar con el Gobierno y los empresarios en diversos temas y acuerdos, incluso en los rechazados proyectos de flexibilidad laboral.

A inicios de mayo recrudesció la tensión entre ambas Centrales. Mientras la UNT señala que la CUT está “absorbida por el PC”, ésta replica que el nuevo Organismo es una “Central empresarial”. Martínez señaló que el trabajo sindical es eminentemente político y que el nuevo referente es una Central empresarial. A su vez, la UNT sostiene que, sin perjuicio de hacer valer sus posturas y recurrir a las movilizaciones, le darán la primera opción al diálogo social y laboral con el empresariado y el Gobierno.

A su vez, la Comisión Económica y Social de la DC conoció en esos días el proceso para constituir la nueva Central Sindical UNT. El senador Alejandro Foxley dijo que la modernización de la acción sindical será bienvenida “para que la voz de los trabajadores se incorpore en los resultados legislativos en cada proyecto de ley que llega a la Comisión de Hacienda”. (El Mercurio, 2004a). Los senadores de la DC destacaron la necesidad de que las organizaciones sindicales puedan traducir su acción en las iniciativas legales del mundo del trabajo.

Para marcar sus diferencias con la CUT, la UNT se dio una estructura totalmente distinta, la cual fue hecha por sectores productivos: Finanzas, comercio y servicios; Química, energía y minas; Educación; Agricultura; Transporte; Construcción y madera; Textil, cuero y calzado; Servicios Públicos; Alimentación e Industria Metalmeccánica. Contaban en junio del 2004 con 54 mil afiliados. Su financiamiento lo obtienen de las cuotas de sus afiliados (\$ 50 mensuales, lo que les permite recaudar \$ 2,7 millones). Cuentan también con el apoyo de organizaciones sindicales internacionales, principalmente en España e Italia.

Por su parte, la CUT presentó a la Contraloría una acusación contra la directora nacional del trabajo, María Ester Feres, por haber participado en el acto de constitución de la UNT. Según esta Central, su presencia habría sido un factor de inhibición para el inspector (su subalterno) que tenía que levantar el Acta correspondiente. Ello fue un indicador de la animadversión existente entre ambas Centrales.

A fines de junio, con el fin de refloatar el desaparecido Consejo de Diálogo Social, instancia tripartita en la que participaron hasta el 2002 las cúpulas de trabajadores,

empresarios y el Gobierno, la UNT se reunirá con el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari y el presidente de la CPC, Juan Claro. La idea es que las partes retomen la discusión y análisis de los temas que quedaron pendientes cuando el Ejecutivo envió al Congreso, con el apoyo de los privados, el proyecto de flexibilidad laboral.

Pavez denunció el despido de profesores contratados a plazo fijo, a quienes en diciembre pasado no se les renovó el documento. Ello se hizo para evitar regularizar sus contratos y que pasaran a ser profesores de planta. En el proyecto acordado, dicha regulación sería factible cuando el profesor hubiera trabajado con contrato a plazo fijo por cuatro años discontinuos o por tres años en forma seguida. Legalmente cada colegio puede tener sólo un 20% de profesores a contrata, pero, según Pavez, 119 comunas sobrepasan ese límite, lo que es un escándalo. El proyecto comprendería un 3% de aumento en las remuneraciones para el 2004, un 5,5% para el 2005 y un 6,5% para el 2006 (se espera que el Senado lo apruebe a contar del 1° de febrero).

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT)

En su presentación, la UNT reconoce los impactos de la revolución científico-tecnológica y los cambios que inciden en las nuevas formas de producción y de organización del trabajo, poniendo en cuestión la estructura tradicional de las empresas, desafiando el rol del Sindicato, el funcionamiento del mercado laboral y los mecanismos de participación.

Da cuenta, igualmente, de los procesos de globalización y descentralización productiva que nos plantean resolver la forma más eficaz para que el desarrollo sociolaboral vaya aparejado a estos nuevos paradigmas del desarrollo técnico-económico. Señala la importancia que asume en esta Sociedad del Conocimiento el lograr estructurar el trabajo humano y la equidad social, con pleno respeto a la persona humana y a todos sus derechos. Por ello declara que esta naciente Sociedad del Conocimiento no podrá fructificar sin poner en el centro de sus preocupaciones el valor del trabajo humano.

Constata, además, la necesidad de que en esta dinámica de cambio permanente se puedan asegurar instituciones sociales y políticas sólidas, construidas en base a la participación de los diversos actores sociales. Frente a una nueva cultura del trabajo, reconoce que los Sindicatos son indispensables para articular la organización del trabajo y mantener el equilibrio de poderes, sobre la base del diálogo social y la participación. La representación de los intereses de los trabajadores es clave, especialmente ante la creciente heterogeneidad de la clase trabajadora, la descentralización y la diversificación productiva.

En este contexto surge la UNT “cuando el actor sindical sufre los embates de casi toda la estructura conceptual e institucional en la que la acción colectiva del Sindicalismo estuvo sustentada desde el siglo XIX”. (UNT, 2004c).

Señala en sus *Principios Básicos*, la centralidad de la persona humana y de su dignidad y que el valor del trabajo, independientemente de su especificidad, surge de la persona quien lo realiza, reconociendo que todo trabajo dignifica porque contribuye a la formación de la personalidad, en su dimensión individual y social.

Declara su aceptación integral de la Declaración Universal de Derechos Humanos, no sólo constituidos por valores individuales, sino también por valores sociales, entre los que se encuentran el derecho de asociación Sindical, libre elección de Dirigentes o representantes, libre negociación colectiva y derecho de huelga. Pone especial énfasis en los derechos de los pueblos originarios a su desarrollo cultural y de los ciudadanos a vivir en un medio libre de contaminación.

La UNT declara su profundo respeto por los derechos de la mujer, la igualdad de la mujer trabajadora en su doble dimensión de trabajadora y madre. Pondrá énfasis en relacionar las demandas y propuestas sindicales con la realidad y aspiraciones de la familia de los trabajadores, en especial tomando en cuenta las preocupaciones e inquietudes de los jóvenes, como estudiantes y como trabajadores. Para la UNT, la participación es el derecho inalienable a tomar parte activa y fecunda en la vida pública.

Entre los *principios sociopolíticos que animan y orientan su acción*, la UNT proclama su irrestricta adhesión al sistema democrático, representativo y pluralista, regido por el principio de la soberanía popular, marco sociopolítico donde, de manera óptima, se pueden llevar a cabo las acciones sindicales.

Define al Sindicato como el instrumento natural de participación que tienen los trabajadores y trabajadoras en la sociedad global. De allí que el ejercicio pleno de la libertad sindical es concebido como un Derecho natural e inalienable de la persona humana, que por el rol social y cultural que cumple debe ser garantizado y promovido. El papel de los Sindicatos no es sólo la mera defensa de los intereses de sus miembros, sino también la defensa y desarrollo del interés de la sociedad. El Sindicato, entonces, no es sólo una organización integrante de la sociedad democrática, sino que también es una organización defensora de la Democracia, corresponsable de su desarrollo, y un actor social en constante lucha para superar sus imperfecciones. Para la UNT, toda organización sindical tiene una necesaria e inevitable connotación política, en cuanto a su preocupación y a su rol activo en la cosa pública.

Sin embargo, aclara al respecto que debe distinguirse claramente entre la politización sindical y el “partidismo” Sindical. “Lo primero se entiende como el interés y pronunciamiento que los Sindicatos pueden y deben tener sobre los problemas sociales

y la función pública, que puede ser coincidente con la visión de determinados partidos políticos. En cambio, el “partidismo” convierte al Sindicato en una mera extensión de uno o varios partidos políticos, con lo que se distorsiona el sentido y la eficacia del movimiento sindical. Toda estructuración sindical debe evitar la confusión entre la organización política y la sindical”. (UNT, 2004c).

La UNT reconoce la importancia de los Partidos políticos en una sociedad democrática y respeta sus legítimas aspiraciones de acceder al poder, pero, en resguardo de su autonomía, enfatiza que resulta contrario a la naturaleza de la organización sindical que se pretenda manipular su función propia para ponerlas al servicio de una ideología o movimiento determinado. Por la misma razón, declara que no existe el derecho de la organización sindical, como persona jurídica o ente electivo, de afiliarse, abierta o encubiertamente, a entidades, movimientos religiosos ni empresariales. La organización sindical, especialmente en los grados superiores, tiene proyecciones económicas, sociales, políticas y culturales que trascienden la esfera específica de sus miembros.

En su declaración de principios citada, distingue como finalidad de la organización y de la lucha de los trabajadores, diversas dimensiones: como finalidad suprema de ella establece que no debe ser sólo para lograr mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo, sino que debe perseguir la elevación de la dignidad de la persona humana del trabajador. Como finalidad inmediata, debe perseguir la intervención de la organización sindical en la vida económica y financiera del país y en la transformación de la empresa. Y como finalidad ulterior, debe ser un factor determinante en la transformación de la sociedad en que está inserta, para hacerla más humanizada e igualitaria.

Como podemos observar, la UNT incorpora un enfoque que recoge las orientaciones y valores tradicionales de la organización sindical, pero, a la vez, define nuevos y novedosos principios de acción.

Otorga una gran importancia a la participación de los diversos actores sociales, se abre a una nueva cultura del trabajo, define la representatividad de los intereses de los trabajadores como un factor clave en la nueva democracia. Entrega una interesante concepción del valor del trabajo, destacando, entre otras, su contribución a la formación de la personalidad. Se abre, igualmente, a los derechos de los pueblos originarios y a la preservación del medio ambiente. Destaca el valor de la mujer, vinculando la acción laboral también al ámbito de la familia. Presenta, también, una amplia visión del rol y la función del Sindicato, como vimos en sus principios sociopolíticos, con sus múltiples campos de acción en el orden de la sociedad global, de la democracia, el desarrollo, la cultura, junto con la transformación de la empresa y de la sociedad.

Estas orientaciones y principios reflejan los nuevos valores y orientaciones que están presentes en estas nuevas etapas del movimiento sindical.

Es interesante, además, analizar su agenda sindical, aprobada en el Congreso Constituyente del 28 de mayo del 2004.

AGENDA SINDICAL DE LA UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (UNT)

En esta Agenda, aprobada en el Congreso Constituyente de la UNT-Chile, el 28 de mayo de 2004, en Santiago, la UNT, frente a los cambios actuales en la sociedad, se propone iniciar un proceso de solución de los problemas estructurales que afectan a las trabajadoras y trabajadores, proceso que debiera ser evaluado de cara al Bicentenario del año 2010.

Para ello se propone transitar en dos direcciones simultáneas en este período, de cara al 2010. En primer término se tratará de estructurar nacionalmente a la UNT, lo cual significará: adecuar la estructura sindical para un funcionamiento democrático, estableciendo para su funcionamiento orgánico, las *Uniones sectoriales profesionales* y las *coordinaciones territoriales*, para un sindicalismo de afiliación continuamente creciente. Ello implicará establecer un perfil del dirigente, que entregue educación sindical en los circuitos de capacitación nacional e internacional convergentes con el programa sindical de la UNT. Asumir una mayor responsabilidad en su relación con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y su filial regional, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y las Centrales de América Latina y el MERCOSUR. Además, introducir el sistema de recaudación de las cotizaciones sindicales y organizar una red social de servicios o empresas de propiedad y administración sindical que fortalezcan económicamente a la UNT y uniones sectoriales.

En segundo lugar, se propone una conducción político-sindical eficiente. Junto con valorar el hecho que el país haya logrado avances impresionantes en casi todas las esferas de vida, sin embargo, advierte que si no se desarrollan nuevas políticas públicas, diálogo social y aumento en las negociaciones colectivas, podríamos volvernos a estancar en la lucha contra la pobreza.

De allí que sus metas para el 2010 insistan fundamentalmente en desarrollar una agenda sindical realista, de profundo respeto a la democracia, pero que debe poner el énfasis en la defensa de las remuneraciones de los trabajadores, en la calidad del empleo y la capacitación profesional, a través del diálogo social.

Para ello propone, como concepción novedosa, “*desarrollar la rearticulación social*”, es decir, la capacidad de interactuar con Juntas De Vecinos, Cooperativas de estudiantes, consumidores, ecologistas, pobladores, académicos, artistas y minorías étnicas. Se trata, así, de propugnar un sindicalismo que no se limite a la afiliación sólo cuando se labora en

una empresa. Junto a ello, se propone desarrollar el sindicalismo, por ramas de producción y servicio, de afiliación permanente. Con derechos, deberes y beneficios permanentes.

Esta estrategia de acción pone el énfasis en el fortalecimiento orgánico, en la representatividad y el pluralismo sindical, a fin de poder lograr una mayor presencia para defender los intereses permanentes de los trabajadores. Para ello, se propone la siguiente agenda en relación a las grandes demandas y reivindicaciones sindicales, que consignamos sintéticamente.

Respecto a los Derechos Humanos, señala que el futuro se construye sobre la verdad; reconocimiento constitucional al mundo del trabajo; introducir el concepto de Sistema de Seguridad Social, englobando los aspectos de previsión, salud, seguro de cesantía, educación y capacitación profesional, vivienda y urbanismo, recreación y medio ambiente; con especial incorporación de los trabajadores temporeros que requieren formas nuevas de protección y resguardo de sus derechos, tales como: continuidad de sus derechos previsionales (salud y jubilación), derecho a Jardines Infantiles y Salas Cunas, etc.

En el corto plazo propone la reposición de la Ley 16.625, de sindicación campesina, junto con su reglamento, dictado en el decreto 453, de la Subsecretaría del Trabajo; creación de un Consejo de Desarrollo Económico y Social de composición tripartita, con capacidad de proponer al Gobierno central y regional soluciones a problemas generales; incorporarse a los entes de negociación o de participación tri o bipartita o en cualquier instancia relacionada con los instrumentos que regulan la apertura comercial de Chile, sean estos TLC u otros, en donde se discutan o aprueben disposiciones que influyan en las relaciones laborales, salvaguardando el pleno cumplimiento de las normas laborales, tanto nacionales como de la OIT; incorporación en la Reforma de la Judicatura del Trabajo, de las siguientes variaciones, tales como creación de una Sala Especial en la Corte Suprema para conocer las causas laborales, incorporación de un Representante Sindical en los Tribunales del Trabajo, en calidad de vocal con derecho a voto. Derecho a las Organizaciones Sindicales para hacerse parte, a través de un dirigente, en las causas laborales de sus representados. Exención del pago de todo impuesto o gravamen para los trabajadores o sus organizaciones en los juicios ordinarios del trabajo.

En el ámbito de la acción sindical y democracia, la UNT reclama un rol activo en la construcción democrática, lo que exige un movimiento sindical fuerte y representativo. “Un Sindicalismo débil afecta a la solidez de la democracia y pone a los trabajadores en la indefensión frente al poder de que goza el empresariado. Un gobierno democrático no puede permanecer indiferente frente a esta situación. Esta aparente neutralidad significa, en el fondo, avalar la supremacía del empresariado”. Por ello reclama una activa participación en las empresas, indicando que “en el mundo, las empresas competitivas basan su éxito en la creativa participación de los trabajadores. En cambio, en Chile sigue primando una concepción de empresa vertical y autoritaria, que desmiente la modernidad empresarial”.

Por ello, la UNT plantea impulsar una activa participación de los trabajadores en las empresas, mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva y la presencia protagónica de los Sindicatos en las definiciones que dicen relación con los trabajadores.

También incluye los temas del sindicalismo y la globalización, estimando que los TLC son una meta a cumplir en el marco de la OMC, creen necesarios los acuerdos vinculantes entre países que incluyan la dimensión sociolaboral y ambiental con las recomendaciones de la OIT. “A fin de impedir que los trabajadores se vean sometidos a las inclemencias de procesos productivos manejados con criterio transnacional lo que, tarde o temprano, generaría países con trabajadores laborando en enclaves de maquila y otros países con trabajadores altamente especializados que estarían en las fases de armado, diseño e ingeniería y desarrollo tecnológico”.

Del mismo modo, se refiere a las materias de empleo y reconversión laboral, reconociendo una sostenida caída de la cesantía, declara “la urgencia de tomar en cuenta la dificultad de contingentes importantes de la juventud para integrarse al mercado laboral; la precariedad de las condiciones de trabajo en los sectores del empleo formal (contratistas y pequeña empresa), con la consecuente baja calidad de los empleos; la persistencia del sector informal de la economía que se ha estabilizado en alrededor de un 25% de empleo total, con trabajos de baja calidad, salarios reducidos y muy malas condiciones laborales”.

Frente a los procesos de diferenciación y reconversión productiva de la economía chilena en el contexto de su integración creciente en los mercados internacionales, establece que “es menester desarrollar capacidades de anticipación para la reconversión productiva y laboral que incluyan capacitación profesional, subsidio de cesantía y continuidad previsional; así como generación de nuevos empleos de calidad. Para elevar la productividad se necesita inversión tecnológica y capacitación laboral y para ambas cosas se requiere de empresas modernas, es decir, con Sindicatos, con negociaciones colectivas que incluyan estos temas y de las cuales los trabajadores obtengan beneficios proporcionales al aporte que realizan”.

Finalmente destaca su preocupación por la intensificación del “Acoso Moral” en el trabajo. Este riesgo, denunciado por la OIT y la Organización Mundial de la Salud, a su juicio, “augura sombrías perspectivas para las próximas décadas, puesto que por efecto de la globalización predominarán depresiones, angustias y otros daños psíquicos, relacionados con las nuevas políticas de gestión y organización del trabajo, vinculadas al extremismo en las políticas neoliberales”. Define este acoso moral como caracterizado “por la degradación deliberada de las condiciones de trabajo, predominando actitudes y conductas negativas de jefes y ejecutivos en relación a los subordinados, lo que provoca perjuicios prácticos y emocionales al trabajador y su organización sindical. La víctima escogida es hostilizada, ridiculizada, culpada y desacreditada ante sus pares. Sus compañeros, por miedo a la vergüenza de ser también humillados, rompen los lazos afectivos

con la víctima y, comúnmente, reproducen y actualizan acciones y actos de agresión en el ambiente de trabajo, creando un “pacto de tolerancia y silencio” en la colectividad”.

En consecuencia, hacen un llamado “a impedir la consolidación de esta perversa “cultura”, pues entendemos que la organización y las condiciones de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores, condicionan en gran parte la calidad de vida. Lo que sucede en los sitios de trabajo es fundamental para la democracia y los derechos humanos. Por tanto, luchar contra el acoso moral en el trabajo es contribuir al ejercicio concreto y personal de todas las libertades fundamentales. Por lo mismo, la erradicación de esta ignominia es tarea irrenunciable del Movimiento Sindical Democrático”. (UNT, 2004d).

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNT



EL PANORAMA SINDICAL A FINES DEL 2003

Como hemos podido apreciar, en este año se gesta el proceso de división interna de la CUT, cuyas consecuencias y proyecciones continuaremos analizando en las etapas subsiguientes. En esta etapa pudimos confirmar el nacimiento de los diversos Movimientos sindicales, como fue el de “Fuerza Social Democrática” y el “Movimiento Social por los Cambios”.

Este último, como vimos, mantuvo un rechazo permanente hacia la CUT, siguiendo su dinámica propia. No fue así en el caso del Movimiento Fuerza Social Democrática (FSD), constituido, como vimos, en abril del 2001, el cual se presentará a las elecciones del próximo Congreso de la CUT programado para el mes de agosto.

Así lo adelantó su líder, el presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, quien estaba consciente de la crisis por la que pasaba la Central debido al quiebre existente entre el sector de Martínez y el PC y con el sector concertacionista liderado por Olivares. Pavez señaló que sería la primera vez que se presentan con tal denominación en las elecciones internas “y seremos una fuerza que busque reconstituir el movimiento gremial”. (Movimiento Fuerza Social, 2002).

Pavez también encabezará la lista para las elecciones de octubre del Colegio de Profesores, donde competirá con el PC, la Concertación, la Derecha y una lista de Izquierda dura. Para el Gobierno, Pavez es una garantía para el respeto de los acuerdos relativos a la evaluación al desempeño docente y la diferenciación de sueldos por incentivos y premios al trabajo bien hecho. Fuerza social también estima presentarse a las elecciones en las universidades, para intentar recuperar la directiva de la Federación de estudiantes de la Universidad de Chile, FECh, organización que estuvo a punto de presidir en octubre del año pasado. Las posturas de este antiguo dirigente PC le han traído el repudio de su partido, que actualmente lo tiene con su militancia “congelada” en forma permanente.

Con estas divisiones, incluida la anterior que dio lugar a la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), cuya Personalidad Jurídica la obtuvo el 31 de enero de 2003, la representatividad de las centrales quedó en los siguientes términos: La CUT quedó integrada por 36 Confederaciones, 58 Federaciones y 224 Asociaciones, con un total de 423.492 socios, al 31 de diciembre de 2003.

La CAT en tanto, reunía 3 Confederaciones, 14 Federaciones y 24 Sindicatos, representando 21.553 socios.

La UNT, al 29 de diciembre del 2004, contaba con 5 Confederaciones, 7 Federaciones, 2 Asociaciones Nacionales, 1 Colegio Profesional y 13 Sindicatos, con un total de 43.185 socios. Su Directiva, presidida por Diego Olivares, fue elegida el 29 de diciembre del 2004, obteniendo su Personería Jurídica con fecha 6 de enero de 2005.

PANORAMA ECONÓMICO Y LABORAL DEL AÑO 2004

La especificidad del desarrollo económico en esta etapa influirá en forma importante en la dinámica sindical del período, condicionando muchas de sus orientaciones y reivindicaciones. Ello nos lleva a tratar dicho desarrollo, a modo de introducción de la evolución que tendrá el campo de las relaciones laborales en esta fase.

Reactivación económica

Con la esperada reactivación que estaba teniendo el país, la competencia entre los distintos sectores se hizo notar en el IPC. El área de vestuario fue la que más redujo sus valores durante el 2003, con una variación negativa del 4,6%. Vivienda disminuyó sus precios en 2,4%, registrando mayores reducciones que electrónica y línea blanca. Alimentación bajó sus precios en un 0,8%. Este resultado, que no se daba en Chile desde 1935, sitúa a los diez últimos años como el período más largo de la historia económica del país en el que la inflación no ha superado un dígito, favoreciendo a los consumidores, lo que se refuerza con el descenso de la inflación en los últimos años, lo que ha permitido mantener el poder adquisitivo de la población en general, bajando el IPC de 3,8% en el 2000, a 2,8% el 2003, esperándose un 2% para este año.

Como lo indicara el Presidente Lagos al clausurar, junto al Rey Juan Carlos de España, el Foro de Inversiones Hispano-Chileno, primero llegó a nuestro país la inversión española de sus empresas globales (telecomunicaciones, energía, infraestructura y otras), luego arribaron las grandes compañías (editoriales, seguros, pesqueras) y actualmente las pequeñas y medianas empresas. El proceso se inició a fines de los años 90 y en los tres últimos años acumula más de 40 inversiones, que bordean en promedio los 2,5 millones de euros y que han generado en total sobre 1.600 empleos directos en distintas zonas del país. Este es un indicador de la progresiva presencia en el país de las empresas transnacionales, lo que a su vez ha favorecido el empleo.

La economía crea cerca de 140 mil trabajos y el desempleo se encuentra en su menor nivel en 5 años, si bien disminuye menos que el ritmo de crecimiento de la economía. En el trimestre móvil octubre-diciembre del 2003 hubo 7,4% de personas sin trabajo, número menor en cuatro décimas a igual período del 2002. Se espera que la desocupación promedio disminuya medio punto este año. Según opinan algunos analistas, este impulso podría deberse a que en la medida en que se mejora la percepción económica, más gente se anima a buscar trabajo.

En efecto, desde 2000 a la fecha la tasa de desempleo ha ido en descenso, bajando de un 9,2% a un promedio del 8,5% en 2003, esperándose un 8% para este año. Sin embargo, todavía los desempleados se sitúan en torno a los 460 mil. La baja del desempleo ha ido acompañada por un aumento en el número de los ocupados, del orden de los 295 mil entre 2000 y 2003. La fuerza laboral también ha crecido en 218.860 (3,7%). En esta disminución del desempleo han influido los programas de empleo del Gobierno (creando más de 100 mil año), los que en el último tiempo han dejado espacio para la contratación de privados. Pese a que la expansión de la economía aún es leve, con un 3,3% en 2003 y un 5% esperado para este año, se ha ido alejando el temor de la recesión, si bien no se recupera plenamente el empleo. A su vez, las remuneraciones, aunque se han mantenido prácticamente estancada en los últimos 4 años, han aumentado los salarios mínimos, con un aumento que entre 2000 y 2003 llegó al 15,6%, al pasar de 100.000 a \$ 115.648, más los beneficios adicionales como bonos y aumentos en los subsidios. Ello influirá en una mayor confianza en los empresarios para realizar sus inversiones.

En relación al impacto de la economía y del empleo en la familia de los trabajadores, se discierne una mayor participación en la ocupación. Así, tienden a bajar las personas que dependen de los ocupados dentro de un hogar (de 2,8% en 2000 a 2,6% en 2003), y aumentan los hogares donde están ocupados ambos cónyuges, variando en ese mismo período de 29,9% a 32,5%. En el sector más pobre, el 8,6% de los hogares tienen al padre y la madre trabajando, frente a un 20% en el segundo quintil y un 60% en el de más alto ingreso. Cabe destacar la mayor tasa de participación de la mujer en el mercado laboral (37,1%). Es importante notar que esta mayor incorporación al trabajo, en general, está provocando que la aceleración del empleo no sea tan fuerte para el nivel de crecimiento económico vigente. (Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2003).

Del mismo modo, la educación, como lo muestra esta encuesta del INE, es un importante factor que influye en el empleo. Los datos señalan que sólo el 57% de los que no tiene educación formal o sólo enseñanza básica incompleta pueden tener un empleo permanente, alcanzando el 90% entre aquellos que han completado la educación superior. De hecho, el 43,8% de los desocupados tiene la educación media incompleta o inferior. Entre el 2000 y el 2003, todos los niveles educacionales vieron incrementados sus ingresos. Quienes alcanzan educación superior completa recibían un ingreso promedio en un 70% superior a quienes sólo la tenían incompleta. (INE, 2004).

En cuanto a la seguridad y protección del trabajador, sólo un 75% o unos 3 millones de asalariados en 2003 tenían un empleo permanente, frente a una fuerza laboral de 5,5 millones, según lo reveló la última encuesta Casen, publicada a fines de diciembre. Este mismo porcentaje es el que ha firmado contrato, pero en el primer quintil, el de menores

ingresos, el 40% no cuenta con esta protección, versus el 11,3% en el último quintil (el de mayores ingresos). Es en los tramos de ingreso y no en el sexo donde se presentan las mayores diferencias respecto de la calidad del empleo. Así, por ejemplo, en el sector más pobre sólo un 53% de los trabajos eran permanentes, porcentaje que sube al 90% en el tramo de mayores ingresos. Las mejores condiciones de trabajo se observan en la Minería y en los Servicios de Electricidad, Gas y Agua. En cambio, la situación más desfavorable se observa en la Agricultura y la Construcción, con empleos más estacionales (45,5% y 47,1%, respectivamente) y con un alto porcentaje sin contrato, de un 33% y un 47,1% respectivamente. La mayor proporción de asalariados sin resguardo se ubica en las microempresas (de 2 a 5 trabajadores), lo que va disminuyendo hasta llegar a las de mayor tamaño. En cambio sólo 7,3% de las personas no cuenta con contrato en las firmas con más de 300 trabajadores. (La Segunda, 2004).

En este contexto y dado que aún permanecen, como vimos, 460.000 personas cesantes, el Gobierno enfatizó sus políticas sociales y de ayuda. Así, el Presidente Lagos, promulgó la Ley que reajusta las pensiones mínimas y asistenciales y establece la entrega de un bono extraordinario a más de un millón de personas de menores recursos. El Jefe de Estado anunció también que el Gobierno entregará 18 mil nuevas pensiones asistenciales para adultos mayores de escasos recursos. La normativa iguala las pensiones de viudez del Instituto de Normalización Provisional (INP), con las entregadas por las AFP, es decir, estas mujeres tendrán derecho a recibir un montepío equivalente a un 60% de la pensión de viudez del causante, lo que favorecerá a cerca de cien mil viudas. Este beneficio será entregado entre septiembre de 2004 y septiembre de 2005. Así también, por una sola vez y ante el impacto por las alzas en el precio del petróleo, se concedió un bono extraordinario de 10 mil pesos a todas las personas que reciben pensiones mínimas y asistenciales y a las familias pertenecientes al Sistema de Protección Social Chile Solidario. La ley fija en \$ 86.079, a contar de septiembre de este año y \$ 89.921 a contar de septiembre de 2005. El monto de las pensiones mínimas para aquellos pensionados mayores de 75 años, aumentará en un 9,3% el valor total de la pensión. El texto legal además contempla que en el mes de diciembre de cada año se determinará el número máximo mensual de pensiones asistenciales a conceder en el país, las que posteriormente serán distribuidas mes a mes según las necesidades de cada Región.

Igualmente, el Seguro de Cesantía fue uno de los primeros proyectos que se aprobó bajo la administración del Presidente Lagos. Hasta mediados del 2004 su afiliación llegaba a los 2,4 millones de trabajadores, el cuádruple de lo estimado y 44 mil desempleados recibieron un beneficio promedio de \$ 68.000. Más de 200 mil trabajadores cesantes ya han cobrado los beneficios del seguro con un monto promedio de \$ 73 mil. Aproximadamente 1.705.840 trabajadores se afiliaron al seguro de cesantía, rompiendo con todas las proyecciones iniciales, incorporando el 64% de los trabajadores del mercado laboral

privado, según informó la Asociación de AFP. Se espera que se incorporen otros 603.000 trabajadores durante el 2004. Sin embargo las proyecciones del Ministerio del Trabajo apuntaban a una ambiciosa cifra de 2,8 millones de trabajadores para fines de 2004.

ÁMBITO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Siempre en este ámbito de protección al trabajo y vinculado a las nuevas características de la economía, los Tratados de Libre Comercio (TLC), entre Chile y Estados Unidos incorporaron el tema laboral (Capítulo 18), comprometiéndose a cumplir con los principios y derechos fundamentales estipulados por la OIT. Ambos países se comprometen a no modificar sus normas laborales y garantizarán a las personas el acceso a instancias judiciales y administrativas para hacer cumplir la legislación laboral. Establecerán un Consejo de Asuntos Laborales formado por representantes en el ámbito ministerial o representantes equivalentes de ambos países.

Los países establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral (Anexo 18,5). Además, cada país podrá consultar al otro sobre cualquier tema relativo a este capítulo mediante la entrega de una solicitud escrita a la unidad (punto de contacto). A los 6 meses de entrada en vigor el TLC, Chile y EE.UU. deberán crear una lista de hasta 12 personas que cuenten con las aptitudes y disposición para desempeñarse como árbitros. Cuatro árbitros deben tener nacionalidad diferente a la de los países miembros del TLC.

Estos aspectos protectores del trabajo se han reforzado así, encontrando su respaldo internacional en la propia orientación de estos Tratados de Libre Comercio que, como hemos visto, enfatizan su dimensión protectora de los derechos laborales. Tal es así que el TLC con los EE.UU. prohíbe cualquier regresión de los derechos fundamentales ya reconocidos legalmente. Como señalaba María Ester Feres, Directora Nacional del Trabajo, este TLC en materia laboral impone a los Estados contratantes la obligación de reconocer y asegurar legalmente los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT y expresamente señalados en el Tratado: derecho a la asociación, derecho a organizarse y negociar colectivamente, a la no discriminación en el empleo y la ocupación, prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, una edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Estas cláusulas laborales del Tratado otorgan una nueva perspectiva jurídica para valorar las opiniones que en nuestro país abogan por una reducción de las normas protectoras sobre el trabajo asalariado, como recurso para promover el empleo, la inversión

y el crecimiento económico: tales medidas, de ser implementadas, supondrían el riesgo de infringir lo acordado en el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

En este cuadro auspicioso, sin embargo, se mantiene en el país el problema del trabajo infantil. Al respecto, según un reciente estudio realizado en Chile por la OIT y el Ministerio del Trabajo, 196.000 niños y adolescentes trabajan en nuestro país; 107.676 lo hacen en labores inaceptables; entre 12 y 17 años, hay 88.428 menores en trabajos aceptables y 42.083 en tareas domésticas, por más de media jornada. Se está hablando de un porcentaje que representa el 6,5% de la población menor de 18 años. Se entiende por trabajo aceptable el trabajo para menores que respeta el ordenamiento jurídico e incluye el trabajo liviano desarrollado de manera protegida para niños de 12 a 14 años.

Perfeccionamiento de la Reforma Laboral del 2001

En el *ámbito legislativo*, la *Reforma Laboral del 2001* ha sido bien evaluada. Antes de la reforma, cerca del 60% de los instrumentos colectivos eran contratos y, para el 2004, el porcentaje ascendía al 76%. También aumentó el número de trabajadores que negoció, mediante Sindicatos, en detrimento de las negociaciones de los grupos de trabajadores. A su vez, las huelgas disminuyeron. Ello no obstante, hasta el año 2003 las personas sujetas a contratos y beneficios colectivos eran 173.985, vale decir, un 4% de la fuerza laboral chilena (6 millones 96 mil 960 personas, según el Instituto Nacional de Estadísticas, INE). Ello muestra la baja cantidad de trabajadores que hacen uso de los procesos de *negociación colectiva*.

El *proyecto sobre judicatura laboral* se encuentra en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y se sumó al proyecto que pretende regular la subcontratación, que se analiza en el Senado. Además, introduce una figura al ordenamiento jurídico: "*onus probandi*", que consiste en facilitar las pruebas al denunciante. La sentencia condenatoria apunta a retrotraer la situación al estado inmediatamente anterior de producirse la vulneración denunciada. De esta forma, si la violación de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido, éste no tendrá efecto alguno. El trabajador podrá optar por su reincorporación con los pagos correspondientes o la indemnización. Este proyecto será desglosado en 3 Leyes, sobre Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranzas (Ley N° 20.022, del 2 de septiembre de 2005), Cobranzas Judiciales (Ley N° 10.023), de la misma fecha y modificación de los procesos (Ley N° 20.087), del 3 de enero de 2006 y que regirá a partir de marzo del 2007.

Al respecto, el Presidente de la CUT, Arturo Martínez, ya había señalado la urgente necesidad de una reforma a la judicatura laboral, tras la ceremonia de inauguración del año Judicial 2004 (1° de marzo, 2004). En esa oportunidad indicó que la justicia tenía

una deuda histórica con los trabajadores y que, para ellos, no existía un Estado de Derecho sino una constante denegación de justicia. Desde hace décadas la judicatura laboral es una rama disminuida del Poder Judicial, con muy escasos recursos que determinan un número de Tribunales absolutamente insuficientes, afirmó. Agregó que a la fecha existían 19 Juzgados del Trabajo en todo el país, mientras que en el año 1973 había 33. Esta realidad hace que un juicio, como es el caso por pago de prestaciones alimentarias para el trabajador y su familia, pueda durar en promedio 3 o 4 años.

Por su parte, los empresarios rechazan este proyecto, que separa los juicios del trabajo de los netamente previsionales, argumentando que incentivará el desempleo, como lo hizo la Reforma Laboral. Critican, igualmente, que el proyecto permite al trabajador que se presenta a un aviso de empleo, y considera que dicho aviso lo discrimina –por exigencia de foto, de estudios y otros– demandar por daño moral a la empresa. También señalan que si dentro del proceso de selección el trabajador se siente perjudicado, también puede demandar a la firma.

En cambio, el proyecto de *flexibilidad laboral*, esperado por los empresarios y rechazado por los trabajadores, aún se encuentra sin avances. El proyecto no se vería hasta el 21 de mayo, sin existir hasta entonces voluntad política para que el Ejecutivo lo pusiera como prioridad en la agenda legislativa del año. Sin embargo, según el Presidente de la Comisión de Hacienda del Senado, Alejandro Foxley, es muy difícil que el Gobierno logre imponer el proyecto de flexibilidad laboral.

La polémica normativa, que hacía parte de la Agenda Pro Crecimiento, exime de indemnización por años de servicio al empleador de trabajadores que tengan entre 18 y 24 años y que hayan recibido capacitación en su trabajo. En sus principales contenidos, este proyecto apunta básicamente a generar espacios para integrar al mercado de trabajo a jóvenes y mujeres con miras a lograr una mayor competitividad. En primer lugar considera la posibilidad de adaptar la jornada laboral dentro de un máximo de 45 horas semanales y 11 horas diarias reales, de acuerdo a las necesidades de la empresa. Como segundo punto se estipula la contratación por 3 años de jóvenes entre 24 y 28 años, sin posibilidad de indemnización al momento de despido, pero considera su capacitación acreditada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Por último, contempla la extensión y flexibilización del servicio de Sala Cuna en las empresas. Para esto, las empresas deberán derivar un 0,05% de la sobrecotización que hacen a las Mutuales de Seguridad, para el cuidado de los hijos de las empleadas, con el objetivo de que más mujeres puedan asistir al trabajo.

Este proyecto concitará el rechazo de la CUT y de las Organizaciones Sindicales a lo largo de todo el año, mientras los empresarios presionarán por su aplicación. Sin embargo, luego de diversas discusiones al respecto, finalmente la flexibilidad laboral no

estará en la Agenda del Gobierno, ni será realidad durante el Gobierno del Presidente Lagos. Así lo afirmó el Ministro Secretario General de la Presidencia, Eduardo Dockendorff, asegurando que la iniciativa “no forma parte de la agenda legislativa” que su Ministerio planificó para el próximo año. Como razón de esta decisión, se indica que existían otras prioridades y que el tiempo legislativo es limitado. Y, principalmente, dado que antes de entrar de lleno en este tema hay que analizar el efecto que estarán teniendo las Reformas Laborales y la reducción de la jornada de trabajo que comenzaría a regir en enero del 2005. Pero, principalmente, indicó que la adaptabilidad laboral “requiere un gran consenso político, un tiempo de maduración. No nos parece conveniente que un Gobierno deje un acuerdo que a lo mejor no representa las prioridades de un futuro Gobierno”. (El Mercurio, 2004b).

A su vez, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, planteó que la flexibilidad es uno de los principales desafíos para alcanzar el desarrollo. Sin embargo aclaró que no se trata sólo del mercado laboral, sino también de eliminar las barreras por parte de los empresarios. Al respecto se refirió a sus muchas rigideces, destacando la presión por conseguir incentivos tributarios, lo que podría terminar con consecuencias “desastrosas”, por el enorme esfuerzo que se debe hacer para fiscalizar la correcta utilización de esos recursos. Criticó también la presión de los sectores exportadores por tratar de fijar el tipo de cambio. Añadió que los empresarios se deben abrir a tener nuevas negociaciones con sus Sindicatos en vez de verlos como un peligro, y que en vez de ir a golpear las puertas del Ministerio de Hacienda para que se les perdonen los impuestos o las cotizaciones previsionales, tuvieran una actitud de cambio.

Desde el mes de enero del 2005 comenzará a operar la jornada laboral de 45 horas. La Ley no significará reducción de salarios, contra la opinión de los empresarios, quienes han rechazado estos cambios. La ley precisa que excepcionalmente la jornada ordinaria podrá extenderse sólo como medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En dichos casos, las horas trabajadas en exceso deberán pagarse como horas extraordinarias.

Como resultado de las discusiones sobre el proyecto de flexibilidad, se limitaron las facultades de la *Dirección del Trabajo* en esta materia. En el proyecto original que se encuentra en el Congreso, la Dirección del Trabajo era la instancia que debía autorizar las jornadas laborales excepcionales, sin distinciones. Sin embargo, luego de escuchar opiniones contrarias, tanto de la Concertación como de los privados, el Gobierno accedió a que la Dirección del Trabajo sólo tome constancia de los acuerdos horarios entre empresas y sindicatos. Se evalúa que mantenga el derecho a veto cuando se trate

de acuerdos entre empleadores y trabajadores carentes de Sindicatos. La política del Gobierno es que la negociación sea entre las partes, sin otras intervenciones. Pero se reconoce que habrá situaciones en las que por el tamaño de la empresa o la inexistencia de condiciones, la Dirección del Trabajo tendrá que tener un rol más activo y eso es lo que se deberá precisar, según la opinión del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari. En esta normativa, se dejó de lado la disposición del proyecto original que fijaba como requisito para autorizar la adaptabilidad de jornadas un certificado de buena conducta laboral emitido por la propia entidad. Este aspecto fue un tema cuestionado por la DC y los privados, quienes consideraron que en el texto se le asignaba a la Dirección del Trabajo una facultad discrecional.

En el nuevo *Sistema de Mediación*, aumentaron los requerimientos de 188 a 381 casos entre 2002 y 2003, donde en un 77% de las mediaciones se evitó la realización de huelgas, involucrando a cerca de 45 mil trabajadores. (Dirección del Trabajo, 2004c).

En relación a las iniciativas de la Dirección del Trabajo, tuvo lugar la reunión número diez del *Consejo Regional de Usuarios* (CRUs) de la Región de Los Lagos. Estos CRUs fueron creados a inicios del 2002 en esta región sureña y lo integran personeros de la Dirección del Trabajo y representantes de Organizaciones Laborales y empresariales. Sus objetivos principales son los de institucionalizar un espacio de evaluación del actuar de la Dirección del Trabajo frente a sus usuarios, así como impulsar diversas actividades de formación y de difusión de temas laborales, en una perspectiva de trabajo conjunto, de diálogo y de concertación.

La Dirección del Trabajo ha estado implementando en estos meses en diversas Regiones del país estos Consejos Regionales de Usuarios, de carácter tripartito. (Dirección del Trabajo, 2004d). A modo de ilustración, como plantea el Director Regional del Trabajo de la V Región, en el mes de junio del 2004, estos Consejos ya estaban funcionando en distintas Comunas, con el objeto de intervenir en la capacitación y difusión de las normas laborales. Su objetivo es: "...transparentar nuestro accionar, mostrar al empresariado y a los trabajadores cuáles son nuestras competencias, qué hacemos y con cuántos trabajadores y funcionarios lo hacemos. En forma lenta pero gradual, los trabajadores se van enterando a través de sus Dirigentes Sindicales hasta dónde podemos hacer nosotros... Además, siendo un poco ambiciosos, hemos establecido Mesas de Trabajo y tenemos una también en el Valle de Aconcagua y en Valparaíso, integrada por representantes del sector agrícola, industrial y de la pequeña industria, del sector comercio, de las Federaciones de Trabajadores y de nosotros". El Director Regional del Trabajo citado agregó que han constituido una Mesa de Trabajo con los viñateros. La viña es la actividad principal del valle y participan también en estas mesas trabajadores que no están organizados sindicalmente. La labor de dichas mesas es hacer un levantamiento que caracterice a la zona,

como el número de trabajadores permanentes y transitorios, las condiciones laborales y de higiene en que desarrollan sus faenas. (Yáñez, 2004).

La OIT y el Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC, becaron a 15 medianos y pequeños empresarios que tendrán tres semanas de capacitación en Bélgica para mejorar sus exportaciones y ampliar sus fronteras.

El programa “*Contrato de aprendizaje enfocado a jóvenes*”, del Sence, junto al Instituto de la Juventud (Injuv), entregarán a los empresarios interesados en participar, el 40% del sueldo mínimo más un bono de \$ 290.000 para la contratación de personal.

Los pequeños empresarios que tengan contratados a nueve o menos trabajadores (PYMES), ya no estarán obligados a pagar multas ante el incumplimiento de una Ley Laboral, debido a que podrán sustituirlas por Cursos de Capacitación, según lo dispone desde diciembre la reforma del sector, con la *ley N° 477* de la Reforma Laboral. La Directora del Sence, Jossie Escárate, anunció que los programas de capacitación beneficiaron casi a un millón de trabajadores en el 2003. Si se completa esta cifra, ello permitiría alcanzar el indicador de competitividad, que busca que el 20% de la fuerza de trabajo ocupada tenga al menos una capacitación al año, con lo cual quedaríamos en el piso de los países de la OCDE, que reúne a las economías más avanzadas del mundo.

El Presidente Lagos anunció que institucionalizará un *sistema de guarderías* para hijos de temporeras que comenzará a funcionar en 2005.

Como podemos observar, los Gobiernos de la Concertación han realizado avances importantes en orden a intentar mejorar la situación de los trabajadores, mediante Reformas Laborales que favorecen la empleabilidad, una mayor equidad en los intercambios, mejores condiciones de justicia e igualdad entre el actor empresarial y el laboral. Esta equidad ha sido un factor clave en los intentos de Reformas de los Gobiernos de la Concertación. Ello se encuentra muy ligado a los esfuerzos por adaptar al país a las crecientes exigencias de la apertura a la globalización y a la apertura de los mercados internacionales.

Del mismo modo, con ello se pretende ir preparando al país para pasar a una segunda fase de industrialización, que requiere inversiones más costosas, mayores riesgos de competir, tecnologías de punta y otras modernizaciones del aparato productivo. Si embargo, ello supone mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, evitando abusos, exceso de horas de trabajo, el recurso al trabajo infantil, abusos patronales, etc., a fin de que esta labor de desarrollo, a partir de la empresa, pueda hacerse en términos de un trabajo colaborativo y conjunto. Ello mismo exige maximizar los esfuerzos de capacitación, especialmente para los jóvenes y las mujeres trabajadoras.

Estas exigencias, explican las reacciones de la CUT que hemos detallado, sus resistencias a una flexibilidad laboral que amenace sus condiciones de vida, su seguridad

laboral. Muchos, si no todos los adelantos logrados y que hemos detallado, ponen de relieve la lucha y el esfuerzo constante de las Organizaciones Sindicales en la defensa de sus derechos y libertades. De allí nuestro interés en detallarlos.

En este mismo contexto, de mayores exigencias de productividad y desarrollo, pero también de justicia social, se explica la iniciativa de la Dirección del Trabajo de poner en marcha los Consejos Regionales de Usuarios, instancias tripartitas que irán facilitando el diálogo social, la mediación y el traspaso de las responsabilidades y de la resolución de los conflictos a las propias partes, favoreciendo así su mayor autonomía y una menor intervención del Estado.

Todos estos avances del Movimiento Sindical, se ven amagados, sin embargo, por sus conflictos y divisiones internas que amenazan su unidad y por ende, su potencialidad y su protagonismo como interlocutor social.

REACTIVACIÓN ECONÓMICA EN EL CAMPO DE LA EMPRESA EN EL 2004

La Responsabilidad Social Empresarial, RSE

En el sector de los empresarios fueron premiadas diversas empresas por su desempeño en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Así, la CEPAL y la Fundación PROhumana distinguieron en el mes de agosto al Servicio de la Vivienda y Urbanismo, SERVIU, del Maule (VII Región), a Minera Zaldívar y Fundación Solidaridad, por ética y responsabilidad social.

Ello, no obstante, considerando la totalidad del país, deja bastante que desear la *Responsabilidad Social* de las Empresas. En efecto, el último Índice Nacional de Responsabilidad Empresarial, a cargo de *Accountability & The Copenhagen Centre*, Chile aparece ranqueado en el puesto 31 en una muestra de 51 países debajo de Perú, Costa Rica y Panamá y lejos de Finlandia, Suiza, Reino Unido, Nueva Zelanda e Irlanda. Este posicionamiento incluye 7 variables: estructuras de gobierno corporativo, prácticas éticas de negocios, apoyo empresarial a políticas de Desarrollo Sustentable, inversión en capital humano, compromiso con la sociedad civil, contribución a las finanzas pública y administración medioambiental. (El Mercurio, 2004c).

En Ecoceanos News (2004a) se indica que de acuerdo al Índice reseñado, el país sale mal evaluado en las mediciones internacionales sobre estas variables. Se agrega al respecto, que peor aún es la posición que ocupa nuestro país en el Índice de Competitividad Responsable, del mismo Organismo, donde es el sexto con mayor déficit. A su vez, el Coordinador de la Red Puente, Gilberto Ortiz, en este mismo artículo de Ecoceanos

News, señala que la mala nota de Chile en RSE le resulta poco sorprendente, ya que “como concepto, iniciativa y debate, la Responsabilidad Social Empresarial no lleva más de cinco años en el país y ha sido más discursivo que real. Más parecer, que hacer”. Ortiz señaló que un estudio que la Red Puentes publicará próximamente, “demuestra que gran parte de las iniciativas de RSE no están en el área de gestión de la empresa, sino en inversión social, algunos casos de filantropía o de marketing y no centradas en el mejoramiento ambiental, laboral, ni de la ética empresarial”. En su opinión el movimiento (empresarial) de la RSE en Chile prácticamente no dialoga con las Organizaciones Sindicales, ni ambientalistas. A su vez, acusó al Gobierno de no utilizar los instrumentos del Estado para promover este concepto, cómo la información de la Dirección del Trabajo respecto al comportamiento laboral de las empresas y del Servicio de Impuestos Internos (SII) en cuanto a lo tributario.

A su vez, Juan Trímboli, de Consumer Internacional, enfatiza las mismas críticas, señalando que “este concepto [de RSE] por parte de las empresas es un elemento de marketing y no una realidad”. Y agrega: “La mala nota de Chile ratifica la necesidad de que la sociedad civil sea mucho más activa en este tema. Si la RSE en lo conceptual y en lo práctico queda sólo en manos de las empresas, los avances van a ser muy débiles o inexistentes”.

Explicó que es bueno para el país que las empresas sean responsables socialmente, porque ayudaría a mejorar la calidad de vida, disminuirían las grandes diferencias sociales y además implicaría una mejor inserción internacional del país, en el marco de la globalización y los acuerdos de libre comercio. A juicio del representante de Consumer International, el Gobierno tiene muchas obligaciones que cumplir en esta materia y cuenta con herramientas e instrumentos para ejercerlas, pero no es un tema prioritario.

NORMAS Y MEDIDAS PROTECTORAS DEL GOBIERNO

Siempre en este plano de las relaciones con los empresarios y la calidad en el trabajo, durante este año la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), junto al Instituto Nacional de Normalización (INN) y Chile Calidad, se encontraban trabajando para implementar una norma de *gestión integral* para las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de mejorar los estándares de calidad de las empresas. Esta norma PYME incluye calidad, gestión y medio ambiente y deja preparadas a las empresas para una futura implementación de ISO 9.000 e ISO 14.000.

La Dirección del Trabajo presentó en el mes de julio ante un grupo de Senadores un estudio realizado sobre las prácticas antisindicales y su impacto en las relaciones laborales

en los últimos años. En dicho trabajo se llegó a la conclusión de que la separación ilegal de dirigentes se relaciona con enfoques divergentes respecto de las demandas que se le presentan al empleador sobre las condiciones básicas de trabajo y que las prácticas antisindicales van dirigidas preferentemente contra el Presidente del Sindicato y su Directiva. Además, el estudio indica que la acción de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia permite el reintegro del 95% de los dirigentes a las empresas, pero la situación previa se mantiene o empeora en dos tercios de los casos.

Las empresas en el mes de julio ya se encontraban preparando su adaptación a la jornada laboral de 45 horas que comenzará a regir en enero de 2005. Los empresarios rechazaban esta norma argumentando que la medida incidirá en un aumento de sus costos, cuestión muy negativa, especialmente cuando comienzan a entrar en vigencia los nuevos TLC. Este rechazo ha continuado a lo largo del año. Al respecto, la Dirección del Trabajo, en el mes de septiembre, ratificó que la reducción de jornadas que se iniciará en enero de 2005 no implica rebaja de sueldos. Sin embargo, no fiscalizará ni sancionará a las empresas por cambiar los contratos o despedir y volver a contratar a los trabajadores bajo nuevas condiciones (dictamen de la Dirección del Trabajo del 22 de septiembre), lo que fue ratificado por el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic. Esta medida concitó un fuerte rechazo de la CUT, aduciendo que la Directora del Trabajo fue incapaz de resistir las presiones de los poderes fácticos. Estas nuevas normas fueron ratificadas y especificadas en diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo, dejando en claro (dictamen del 8 de octubre), finalmente, luego de algunas contradicciones, la imposibilidad de rebajar salarios, como lo reafirmará el Ministro Solari en el mes de diciembre. Ante estas disposiciones, la CPC presentó un recurso de reconsideración ante la Dirección del Trabajo. Otro tanto hizo la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) el 15 de diciembre, argumentando que el sector tiene una sola cosecha al año que depende de las condiciones climáticas, por lo que demandan, dentro de un promedio de horas anuales, adecuarse a las necesidades de cada estación. La Dirección del Trabajo desestimó esta demanda a fines de mes. (Diario Financiero, 2004a).

Según los diputados de la Comisión Investigadora de los Derechos Laborales, al hacer un balance preliminar de las múltiples denuncias recogidas en los últimos meses, concluyeron que el Código del Trabajo no da cuenta de la actual realidad laboral. Su crítica es a la falta de normas que se adapten a las nuevas relaciones laborales que se dan en el país. El Código estaría obsoleto para el sistema de empresa que existen hoy en Chile y el incumplimiento mayor se da en todo lo relacionado con contratos y tipos de contratos. Ello estaría ratificado por los propios jueces laborales, quienes señalan que se ven muchas veces imposibilitados de hacer justicia por “los recovecos del mundo empresarial para evadir la norma”. Del mismo modo, señalaron que la nueva cultura de los contratistas hace que

muchas de las leyes no se apliquen porque hay empresas que trabajan con muchas razones sociales, lo que lleva a que los trabajadores se encuentren desencantados. De acuerdo a la Comisión, los mayores incumplimientos se dan en las pequeñas empresas y no en las grandes compañías, donde habitualmente se cumple con la legislación.

REACCIONES DE LOS EMPRESARIOS

El Banco BBVA de España, con filiales en Chile, ha establecido un Código de Conducta para sus más de 9 mil empleados en todo el mundo. Con ello pretende transparentar buenas prácticas corporativas. Ello fue como respuesta al ruido generado por los fraudes contables de grandes corporaciones norteamericanas, recientemente denunciados.

En relación a la licitación de contratos de alimentación y aseo para la empresa petrolera Enap Magallanes, provocó inquietud en la empresa SODEXHO Chile, que actualmente es la concesionaria de dichos contratos. El Sindicato que representa a 230 trabajadores transitorios, se mostró preocupado por esta situación. Ello es un indicador del creciente proceso de subcontrataciones y externalizaciones en la empresa moderna.

En el Gremio de los empresarios, el 7 de diciembre se enfrentaron para disputar la presidencia de la Corporación de la Producción y del Comercio (CPC), los dirigentes Hernán Somerville, presidente de la Banca, y Fernando Echeverría, presidente de la Cámara de la Construcción hasta 2004. Una vez elegido Somerville en la presidencia de la CPC, invitó a la CUT a dialogar sobre la flexibilidad laboral, invitación que fue rechazada por la multisindical, señalando que este tema no debía ser discutido con ellos. En cambio, Arturo Martínez propuso discutir “cómo protegemos a los trabajadores, cómo les damos seguridad social”. (La Tercera, 2004a).

Somerville rechazó que se le impusiesen los temas a negociar. Más adelante planteó que el trabajo *part-time* es propio de la economía moderna y que hay que reconocer esto, para que las mujeres puedan trabajar en sus casas y para que los estudiantes puedan hacer lo propio. Pero esto, aclaró, no es sinónimo de precariedad ni es tampoco afectar los derechos del Código del Trabajo ni mucho menos. Por su parte, el Ministro Solari planteó que conversará sobre el tema de la flexibilidad con Somerville, pero que también es importante lo que piensa el Movimiento Sindical. Si hay mesas de trabajo eso puede ser razonable, por eso lo condicionamos a la existencia de un gran pacto social. Este pacto social debe ser acompañado, según Solari “de condiciones de promoción del empleo y de una mayor protección para los empleados. (Diario Financiero, 2004b).

Para Hernán Somerville, la adaptabilidad laboral no es un capricho del empresariado, sino un imperativo y que Chile está poco a poco perdiendo competitividad global

porque el país aún no entiende que el mercado laboral está cambiando. Varios Gremios empresariales coincidieron con su planteamiento. Sin embargo, según fuentes del Ministerio del Trabajo, aún no se encuentra “piso político” para aprobar materias laborales de tal envergadura. (Diario Financiero, 2005a).

Ya a fines de este año, las diversas ramas de la CPC presentaron al nuevo presidente, Hernán Somerville, diversas demandas concernientes a sus respectivos Gremios. Así, por ejemplo, para Otto Kunz, presidente de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), lo primero es propiciar una política pública a favor de más emprendimientos, con facilidades para la creación de empresas, menores costos y apoyo crediticio, así como más flexibilidad en el trabajo. También se considera importante que en el contexto del buen ciclo económico no aparezcan temas que inhiban la inversión, como el *royalty* a la minería. Por su parte, la Sofopa demanda el mejoramiento del capítulo “Chile País Plataforma”. Otra inquietud planteada por los industriales, es buscar instrumentos que permitan un mayor nivel de penetración del mercado financiero en la economía, que permitan aumentar la participación de las PYMES. El Gremio también asigna especial relevancia a la Responsabilidad Social Empresarial y a destacar los avances en esta materia. Para L. Schmidt, Vicepresidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), los temas principales son el trabajo y las PYMES. “No es posible que el país esté teniendo un desarrollo importante, con un crecimiento de 6%”, señaló “y que tengamos del orden de 600 mil cesantes. La PYME es la que genera los puestos de trabajo y mientras no le demos posibilidades, es muy difícil resolver el tema”, indica. Por su parte, en la misma dirección se plantea la Cámara Nacional de Comercio (CNC). Su director y tesorero, Clemente Cámara, pone el empleo como prioridad y pide flexibilidad para que las PYMES operen con las franquicias para capacitación del SENCE. También demanda que se creen los Tribunales Tributarios Independientes, y combatir la competencia desleal y el comercio ilegal, como la piratería en la industria de los libros. (El Mercurio, 2004d).

LAS RELACIONES LABORALES EN ESTE PERÍODO

A. ACCIÓN DE LA CUT

Principales reivindicaciones y apoyo a las Organizaciones

Las *tareas que se proponía la CUT* para el año 2004, eran la Reforma a la Justicia Laboral, poner en debate el tema de las pensiones e impulsar las reformas a la ley de negociación colectiva, como las principales líneas gruesas de su acción. Además, se insistirá

en lograr un empleo “decente”. La elección de Directiva anunciada para el 19 de agosto será otra de las preocupaciones de la Central, para lo cual se preveía un par de meses de campaña. Un eventual Paro Nacional, es otra de las tareas que Arturo Martínez pensaba desarrollar en el 2004. Del mismo modo, un especial esfuerzo concitará la tradicional manifestación del 1º de mayo.

Respecto del “trabajo decente”, concepto propuesto por el Director de la OIT, Juan Somavía, en la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, en 1999, según Ricardo Infante, ex director de la OIT en Chile, éste consta de cuatro características principales: en primer lugar que exista trabajo y que sea de calidad, esto significa que tenga un buen nivel de productividad y también de remuneraciones. En segundo término, que esté protegido por las normas internacionales, es decir, que las personas tengan Contrato de Trabajo. Lo tercero es que los trabajadores cuenten con protección social en materia de salud, seguro de desempleo, protección a la maternidad y que tengan acceso a una jubilación digna. Finalmente, es trabajo decente cuando estas características son obtenidas mediante el diálogo social. Éste se materializa en los Convenios Colectivos donde se acuerdan las condiciones de trabajo futuro y del presente. Se trata que todos los puntos señalados, sean discutidos entre empleadores y trabajadores, en un proceso participativo. (Revista Mensaje, 2004).

Del mismo modo, la CUT solicitó al Gobierno la creación de una AFP estatal, para garantizar jubilaciones dignas, las que no entregarían el sistema privado. A su vez, criticó la composición del mercado de las AFP puesto, que según el Dirigente, que de las 22 empresas que existían en 1990, hoy en día sólo hay 7, de las cuales 3 concentran más del 70% de los afiliados. Una AFP estatal, según la CUT, permitirá subsanar las bajas Pensiones que otorga el Sistema.

También la CUT entregó su apoyo a los trabajadores de diversos sectores, como fue el caso de la empresa Explonor, en huelga indefinida, en protesta por mejores sueldos y falta de seguridad. Los operarios y sus familias permanecieron en las dependencias de la CUT, en la ciudad de Iquique en enero de 2004.

Alrededor de 100 trabajadores y dirigentes sindicales de la CUT protestaron en las afueras de la Confederación de la Producción y el Comercio, CPC, en demanda de mayor libertad sindical y negociación laboral. El hecho se produjo durante un acto de lanzamiento de un libro sobre “Rentabilidades de las Buenas Prácticas Laborales”, de Humberto Berg editado por la OIT, con presencia de Dirigentes empresariales y autoridades de Gobierno. Según el Dirigente de la CUT, Sergio Troncoso, la CUT no está de acuerdo con la flexibilidad laboral que propician los empresarios, puesto que significaría trabajos más precarios, sin contrato y part time. Añadió que querían denunciar ante este encuentro empresarial que hay empresas que violan la libertad sindical “y quieren ganar más a costa de nuestro trabajo”.

Arturo Martínez anunció que ese año denunciarían ante los Organismos Internacionales a los empresarios que vulneren los derechos laborales. Afirmó que los empresarios se preocupan sólo de cumplir con los estándares de calidad para producir, postergando los derechos de los trabajadores. Al respecto se vincularán con las Centrales europeas, la norteamericana y todas las Centrales del mundo para que tengan los antecedentes de cómo se elaboran los productos que llegan a sus mercados. Además acusó al Gobierno y a los Parlamentarios de no legislar a favor de los trabajadores, privilegiando el Gobierno la creación de empleos, mientras los trabajadores se siguen empobreciendo y están siendo explotados. Asimismo comentó que el Gobierno envió el año pasado al Congreso el Proyecto de Reforma a la Justicia Laboral, que no ha tenido la menor atención de los Parlamentarios. Criticó la falta de interés de los diputados, ya que cuando el Proyecto llegó a la Cámara no asistieron al debate.

Del mismo modo, la CUT amenazó al Gobierno con un Paro Nacional que se realizaría el 29 de julio, si no retira del Congreso los Proyectos de Ley que establecen la flexibilidad laboral y el que instituye las empresas suministradoras de personal. A su juicio, estas Leyes significan desmedros para los trabajadores, quienes perderían sus actuales derechos. La Central espera reunir 50 mil personas en la capital, para el 1º de mayo y 200 mil en el resto del país. Frente a este proyecto, la CUT llamó a los trabajadores a defender sus derechos frente a estos proyectos, aseverando que la iniciativa denominada “régimen de subcontratación y funcionamiento de empresas de servicios transitorios” está creando empresas de papel que no garantizan derechos como la negociación colectiva, Sindicalización, aguinaldo y fuero maternal. Frente a ello, el Gremio llamó al Gobierno a retirar el proyecto de la discusión parlamentaria.

A la primera reunión, tenida en el mes de abril, para constituir el Comité Consultivo laboral del TLC, no asistió la CUT.

En la *celebración del 1º de mayo* la CUT habría logrado reunir unas 5 mil personas. En la oportunidad, sólo se registraron incidentes menores. Durante su discurso, Martínez emplazó al Gobierno a acoger las 14 peticiones de la CUT consignadas en un documento llamado “*Pliego por la dignidad del trabajo*” que luego examinaremos.

La CUT ha estado demandando un aumento de hasta el 22% para fijar el nuevo salario mínimo. Ello, debido al mayor crecimiento de la economía. Su objetivo es que dicho salario llegue a los cerca de \$ 140.000 mensuales líquidos que gana el funcionario de menor rango en la administración pública (para la fecha, era de \$ 115.648), alcanzando –según el Gobierno– a 700.000 trabajadores, mientras la CUT estima que cubre a 780.000.

Ya en el mes de junio, la CUT descartó llegar a un acuerdo con el Gobierno respecto del monto del salario mínimo, aunque aseguró que el diálogo entablado ha traído frutos. Uno de los puntos debatidos, en este período, es si el salario mínimo puede o no ser compuesto.

Para la CUT no se hace compuesto, rechazando que algunos empresarios incluyan las horas extraordinarias, los bonos de locomoción o colación. Es necesario clarificar que este salario mínimo no se hace compuesto. Porque los impresores lo hacen con las horas extraordinarios, bonos de locomoción, etc. Entonces no es salario mínimo, es un ingreso”. (El Mercurio, 2004e).

Aunque el Gobierno ha manifestado su negativa ante la cifra de 145 mil pesos demandada por la CUT, Martínez ha insistido en que si el Estado tiene fijada tal suma para los funcionarios de más bajo grado, los empresarios también deben pagar lo mismo. Sin embargo, la CUT ya se abrió a negociar con el Gobierno un reajuste del salario mínimo por los próximos dos años, con el objetivo de evitar que una próxima discusión se vea afectada por las campañas presidenciales. Si bien no se ha logrado un acuerdo, las conversaciones han sido positivas, por cuanto está sentado el principio de avanzar en un acuerdo bianual, que permita proteger el ingreso básico de los trabajadores en función de las perspectivas económicas que se abran hacia los próximos dos años.

En general se esperaba que el reajuste del salario mínimo (cuya cifra, como hemos visto, se mantiene en \$ 115.648) se incrementara a contar del 1º de julio del 2004. Sin embargo, los economistas coincidían en que dado el ritmo de crecimiento de los puestos nuevos de trabajo, era necesario en esta oportunidad hacer un reajuste más moderado, cercano a la inflación estimada, de manera de no afectar la contratación de los más jóvenes y de personas menos calificadas. Ello significará más dificultades para que se satisfagan las expectativas de las Organizaciones Sindicales y sus Centrales. Sin embargo, se aprobó por el Senado el nuevo salario mínimo, fijándose en \$ 120.000, a partir del 1º de julio. En medio de este debate entre el Gobierno y la CUT, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, pidió paciencia a los trabajadores que estaban disconformes, por el aumento del salario, fijado en \$ 120.000. El Ministro indicó que todavía había que ser pacientes, porque se estaba con un fuerte desempleo; por tanto, más de aquel monto habría sido irresponsable con los que no tienen empleo.

Pliego de la dignidad

En el mes de junio, finalmente la CUT marchó a La Moneda para entregar al Presidente Lagos este petitorio denominado “*Pliego de la Dignidad*”, al que nos referimos recién. En él se resumen las reivindicaciones que la CUT ha estado presentando frente al contexto económico, social y laboral existente. Por ello nos interesa entregar una breve síntesis de sus principales contenidos.

Entre las reivindicaciones del Pliego se encuentran el reajuste de todos los sueldos, tanto públicos como privados, incluidas las pensiones, el ingreso mínimo igual al último

grado del sector público, un bono de locomoción de \$ 12.000 por mes, la reforma a la Ley de Negociación Colectiva para que negocie el Sindicato Interempresa, el término del reemplazo de trabajadores en huelga, modificar la Ley de Despido y terminar con los despidos por necesidades de la empresa y con el tope de las indemnizaciones por años de servicio, una reforma a la Justicia Laboral con juicios orales y de no más de seis meses de duración, más Juzgados del Trabajo y jueces especializados, además de justicia gratuita para los trabajadores de bajos ingresos. El Pliego también contempla la reforma al Sistema de Pensiones con el fin de asegurar una pensión digna y terminar con el negociado de las AFP, además de reparar el daño provisional causado a los trabajadores públicos⁽¹⁾.

Se propone, también, legislar para que las mineras privadas paguen impuestos y un royalty de no menos de 10% a partir de enero de 2006 y no de 2007 como pretende el Gobierno para asegurar más salud y educación de calidad. También se exige una ley que termine con los subterfugios que ocurren en las empresas donde éstas crean varias razones sociales para ocultar utilidades y eludir los derechos de los trabajadores. Además, exigen poner fin a las contratistas de propiedad de la empresa mandante que sólo buscan eludir sus responsabilidades y bajar los costos de la mano de obra.

Otro aspecto es que la Reforma Municipal no convierta a los Municipios en empresas; la aplicación del Convenio 151 de la OIT, para procurar a los empleados públicos negociación colectiva, con derecho a huelga y pleno respeto a la carrera funcionaria. Respetar y consagrar los derechos maternales y de licencias de las mujeres trabajadoras y retirar del Parlamento los proyectos de Flexibilidad Horaria y los que establecen las empresas suministradoras de trabajadores y la subcontratación. Así como poner fin a los Senadores designados y vitalicios y cambios en el sistema electoral binominal, para avanzar a una verdadera democracia representativa de las mayorías. En la misiva dirigida a Lagos y entregada el 19 de mayo en La Moneda por el presidente de la CUT, Arturo Martínez, y el Secretario General de la Organización, José Ortiz, expresa diversas críticas que la CUT ha venido realizando en esta etapa.

Para entregar este Pliego al Presidente del Senado, unos 4 mil dirigentes sindicales de Santiago y de distintas regiones del país se movilizaron, el 16 de junio, al Parlamento en Valparaíso. A ellos se sumaron los dirigentes estudiantiles de la Región. José Ortiz, secretario general de la CUT, señaló que ésta fue una movilización activa y una demostración de fuerza organizativa muy importante y que este hecho va reafirmando

¹ Este daño provisional fue causado por las disposiciones del Gobierno Militar a partir de la Reforma Previsional de 1981, que en la práctica obliga a los trabajadores a cambiarse del antiguo sistema de previsión entregado por el Instituto Nacional de Previsión (INP), al nuevo sistema de las Asociaciones de Ahorro y Préstamo (AFP), perdiendo las garantías que les otorgaba el primero.

un camino de la Central, un cambio estratégico que implica un rol mucho más político, mucho más relevante en el accionar político del país.

Por otra parte, la CUT se manifiesta inquieta respecto de que los extranjeros laboren remuneradamente en Chile, dada la desventaja en la que ellos creen que quedan los trabajadores.

Relaciones con el Gobierno

Luego que decidiera integrarse a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Arturo Martínez exigió una profunda reforma en materia laboral. Los principales puntos que se deben modificar son, a su juicio, los servicios de externalización profundizando la reforma a los tribunales laborales. También exigió el retiro del proyecto sobre las actividades de las empresas de servicios temporales, pues sostuvo que la triangulación que se da entre la empresa usuaria, suministradora y el trabajador, “busca violar los derechos laborales”. Igualmente exige retirar los proyectos de flexibilidad que se encuentran en el Congreso. Los Diputados oficialistas que integran la Comisión del Trabajo no se inclinaron por reestudiar la iniciativa respecto de la flexibilidad laboral. En cambio, el Vicepresidente de la Cámara, Antonio Leal, coincidió con la negativa de la CUT en cuanto a que la flexibilidad laboral era innecesaria, ya que a su juicio no sirve para aumentar los puestos de trabajo. Ello, no obstante el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, señaló que dicho Proyecto se analizaría una vez que la Cámara de Diputados hubiese revisado la Reforma a la judicatura laboral.

En relación a las demandas y reivindicaciones planteadas, la CUT criticó el discurso del Presidente Lagos con ocasión del 1º de mayo, pues –a su juicio– no hizo referencia a los problemas de los trabajadores ni los incluyó en los futuros planes del Gobierno para mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo, valoró que incluyera en su mensaje un reajuste de las pensiones mínimas, asistencias y montepíos, así como también el llamado a aprobar las Reformas Constitucionales.

El control del *trabajo infantil* ha sido reiteradamente, como ya lo hemos destacado, otra de las reivindicaciones de la CUT. Según su consejera nacional, Gloria Blanco, en el país laboran cerca de 47.000 niños, con las negativas consecuencia que ello conlleva, en términos de salud, estudio, etc.

En relación a la convocatoria a Paro fijada para el 29 de julio, finalmente éste se transformó en un día de movilizaciones. La razón esgrimida, pese al rechazo de algunos grupos, fue que inicialmente el Paro anunciado el 1º de mayo era frente a la idea del Gobierno de legislar sobre la flexibilidad laboral. Como de hecho el Gobierno no había insistido en ello, se programó solamente una movilización. En este paro, la CUT

pretendía impulsar el Pliego por la Dignidad y los Derechos de los Trabajadores. La Movilización estuvo antecedida por la entrega de un pliego de peticiones en todas las Gobernaciones e Intendencias del país. Finalmente, tuvo lugar la Jornada de Movilización de la CUT, teniendo una positiva evaluación, si bien su Secretario General, José Ortiz, declaró al respecto: “no podría decir óptima”, pues su deseo era que todos los trabajadores pararan, aclarando que “desde ese punto de vista, se hizo bastante. Ahora, lo suficiente no. Yo no estoy satisfecho”. (El Siglo, 2004a).

En la primera semana de julio, la CUT solicitó al Ministro del Trabajo que el Gobierno estableciera una política de Estado para crear más empleo. La petición fue formulada por la directiva en pleno, en una reunión de hora y media. En aquella oportunidad el Ministro aprovechó para insistir en que, dada la politización y encono frente al proyecto de flexibilización, no estaban aún dadas las condiciones para enviar el proyecto al Parlamento. Ello, no obstante el empresariado, a través del dirigente de la CPC, M. Claro, ha insistido frente a las autoridades de Gobierno en la necesidad de enviar este proyecto al Parlamento. El empresariado ha insistido en que su retardo incrementaría la cesantía en el país.

En orden a su relación con los empresarios, la CUT y la CPC se reunieron el 8 de julio. En dicha reunión, acordaron crear dos Comisiones de Trabajo: educación y capacitación y empleo sin embargo dichos acuerdos no fueron llevados a la práctica.

En este mismo tema, la Comisión Económico Social de la DC presentó al Gobierno una propuesta de flexibilidad laboral que facilite la contratación de trabajadores y disminuya el desempleo. En ella, se incluyen las ideas propuesta por Joseph Ramos, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, quien ha propuesto un sistema de turnos que permita que en empresas que trabajan un turno se estimule el trabajo en un segundo turno y en empresas que hacen dos, hagan un tercer turno. Ello significaría una manera de generar empleo sin más inversión. También sugiere que se aliente a las empresas en situaciones de recesión a reducir horas de trabajo, más que a reducir personal. En cambio, opina que la estrategia de elevar el gasto público para combatir el desempleo, podría afectar la credibilidad del país en los mercados internacionales.

Esfuerzos de recomposición orgánica y representatividad

En su *Asamblea Nacional del 16 de agosto*, en la cuenta rendida por la directiva se señaló que la CUT se encontraba sumida en una severa crisis hasta 1996. (El Siglo, 2004b) La directiva elegida entonces habría impuesto cambios que, aunque lentos, fueron enmendando el rumbo de la multisindical.

Junto a estas acciones recordó igualmente el Congreso Refundacional y otro extraordinario. Tres Encuentros Nacionales con las CUT Provinciales, la reconstrucción de casi todas

las CUT Provinciales y reposición de las CUT Zonales (asumieron con 7 CUT Provinciales, alcanzando a la fecha 41). La creación del Consejo Directivo Nacional Ampliado. La creación de grandes Sindicatos de rama y la participación de más de 200.000 trabajadores en el país el último 1° de mayo, así como la publicación del periódico Chile Justo. Anunció que próximamente se legalizará el Instituto de Investigación y Estudios Laborales, con sedes en todas las regiones para brindar soporte técnico a los dirigentes. Llamaron a participar en los próximos comicios de la CUT y a no emplear métodos reñidos con la democracia sindical. Terminaron indicando que la CUT “no es sólo de los trabajadores, es del pueblo, de la gente que sufre, que no tiene voz, de la gente que está sola”. Con ello, la Directiva de la CUT, presidida por Arturo Martínez, destacaba en esta cuenta a la Asamblea, las realizaciones del período y los logros alcanzados por su gestión, con el objetivo de consolidar su liderazgo, amagado, tanto por las dificultades para encontrar satisfacer las demandas y requerimientos de sus Bases como por los fraccionamientos y divisiones en curso. Por ello, Martínez enfatizará que: “Superamos a la CUT de la crisis, tenemos una CUT de estatura que debe ser tenida en cuenta por el Gobierno, el Parlamento y los empresarios. Pero no estamos conformes, porque aún no es tenida suficientemente en cuenta por la sociedad y eso no nos deja conformes”, indicó. Fustigó igualmente a quienes intentan fraccionar la CUT desde la Centroderecha, aludiendo a la UNT y “desde algunos sectores que se dicen progresistas”, aludiendo a Fuerza Social. (Martínez, 2004a).

Frente a los intentos empresariales por lograr mayor libertad en sus contrataciones, horarios y otras normas, Arturo Martínez señaló que hoy en día “está agotado el paradigma de la flexibilidad laboral” y llamó a pensar en nuevas ideas para crear más trabajo. Martínez se refirió con esto a la insistencia de legislar sobre este proyecto impulsado por algunos sectores DC. El dirigente sostuvo que hace tiempo en Chile hay flexibilidad laboral, citando los casos como los contratos a plazo fijo, los programas parciales de 32 horas laborales, los sistema de trabajo *part time*, todos los cuales carecen de indemnizaciones y se encuentran tipificados en la ley 2.200 del año 1979, dictada por el Gobierno Militar. Martínez agregó que ninguna de esas figuras de flexibilidad laboral han dado resultados porque el desempleo continúa. Señaló que este fenómeno de la cesantía en Chile hay que explicarlo por la alta concentración de la riqueza en las grandes empresas. (La Tercera, 2004b).

Elecciones internas en la CUT

El 28 de agosto fijó la CUT para realizar sus elecciones internas. En los Comicios se enfrentaron 5 listas: la de Martínez, apoyado por los Socialistas y secundada, entre 22 candidatos, por Ana Bell, dirigente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y del Departamento de la Mujer de la CUT y por el encargado de Educación

de la Central, Víctor Ulloa. La lista, encabezada por María Rozas, albergaba dos sub-listas, una de la DC y otra del PRSD. Rozas, ex diputada, quien otrora representara a los profesores, fue en representación de los taxistas, en el gremio del Transporte. Los Dirigentes PC Independientes de Izquierda fueron encabezados por el Vicepresidente de la Central, Miguel Ortiz, y por el encargado de Relaciones Internacionales, Jorge Conzález, y los Dirigentes Ángela Riffo de la ANEF y Jorge Araya de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS). Otra lista presentada fue la presidida por el ex presidente de la CUT, Roberto Alarcón, PS, quien no quiso ir en la lista oficial de Martínez, junto al dirigente del comercio Claudio Aravena. Los conglomerados de Fuerza Social y de la Zurda fueron juntos en la lista encabezada por Miguel Soto, presidente de la Confederación de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET) y por Jorge Pavez de Fuerza Social y Presidente Nacional del Colegio de Profesores.

La votación fue, por tercera vez, por elección universal. Se constituyeron 58 mesas receptoras de sufragios en todo el país. Se calcula un universo de 8.000 votantes. Estos 8 mil dirigentes representaban un conglomerado de 510.000 trabajadores. Finalmente, fue reelegido el actual timonel de la CUT, Arturo Martínez (PS), como Presidente para el período 2004-2008.

Los resultados por lista fueron los siguientes:

- Lista A, “La CUT, Eje de la Unidad del Pueblo” (PC), liderada por José Ortiz, alcanzó un 33,9%.
- Lista B, “Convergencia Sindical” (ex PC), liderada por Miguel Soto, de Fuerza Social, alcanzó un 8,96%.
- Lista C, “Para Volver a Crecer” (DC), encabezada por María Rozas y el PRSD, alcanzó un 15,14%.
- Lista D, “Autonomía para el Sindicalismo que necesitamos” (PS), liderado por Arturo Martínez, alcanzó un 37,25%.
- Lista E, “Socialista por una CUT Democrática y Clasista”, encabezada por Roberto Alarcón, anterior Presidente de la CUT, alcanzó el 4,75%.

Datos suministrados por la CUT (Ortiz, 2004b) nos indican los siguientes resultados por tendencia política, que coinciden con los recién entregados:

PC:	34%, con 15 delegados
Arturo Martínez:	36%, con 17 delegados (Hernán Bravo, Ana Bell, José Manuel Díaz, Víctor Ulloa, etc.)
Concertación:	17%, con 7 delegados
PS:	4%, con 2 delegados (Roberto Alarcón, Nueva Izquierda, equipo de Camilo Escalona).
Fuerza Social:	9%, con 4 delegados (Jorge Pavez, M. Soto, Jorge Martínez, de La Zurda, descontentos de los partidos, etc.).

La cifra repartidora en esta elección estuvo cerca de los 15.000 votos. El PC aumentó sus delegados de 11 en el 2000, a 15 en esta elección. El PS bajó de 21 en el 2000, a 19, ahora. La DC también bajó de 9 en el 2000, a 6 en esta oportunidad.

A partir de entrevistas realizadas a algunos dirigentes nacionales de la CUT, se obtiene el siguiente perfil, a partir de estas elecciones del 2004. Respecto de los cambios en las bases de inserción de la Central, habrían bajado los sectores Calzado y Textil, muy escasos por la nueva economía y bajó igualmente la Construcción, por los nuevos sistemas de trabajo. En cambio, crecen los salmoneiros, el comercio y los trabajadores Eventuales. Los forestales crecen poco, a pesar del fuerte aumento de la producción en este sector. Se registraron algunos reclamos en esta elección, principalmente por algunos padrones que no llegaron a regiones, con todos los registrados.

Se reconoce, igualmente, que la fuerza del sindicalismo baja, principalmente por las prácticas antisindicales de los empresarios, que destruyen algunos Sindicatos, como también por disminución de personal en los trabajos más informatizados, debido a las subcontrataciones; así como por las luchas y divisiones internas y la falta de estrategia organizativa. Algunos empleos se degradan, incluso en el sector financiero, como es el caso de algunos funcionarios de estas empresas, como las AFP, por ejemplo, que se han transformado en verdaderos “vendedores ambulantes” de tarjetas de crédito.

En el sector servicios se han producido importantes mermas en orden a su adhesión a la CUT. Es claro el caso del Colegio de Profesores, dirigido por Jorge Pavez, creador de Fuerza Social, como hemos visto. El Colegio en cuestión, logró obtener el Estatuto Docente, con los Gobiernos de la Concertación, lo que le significó importantes mejoramientos en sus niveles de salarios, estabilidad ocupacional y condiciones de trabajo. Ello le otorgó una mayor y creciente autonomía respecto de la CUT. Por su parte, la Asociación de Empleados Fiscales, ANEF, participó en diversas Mesas de Trabajo en que se discutió el reajuste de estos empleados, el daño previsional, etc. En la ANEF tienen fuerza los empleados de Tesorería, del Instituto Nacional de Previsión y del Ministerio de Educación. Su presidente, De la Puente, ha mostrado bastante autonomía e independencia.

En orden a las *tareas que se plantea la CUT en este nuevo período*, Arturo Martínez, recién reelecto como presidente de la CUT, señaló que van a fortalecer el Sindicalismo, elevando las tasas de afiliación de los trabajadores. Se planteó como meta alcanzar en estos 4 años 1 millón de trabajadores afiliados (actualmente son 516.000). Quisieron instalar escuelas sindicales y mejorar sus comunicaciones, para ello implementando quizá la televisión por cable, para que los trabajadores puedan informarse. También desean mejorar la calidad de los Dirigentes y contar con nuevas propuestas, “estando disponibles no sólo a gritar, sino también a conversar”. (Martínez, 2004b).

En orden a las relaciones con el Gobierno, Martínez plantea un diálogo más franco, con tiempo disponible y no solamente con breves reuniones formales. Respecto de los empresarios manifestó que tendrán una política de buscar el diálogo, pero siempre entendiendo que hay una parte que está siendo poco valorada. “Queremos un diálogo franco con los empresarios y rayar la cancha de nuevo, para contar con mejores relaciones laborales y con mejor legislación”, como señala en esa misma entrevista recién citada.

En relación al tema de los subsidios y contratos, planteó que no le gustaban los subsidios, “porque ahí hay un abuso muy grande”. Afirmó tener datos concretos de empresas que han despedido a trabajadores para contratar con el subsidio que da el Gobierno y eso le parece un abuso y una mala utilización del sistema. De allí que prefiera que esos recursos se destinen a las familias de los trabajadores que deben enfrentar los períodos de desempleo. “Si no, es un vicio y en definitiva no se está ayudando al trabajador, sino que a la empresa”.

Respecto del tema de la flexibilidad laboral y a la posibilidad de incorporarlo al diálogo social, planteó su negativa, señalando que este tema “mancha todo el diálogo”. Además, a su juicio, el tema de la flexibilidad para enfrentar el desempleo “está agotado”. Indicó que en Chile se ha intentado aplicarla: “se liberó a los empresarios del aporte previsional y se les dijo que con eso iban a dar más empleo y justo vino la crisis y tuvimos un fuerte desempleo. Luego se continuó creando una cantidad de contratos: a plazo fijo, por horas, atemporales, etc., y el desempleo no ha cedido. Creemos que está tema hay que enfrentarlo sobre otras bases, como, por ejemplo, transformando la CORFO en una Organización de Fomento a las PYMES”, pero planteó no estar dispuesto a discutir sobre la base de la flexibilidad y la desprotección.

En síntesis, sobre este tema de la flexibilidad, Martínez considera que no sólo es inútil, sino que incluso es una agresión plantearlo, por ello amenaza que el día que alguien “se atreva a plantear de nuevo el tema, el día que se empiece a discutir en el Parlamento, se responderá con un segundo Paro Nacional”. Es interesante constatar que considera que este tema “es más ideológico que práctico” y “una agresión”, por ende y si el mundo sindical es agredido, éste deberá responder, como lo indica en la misma entrevista recién citada.

Luego de su reelección, Arturo Martínez junto a la nueva directiva de la CUT tuvo una reunión con el Presidente Lagos. En ella, Lagos lo invitó a participar con ellos en una Comisión para analizar la creación de empleo. Martínez, a su vez, le pidió al mandatario que sus Ministros se reunieran con los dirigentes de la ANEF y de la Dirección del Trabajo para solucionar sus problemas.

Principales reivindicaciones de la CUT

La CUT ha decidido impulsar un programa reivindicativo de seis puntos, para el próximo año 2005, en rechazo a aquellos que promueven la “flexibilidad laboral y la precariedad del trabajo, que produce mayor pobreza y desigualdad”. Un primer tema dice relación a que ningún trabajador debe laborar sin contrato, reclamando contra la “boleta de servicios, que no es contrato de trabajo y tiene carácter ilegal”. Un segundo punto es proponer un “estándar laboral básico para trabajo precario”, principalmente en el ámbito de las Pymes, empresas contratistas y subcontratistas, temporeros, eventuales y *part time*, los que deben tener, según la CUT, mínimos derechos laborales resguardados, incluyendo aguinaldos, bonos de locomoción y escolaridad y horarios adecuados. El tercer punto se refiere a las condiciones de trabajo, postulando que “todas las empresas deben llevar a cabo todas las medidas de seguridad necesarias para evitar accidentes y enfermedades profesionales”. Hace un llamado a las autoridades a una “intensa fiscalización en materias de seguridad laboral, particularmente en los sectores de la construcción, transporte de carga y pasajeros, trabajadores temporeros, minería y salmonicultura”. En cuarto término, plantea “solicitar al Gobierno que ponga carácter de suma urgencia a los Proyectos de Ley que reforman la justicia laboral”. El quinto punto, dice relación con la necesidad de impulsar “una campaña permanente para lograr modificar la actual legislación de negociación colectiva, “impidiendo, por ejemplo, el reemplazo de personal durante una huelga”. En sexto lugar, se llama a impulsar una campaña destinada a “cambiar el actual sistema de Pensiones para que exista mayor cobertura, que las Pensiones sean suficientes y no inferiores a una tasa de reemplazo del 70% así como a “terminar con el abuso del cobro excesivo por la Administración de los Fondos de Pensiones y evitar que las Pensiones de todos los chilenos sigan siendo un negocio para los dueños de las AFPs”. (El Mostrador, 2004a).

A fines de año, si bien como vimos se encontraba cerrada la discusión sobre la flexibilidad laboral, la CPC intentó reflotar el tema, considerando su posibilidad en las conversaciones que ha venido sosteniendo con la UNT. A juicio de ambas partes, estarían dadas las condiciones para retomar el debate que quedó trunco en la Cámara de Diputados. Unos de los principales topes para reactivar el proyecto sería la CUT, que asegura contar con el compromiso del Gobierno para no tratar esta materia durante el próximo ejercicio. En el Ejecutivo, como hemos visto y en el Ministerio del Trabajo, se visualiza abrir el diálogo sólo y cuando exista un gran pacto social, con la segunda condición de que ello no implique desmejorar la situación de los trabajadores. Para la UNT el tema es la adaptabilidad, no la flexibilidad. “El tema es cómo se adaptan los horarios en determinadas situaciones dependiendo de cada una de las empresas, compartiendo lo planteado por Hernán Somerville, presidente de la CPC. Por ello, Olivares emplazó al Gobierno a definir si el tema va a plantearse o no: “Yo comparto que, si es

que se habla de un gran acuerdo social, deberíamos ser las distintas Organizaciones las que fuéramos convocadas”. (Olivares, 2004a).

El Presidente Lagos afirmó que la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales a partir del 1 de enero del 2005 significará tener una “mejor calidad de vida”. Reducir esas tres horas, quiere decir más o menos 171 horas en el año. Si se juntan esas horas, equivalen al trabajador 21 días menos, explicó indicando que esto es la culminación de algo que se aprobó hace tres años. También abogó porque el 2005 se termine el debate respecto de los Tribunales del Trabajo y “se apruebe la Ley en el Parlamento que crea un nuevo sistema laboral del punto de vista judicial (...)”. (Lagos, 2004).

El 20 de diciembre, unos 250 trabajadores marcharon en Santiago exigiendo el fin de las prácticas antisindicales y la represión a las huelgas. La protesta fue por la represión habida en la huelga de la empresa Mindugar Industrial. Convocó a la marcha el Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores Metalúrgicos, recibiendo el apoyo de la Confederación de Trabajadores de la Construcción.

La CUT creó una casilla de correo electrónico para recibir denuncias sobre incumplimiento de la nueva jornada laboral que comienza a regir el 1 de enero. Martínez señaló que espera que los empresarios “no realicen recortes salariales ni mediaten esta conquista de la CUT”. Por su parte, el Ministro Ricardo Solari aseguró que van a recoger todas las denuncias “luego las vamos a investigar y, por sobre todo, si son grandes empresas, lo haremos con mucho más entusiasmo”. Agregó que confía en “el buen sentido y respeto a ley por parte de los empresarios”. Además señaló que “el país sólo puede ser respetado en el ámbito internacional sobre la base de que las leyes laborales se respetan sin excepciones”. (Solari, 2004).

En el ámbito del *Sindicalismo internacional*, dos de las más importantes Centrales Sindicales del mundo, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), se encaminaron, a fines de este año, hacia una fusión global para fortalecer su lucha contra lo que ven como la creciente explotación del trabajador en momentos en que las grandes corporaciones fortalecen su poder sobre la economía global. La fusión de estas dos Centrales que juntas congregan a más de 170 millones de miembros en 150 países, se esperaba que terminará el año próximo, sin embargo, dicha unidad iniciaría su proceso de constitución en noviembre del 2006. (Confederación Sindical Internacional, 2006).

Situación laboral de la mujer

Pese a que generalmente sus remuneraciones son un 31,1% menores a las de los hombres, muchos empresarios suponen que las mujeres generan mayores costos asociados.

Sin embargo, la OIT señala que tales costos, para el caso de Chile, no superan el 1,8%. Muchos de los costos asociados, como el fuero maternal, están asumidos por el sistema de salud financiado por los propios trabajadores. Siempre en relación a la mujer trabajadora, la CUT cuestionó el proyecto de racionalización de subsidios de incapacidad laboral y licencias maternales que se discutía en el Senado y anunció una serie de actividades para manifestar su rechazo. Según Ana Bell, jefa del departamento de la mujer de la CUT, “la maternidad se ve amenazada con la iniciativa, razón por la cual se comenzarán a recolectar firmas en rechazo al Proyecto de Ley, las que serán entregadas al Presidente Lagos el 1° de mayo”. (Bell, 2005).

La CUT busca la conformación de una mesa de trabajo donde se discutan las modificaciones a dicha Ley y se llegue a un acuerdo beneficioso para las madres, quienes con la legislación no podrán ausentarse de su trabajo a no ser por enfermedades muy graves que afecten a sus hijos. Para la CUT, las modificaciones en curso tendrán como resultado la casi “agonía del menor”, para que su madre trabajadora pueda acceder a la licencia, haciendo casi imposible el ejercicio de ese derecho. Se criticó igualmente el proyecto, dado que restringe la entrega de licencias a ciertas enfermedades, indicando que son los médicos los que deben determinar si el niño tiene necesidad de cuidados de su madre y entrega la licencia, y no una Ley hecha por diputados “con un sentido economicista”. A unas 6.000 mujeres del sector pesquero industrial, artesanal y agroindustrial de la zona de Concepción, esperan llegar la campaña conjunta que iniciaron este mes la Dirección Regional del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer para difundir los derechos laborales. Agrupaciones Sindicales y sociales presentaron un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones, contra el proyecto de licencias maternales, pidiendo impugnar las indicaciones efectuadas a la mencionada iniciativa que se tramitaba en el Congreso. A. Jara, representante de la CUT, señaló que el escrito pretende que el Gobierno retire la propuesta relativa a la restricción del acceso de las madres para cuidar a sus hijos enfermos.

La mujer trabajadora, en la situación actual, enfrenta diversos tipos de trabajo, como el teletrabajo, trabajo a domicilio, jornada parcial, etc. Estas nuevas modalidades, así como los problemas de la doble o triple jornada, las responsabilidades familiares compartidas y el ingreso de las mujeres al espacio público, son temas que desafían a la mujer trabajadora y sus Organizaciones. Esta situación se agrava en las labores de temporada del sector agrícola, particularmente entre las temporeras. Así, por ejemplo, en la Región de Temuco, en el sur del país, el 71% de las empresas fiscalizadas en junio del 2004 fueron sancionadas por alguna irregularidad en el ámbito laboral o de higiene y seguridad. Entre ellas: falta de baños, comedores, agua potable, ducha, ropa de trabajo, equipamiento y protección personal, así como irregularidades con el registro de asistencia. (Dirección del Trabajo, 2004e).

La creciente incorporación de la mujer chilena al mundo del trabajo se explica por la existencia de más ofertas, nuevos nichos de negocios, cambios socioculturales, bonanza financiera y una mayor confianza empresarial. Sin embargo, la participación femenina en Chile aún se mantiene diez puntos más abajo que en países como Argentina y Colombia. Entre febrero y abril de este año, el trabajo por cuenta propia y el asalariado de las mujeres creció en un 50% y un 47%, respectivamente. Según F. Villegas, asesora del Sernam, hoy las mujeres de 25 años tienen incorporado el tema laboral como una cuestión de desarrollo personal, como un patrón constitutivo de su identidad. (El Mercurio, 2005a).

B. DINÁMICA DE LAS RESTANTES CENTRALES

Demandas de la CAT

La CAT acordó celebrar el próximo 1º de mayo con la demanda de un pliego básico. El petitorio incluye seguridad en los Contratos de Trabajo, eliminando la facultad de los empleadores para declarar y no pagar las cotizaciones a las AFP y el aporte al seguro de cesantía. Se pide, además, el reconocimiento del Sindicato como único actor válido en el proceso de negociación colectiva y el derecho a Sala Cuna, sin mínimo de trabajadores por empresa. Piden también una gratificación de 4,75 ingresos mínimos anuales, a pagarse en doceavos y una indemnización sin tope por años de servicios. El pliego exige asimismo colación, gastos de locomoción y ropa de trabajo, sin excepción respecto del tipo de contrato del trabajador. (CAT, 2004).

Desarrollo de la UNT

La *Directiva de la UNT* sostuvo una reunión con el Presidente del Senado, Hernán Larraín. Diego Olivares aseguró que su Organización constituye “una real alternativa de Sindicalismo, que busca cambiar las relaciones laborales en Chile, donde empresarios y trabajadores puedan aportar por un mejor diálogo social”. Añadió que “Chile ha hecho muy bien las cosas en muchos ámbitos, pero la redistribución del ingreso sigue siendo un tema pendiente, por lo que esperamos, como trabajadores, aportar en esa línea”. También se refirió a la necesidad de impulsar un Acuerdo Nacional para definir si el desempleo vigente es un problema estructural, coyuntural o que responde a una realidad mundial. Recordó que fue justamente éste uno de los tópicos centrales del reciente Encuentro, en Barcelona, de la CIOSL, donde Olivares fue el único representante chileno invitado. El dirigente manifestó su esperanza que el espíritu que impulsa a su organización “se

traduzca en la disposición del Parlamento para incluirnos en estos debates”. Por su parte, el senador Larraín le señaló que les interesaba “su presencia, colaboración y aporte al proceso legislativo”. Junto con señalarle que la Corporación tiene interés en escuchar a todas las organizaciones representativas del mundo laboral y, desde ahora, a la recién creada UNT, destacó “el espíritu altamente gremialista de esta organización, donde cualquier interés partidista se subordina a los sindicales, lo cual hará muy interesante su contribución al debate legislativo”. (Olivares, 2004b).

Si bien no fructificó el diálogo entre la CPC y la CUT, recién acordado en julio, más adelante, en cambio, en el mes de septiembre, la CPC se reunió con la recién creada UNT, encabezada por Diego Olivares. En el encuentro, calificado como “eminentemente técnico”, las partes identificaron una serie de temas globales que seguirán siendo motivo de análisis: empleo, remuneraciones, seguridad social, acción sindical, diálogo social, educación y capacitación. La UNT y la CPC acordaron en sus reuniones del mes de octubre trabajar una agenda conjunta con el objetivo de que disminuya la desocupación. El mensaje de Juan Claro, de la CPC, a Diego Olivares fue la idea de mantener un diálogo social que incluya todo tipo de tópicos, como desempleo, educación, capacitación, remuneraciones y seguridad social. Más adelante, la UNT y la CPC acordaron en sus reuniones del mes de octubre, trabajar una agenda conjunta con el objetivo de que disminuya la desocupación. Al respecto, Olivares señaló que en estas mesas no sólo se ha considerado el tema de la flexibilidad sino también los temas de educación y capacitación. De ahí que en la última reunión, realizada en noviembre, el Secretario General de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Andrés Concha, entregara una detallada exposición del paquete de medidas que trabaja la CPC con el Ministerio de Educación.

La UNT acusó, a fines de diciembre, a las empresas constructoras de esconder las tasas reales de accidentes laborales. Como planteó J. Millán, Vicepresidente de la entidad, aunque se sabe que los accidentes no van a poder evitarse, se siguen escondiendo y las empresas llevan al trabajador a una Posta o Clínica para que no aumente la tasa que pagan por concepto de accidentes laborales. Si no hay prevención, capacitación o fiscalización, agregó el Dirigente, va a ser imposible tratar de evitar los accidentes. Agregó que las estadísticas demuestran que donde sí se cumple la ley es en las empresas con menos tasas de accidentes, las que han elevado la productividad, la calidad, lo que económicamente les permite competir mejor en el mercado. Pero los empresarios aún no entienden que esto no es un costo sino una inversión en el tiempo. Por ello, la entidad que agrupa a más de 80 mil trabajadores del sector privado, planteó la necesidad de crear una especie de DICOM (Departamento de Información Comercial), para denunciar a las empresas que tienen malas prácticas de seguridad. (Millán, 2004c).

C. ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES INTERMEDIAS

En el sector de la minería, la Federación de Trabajadores del Cobre trabajará para conformar una megafederación para defender el metal rojo. Para ello será necesario crear una Federación de Minas entre Sindicatos de empresas privadas, porque así quedarán en condiciones de contar con el respaldo que se requiere, aunar fuerzas y cumplir este objetivo. Así lo manifestó Bismark Robles, Vicepresidente de la Federación. Este propósito, como luego veremos, se concretará.

Un acuerdo en materia de gestión dotacional firmó la administración de la mina Codelco Norte con su Dirigencia Sindical, con motivo del proyecto “Cambio Tecnológico Proceso de Electrorrefinación”, en julio del 2004. El Acta de Acuerdo suscrita por la Comisión Bipartita de Refinerías, adquiere relevancia por cuanto fue firmada en el marco del Proyecto Común de Empresa y en la aplicación de su protocolo N° 1 de Estabilidad Laboral con Competitividad. El proyecto involucra modernizar esta unidad incorporando tecnología de cátodos permanentes en reemplazo de la tecnología convencional. Para la empresa este es un gran paso, pues operativiza lo establecido en el Proyecto Común de empresa, regulando las condiciones en las que los trabajadores van a participar de este proceso. “Un proceso transparente, absolutamente equitativo al cual podrán postular todos los trabajadores de Refinerías”, comentó el Gerente de Refinerías, Francisco Coddou. Ello, no obstante los conflictos con los contratistas seguirán a lo largo de estos meses, principalmente por problemas de pagos de remuneraciones o de seguridad.⁽²⁾

Representantes de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción visitaron la CUT para tratar el tema que afecta al sindical del ramo y a los contratistas de Calama. Reclaman por mejores condiciones de trabajo frente a los proyectos de Codelco de crear 1.000 viviendas en la Región. No quieren que se repitan los problemas de falta de seguridad y no pago de remuneraciones que han tenido con diversas empresas de la zona. (Estrella del Loa, 2005).

En el ámbito de las organizaciones agrarias, el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile (MUCECH), importante referente gremial, sufrió una división interna. Ella se habría debido al interés de algunas organizaciones para incorporarse a los programas de apoyo a la agricultura por la puesta en marcha de los TLC. En esta perspectiva, la Voz del Campo y la CAMPOCOOP conformaron, el 28 de julio del 2004, el Frente Autónomo Nacional Campesino, FINCA, que agrupa a unos 20 mil

² La inversión total en el proyecto “Cambio tecnológico proceso de Electrorrefinación” es de US\$ 146 millones y se desarrolla mediante un contrato EPCM que fue adjudicado a SNC Lavalin en alianza con Paul Wurth, www.editec.cl/mchilena/codelco.htm.

pequeños agricultores. Algunos personeros señalan que dicha división obedece al interés por separar los sectores campesinos e indígenas, de los pequeños productores. (Informativo CAMPOCOOP, 2004).

La Confederación de Empleados Municipales de Chile (ASEMUCH) recurrió a la OIT por discrepar de la interpretación que las autoridades del Gobierno dan a la ratificación del convenio 151, como mera consulta. Por ello, el Presidente del gremio, Óscar Yáñez anunció que denunciará violaciones a la libertad sindical y al Derecho de Negociación Colectiva en nuestro país, en la 93ª Conferencia Mundial de la OIT. (El Mostrador, 2004b).

Ellos, en cambio, esperan poder negociar en igualdad de condiciones con su contraparte y de manera integral. Del mismo modo, convocó para el 24 de junio a un acto de movilización nacional ante la negativa del Gobierno de responder ante la notificación enviada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, respecto de que los trabajadores municipales tienen derecho a la negociación colectiva. Protestaron también por las declaraciones de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, respecto de que el proyecto que reglamenta la aplicación del Art. 110º de la Constitución Política —que facultaría a los alcaldes para flexibilizar las plantas municipales—, lo conocerían las partes involucradas sólo una semana antes de ingresar a su trámite parlamentario con ninguna posibilidad de opinar sobre sus contenidos. Efectivamente, en junio paralizaron más de 40 mil trabajadores municipales, luego que no llegaron a acuerdo con el Gobierno para mantener las demandas laborales que, a su juicio, podrían verse vulneradas con el proceso de modernización del sector.

La Corporación de Víctimas del Asbesto, de Concepción, con filiales en Santiago, que reúne más de mil trabajadores, pidió una compensación, para cada una de las familias afectadas, por la negligencia en que habrían incurrido las empresas constructoras que laboran con dichos materiales. (El Sur de Concepción, 2004).

Los trabajadores portuarios iniciarán un período de movilizaciones para dejar sin efecto un dictamen de la Dirección del Trabajo que regula la flexibilidad en la jornada laboral y la polifuncionalidad por turnos, temas que estaban en etapa de diálogo entre autoridades y estibadores. La Coordinadora de Trabajadores Marítimo-Portuarios ratificó la realización de un Paro, “por incumplimientos del Gobierno”. El Paro se programó para fines del mes de enero. Entre sus causas señalaron el incumplimiento por parte del Gobierno de una serie de acuerdos tomados con la Dirección del Trabajo en relación a un dictamen marco que definió qué es un trabajador portuario, qué funciones le competen y qué se entiende por recinto portuario, dictamen que a juicio de los trabajadores coartaría la libertad de trabajo. Los portuarios se oponen a la polifuncionalidad, pues termina con sus diversas especialidades al interior del Gremio, dejándolos disponibles

para cualquier labor demandada. Este mismo tema fue analizado en el ampliado de dirigentes de la Federación de Trabajadores Marítimo Portuarios de San Antonio (FE-TRAMAPORSA), insistiéndose en la necesidad de retirar el Dictamen Marco 4413 que impondría dicha polifuncionalidad en el sector marítimo. Los portuarios de Arica realizaron un paro con una duración de 8 días, solucionándose finalmente su demanda de constitución de la Red de Protección Social que recibirán los trabajadores una vez que cesen de la actividad portuaria. (La Prensa, 2004).

El Presidente de la Confederación de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH), llamó a respetar las normativas internacionales tales como el Código de Conducta para una Pesca Responsable, ante la segunda reunión de puntos focales del Centro de Planificación de la FAO, con el objeto de resguardar la seguridad alimentaria en el mundo y frenar la pobreza que vive el sector que representa. La razón para ello es que la mayor parte de la flota industrial extrae el recurso pesquero en el límite de la zona de reserva artesanal y, en algunos casos, como en el norte del país, dentro de esta zona, incentivando el hambre y la pobreza en las 463 caletas a lo largo del territorio nacional, muchas veces con métodos que por no ser selectivos agotan los recursos, lo que provoca el colapso de las pesquerías, afirmó el dirigente. La CONAPACH es también miembro del comité de Planificación de Organizaciones no Gubernamentales y de la Sociedad Civil para la Soberanía Alimentaria (CIP) y está proponiendo un encuentro regional de pescadores artesanales con sede en Chile, tendiente a posicionar el mundo de la pesca en igualdad de condiciones que el mundo campesino, al interior de la FAO. (Ecoceanos News, 2004b).

En noviembre pasado, la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Turismo, etc. (COTIACH), decidió desafiliarse de la CUT porque, a juicio de sus dirigentes, la multisindical no representa los intereses de los trabajadores del sector privado. El Presidente de la COTIACH y miembro del Movimiento Sindical por los cambios, Manuel Ahumada, criticó la actual Directiva de la CUT. Considera muchas ilegalidades en sus Congresos, sobreideologización, etc., reiterando así las críticas que venían presentando desde 1999.

La ANEF, en su asamblea de abril, fijó una serie de movilizaciones en protesta por incumplimiento del acuerdo anterior, que fijaba el establecimiento de una mesa de negociación para mejorar las condiciones laborales durante el primer semestre de 2004; solicitarán una audiencia con el Presidente Lagos para que se cumpla este compromiso. Dentro de sus demandas, destacan la creación de un sistema de ascensos más transparente, conseguir estabilidad laboral, solucionar el daño previsional, etc. También iniciarán una campaña contra la Ley de licencias maternas. Entre sus acuerdos, la ANEF decidió pasar a un nivel superior de organización y lucha, articulándose con otras

organizaciones. Más adelante, en el mes de junio, se encontraba preparando diversas movilizaciones nacionales en torno a los 14 puntos del Pliego de la CUT, que incluso podrían llegar a un Segundo Paro Nacional para el 29 de julio. Con una manifestación en las dependencias del Ministerio del Trabajo, la ANEF continuó, en el mes de agosto, con su jornada de protesta en demanda de una solución al llamado “daño previsional”. Del mismo modo, la ANEF convocó a una paralización de todos los empleados fiscales, excepto los Servicios de Salud, para el 5 de octubre, aniversario del triunfo de la Concertación en el Plebiscito de 1988. (La Nación, 2004).

La principal petición de los empleados está referida a las bajas pensiones, equivalentes a un tercio de su renta, problema que estiman no ha sido respondido por el Gobierno. Reclaman, igualmente, que no han logrado constituir una mesa de diálogo a partir de este año para negociar mejoras de condiciones laborales. El Ministro Secretario General de Gobierno, Francisco Vidal, afirmó que siempre el Ejecutivo ha estado dispuesto a dialogar con la ANEF. La evaluación del paro fue positiva para la ANEF, calculando un 90% de adhesión.

Raúl de la Puente, Presidente de la ANEF, señaló que luchaban por los derechos de los trabajadores, pidiendo, como lo hicieron el 5 de octubre, terminar con los trabajos a contrata y a honorarios, situación en la que se encontraría el 45% de los empleados. Solicitan, además, un reajuste general de sueldos de 7% para el 2005 y solución para 30 mil trabajadores que cumplen con los requisitos para jubilar, pero que no pueden hacerlo porque, en el mejor de los casos, las AFP les asignarían una pensión equivalente a un tercio de su sueldo. A ello se agrega una demanda más de fondo, cual es el derecho a negociar colectivamente. Para De la Puente, los empresarios han gozado de las garantías que les otorga la legislación laboral, en cambio, quienes trabajan para el Estado han esperado año tras año una actitud diferente de los Gobiernos de la Concertación. Manifiestan estar cansados del autoritarismo y desprecio con que muchas autoridades tratan a los funcionarios y sus organizaciones. A su juicio, el modelo económico neoliberal ha permanecido intacto y los “frutos de crecimiento se concentran en los más ricos sin alcanzar a los trabajadores ni a los más pobres de nuestro país”. Rechazan la represión sufrida en la manifestación frente a La Moneda el 5 de octubre, con 15 dirigentes detenidos.

Finalmente, tras dos años y medio de relaciones suspendidas, a mediados de octubre se reanudó el diálogo entre la ANEF y las autoridades políticas del Gobierno. (El Mercurio, 2004f). Un grupo de Ministros se interiorizó de las demandas de estos funcionarios; para este diálogo ayudó el contexto preelectoral, el impacto del Paro realizado el 5 de octubre, así como la movilización que mantenían los funcionarios de la Dirección del Trabajo, desde el 27 de septiembre.

El Presidente de la Comisión Investigadora de los derechos de los trabajadores, J. P. Letelier, manifestó, en el mes de agosto, que es preocupante ver cómo en el mundo empresarial hay una cultura de falta de respeto hacia las normas y derechos laborales. Ello, en referencia a los trabajadores de AFP e ISAPRES (Asociaciones de Ahorro y Préstamo e Institutos de Salud Previsional, respectivamente), empresas en las que se dilatan los juicios por no pago de indemnizaciones. Además, recibieron denuncias acerca de abusos respecto de las nuevas causales de despidos contenidas en la última Reforma Laboral. (Cámara de Diputados, 2004).

La Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile (ASEMUCH) considera que el proyecto que regula el artículo 110º de la Constitución Política del Estado, que permitiría a los alcaldes flexibilizar las plantas municipales, vulnera dicha recomendación, razón por la que urgieron al Ejecutivo a dar una respuesta, luego de negarse a contestar una notificación cursada por la OIT. (El Mostrador, 2004c).

Por su parte, la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM) declaró que si el Gobierno sigue con su política laboral, la entidad se adherirá al Paro convocado por la CUT para el 29 de junio, debido principalmente a las medidas tomadas con respecto del salario mínimo, que de ninguna manera los satisface; esperan que el Gobierno responda al petitorio de la Central. Si su respuesta fuese negativa, el Paro se haría efectivo con toda seguridad.

En un gesto que tiende a difundir el ejemplo y la acción del Padre Alberto Hurtado, Sacerdote Jesuita de larga trayectoria social en el país y que sería declarado santo en el 2005, el Presidente Lagos firmó, en el mes de agosto, una carta dirigida a la Conferencia Episcopal para que el Padre Hurtado fuese designado Patrono de los Sindicalistas Chilenos; con ello se inició la campaña para obtener el mayor número de adherentes. (El Mercurio, 2004g).

Los funcionarios de la Dirección del Trabajo, fueron a Paro el 27 de septiembre para protestar ante la insatisfactoria respuesta de las autoridades al proyecto de nueva planta de personal y mejoramiento salarial pendiente desde hace tres años. Mientras los funcionarios de la Dirección del Trabajo rechazaban la oferta del Gobierno intentando poner fin a una huelga que alcanzó los 32 días, lográndose finalmente, a inicios del mes de octubre, un acuerdo entre las asociaciones de funcionarios y la Dirección del servicio. Mediante el acuerdo se logró un reajuste de un 9,25% en dos etapas, de aquí al 2006 y la incorporación a la Planta, por concurso, de quienes trabajan a contrata. A su vez, el 26 y el 27 de octubre se realizaba un nuevo Paro de la ANEF, el segundo en octubre.

Cabe destacar que este mes ha sido particularmente agitado por ser los meses previos a la fijación de los reajustes y por estar en vísperas de las elecciones municipales del domingo 31. Este Paro tuvo importantes consecuencias, pues llevaría a la remoción

de la Directora María Ester Feres, por no descontar de los sueldos de octubre los días no trabajados. Si bien ella no aprobó el Paro como método, reconoció al comienzo del conflicto que se trataba de una demanda legítima, sustentada y trabajada durante años por la Asociación. Esta salida fue celebrada por muchos Dirigentes empresariales (por sus normas sobre rebaja de horas, etc., sus dictámenes, fiscalizaciones, etc.), lamentada por muchos dirigentes sindicales y por los funcionarios de este servicio.

El 19 de octubre fue el día escogido por la CONFENATS para llevar a cabo un Paro de protesta, rechazando la decisión del Ministerio de Salud de licitar la construcción de hospitales a partir del próximo año, el término del pago de las horas extraordinarias, reemplazado por una asignación de turno y por el despido de 14 trabajadores del Hospital de Neurocirugía. (CONFENATS, 2004).

La CIOSL ha estado impulsando una cumbre paralela de los representantes de los trabajadores, en vísperas de la reunión de II Foro de cooperación Económica del Asia Pacífico (APEC), en Santiago, citada para el 19 de noviembre. La CIOSL, junto a su Organización Regional (ORIT), pretende ser acogida como un actor más en el foro, reclamando porque la dimensión comercial de la APEC “es muy parcial y desequilibrada”, pretendiendo darle un carácter más social. Para ello, llegó al país Guy Ryder, Secretario general de la CIOSL, quien encabezará las deliberaciones del Organismo hoy y mañana y cuyo anfitrión será la CUT. Ryder critica que el proceso Apec no ha dejado espacio para el Sindicalismo, en cambio, sí lo hay para los empresarios.

La CIOSL reúne a 234 Centrales Sindicales en 152 países del mundo, agrupando 45 millones de trabajadores. Por su parte, la CUT plantea la necesidad que los líderes de APEC vean temas laborales. En dicha cumbre paralela, entre el 15 y 16 de noviembre, con dirigentes de las 21 economías del bloque, se elaboró un documento en el que se plantea la creación del foro social, materias de seguridad social y derechos laborales y sindicales, el que fue entregado a los gobernantes de esos países en dicho Foro. Al informar de este evento, las dirigentes de la CUT Ana Bell y María Rozas, coincidieron en señalar que los derechos de los trabajadores se han ido perdiendo en forma sistemática en los últimos años. Por su parte, V. Báez, de la ORIT, indicó que la flexibilización al mundo del trabajo que se plantea busca esconder las situaciones de subempleo que se dan en empresas y bancos que tienen altas utilidades y que, sin embargo, han optado por delegar sus responsabilidades, a través de firmas subcontratistas, que luego desconocen los Derechos Sindicales. (La Hora, 2004).

En otro plano, Arturo Martínez fue notificado en el mes de noviembre por la Dirección del Trabajo, por “prácticas antisindicales y no pago de Cotizaciones Previsionales del Presidente del Sindicato de funcionarios de la Central, Mario Bascuñán. Según este dirigente, ello debido a hostigamientos, después de haber ganado por segunda vez la presidencia

del Sindicato. Según Martínez, la denuncia corresponde a un “montaje” preparado por sectores internos y de la Concertación disidente a su presidencia, los que quieren, dijo, debilitar a la CUT ante la opinión pública. (El Mercurio, 2004h). Más adelante, Bascuñán solicitó al PS pasar a Martínez al Tribunal Supremo de la colectividad.

CONCLUSIÓN

Como hemos visto, la CUT ha venido desarrollando su acción en un contexto de recuperación económica, a partir del 2003 y 2004, aunque con un crecimiento más lento que en los años precedentes, si bien se espera que los TLC firmados en la etapa contribuyan a este desarrollo. Ello ha favorecido el crecimiento del empleo, influyendo también los programas del Gobierno. Ello no obstante, se han mantenido las denuncias de prácticas antisindicales por parte de los empresarios. Un indicador de ello, además de las intervenciones de la Dirección del Trabajo por despidos ilegales, es que el país, si bien tiene un reconocimiento internacional por su desempeño económico, obtuvo solamente el 31^{er} lugar en el ranking de Responsabilidad Social Empresarial. Del mismo modo la CUT se ha visto favorecida por una serie de Reformas Laborales que se perfeccionaron y que incluyen la judicatura laboral y creación de Tribunales del Trabajo. A ello se agrega la fijación de la jornada laboral en 45 horas, lo que significa un avance importante para los trabajadores.

Del mismo modo, la puesta en marcha de los mecanismos e instancias de mediación, a partir del 2002-2003 ayudan a mejorar las relaciones entre trabajadores y empresarios, contribuyendo a la solución concertada de los conflictos, tendiendo a hacer prevalecer la cooperación y el diálogo, por sobre el conflicto. En esta misma línea se inscribe la creación de los Consejos Regionales de Usuarios, CRUs, que ya comenzaron a operar en distintas regiones, como vimos.

En este contexto, siguen pesando las divisiones de la CUT, que rompen aquella tradición histórica y cultural y disminuyen la capacidad de interlocución e intermediación de un Sindicalismo unido. Sin embargo, ello implica un trabajo de adaptación y de adecuación a esta nueva realidad que se impone en el Sindicalismo, obligándolo a buscar caminos de diálogo, de pluralismo y de búsqueda de unidad de acción, más allá de las naturales luchas por la hegemonía.

La preocupación por la mujer trabajadora ha ocupado la escena sindical y nacional, llenando así un vacío muy presente en nuestra realidad laboral y legislativa. Es de esperar que ello sea un impulso para mejorar su participación en la Organización Sindical y en su capacidad para asumir responsabilidades como dirigentes sindicales.

En esta etapa, se constata además la acción reivindicativa de la CUT, que presentó su programa de seis puntos contra la flexibilidad laboral, manteniendo e incrementando su resistencia a estos intentos, por juzgar que no sólo ya existe suficiente flexibilidad, sino también importantes abusos al respecto. Con ello, se opone a la creciente demanda de los empresarios, por lograr ampliar dicha flexibilidad, luchando por ella en forma insistente. Este será un punto de roce y de disputa que obstaculizará las posibilidades del diálogo social y de un mayor acercamiento entre los actores sociales. Esta problemática se agudizará en la medida en que entren a ponerse en práctica las iniciativas de la subcontratación y las nuevas realidades que ello implicará.

En estos años examinados, se ha apreciado un importante desarrollo de la actividad de las Organizaciones Intermedias y de Base, que han incrementando sus demandas y Movilizaciones de Protesta, en la búsqueda de mejores niveles salariales y de mayor justicia y equidad.

Como comentario al respecto, constatando esta dinámica, se puede apreciar que las divisiones internas de la CUT no parecen influir en las Bases, lo que podría ser un indicador del carácter superestructural de la acción de las Directivas Nacionales. Ello constituye un llamado de atención, para mejorar la información, los canales y la relación entre dirigentes y dirigidos.

Con este panorama nos adentraremos en el examen de las tendencias que surgen y consolidan en el año 2005, análisis con el que terminaremos nuestro trabajo.