

CAPÍTULO IX RELACIONES LABORALES DURANTE 2005

PARÁMETROS ESTRUCTURALES DE ESTA ESTAPA COMO CONDICIONANTES DEL CAMPO DE LAS RELACIONES LABORALES

Consideraremos brevemente, a modo de introducción la función determinante del campo de las relaciones laborales que ejercen los parámetros estructurales de carácter político general, referidos al ámbito económico, considerando sus efectos en los salarios y el empleo, así como los parámetros jurídico-políticos referidos a los condicionantes de la nueva Legislación Laboral.

A. ACCIÓN Y ORIENTACIONES DEL GOBIERNO EN EL PERÍODO

Durante el año 2005, el Gobierno impulsará importantes transformaciones tendientes a *modernizar las relaciones laborales*, para facilitar el trabajo conjunto de los actores sociales, en beneficio del desarrollo, de la convivencia, del progreso y de la paz social.

En esta perspectiva, se preocupará de reforzar las autoridades del Trabajo, adecuar la normativa laboral a las nuevas realidades del trabajo y de la economía, en los contextos de la globalización, al igual que a modernizar las relaciones laborales, en la búsqueda de la vigencia del trabajo decente, fortalecer las instancias y mecanismos de la capacitación, etc. Al respecto, entregaremos una breve reseña, a fin de delimitar el marco político, económico y social, en el que se irán desarrollando las relaciones laborales entre los distintos actores nacionales.

Nuevas autoridades e iniciativas normativas en el plano de las relaciones laborales

El Presidente Ricardo Lagos aceptó la renuncia del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, quien se integrará al comando de campaña de la candidata del PS-PPD, Michelle Bachellet. En su reemplazo designó a Yerko Ljubetic (DC), que cumplía funciones de subsecretario y designó a Cristóbal Pascal, como nuevo Subsecretario del Trabajo. (Diario Financiero, 2005b).

En el plano de las relaciones laborales, Lagos destacó los logros alcanzados en su Gobierno en materia laboral. En este plano han sido varias las realizaciones que marcan las modernizaciones llevadas a cabo en materia de justicia laboral, tema que tendrá especial importancia en el período. Junto con ello y como expresión de los objetivos fijados por el Gobierno en este año, Lagos hizo un llamado al Parlamento para aprobar los proyectos faltantes de la Reforma Laboral. Entre éstos, se refirió al aumento de los jueces orales del trabajo; la creación de un mecanismo que permita el pago de las imposiciones que adeudan los empleadores sin tener que ir a litigio, ambas listas para su promulgación y los procesos orales laborales que se enmarcan dentro de la Reforma Procesal Penal, en trámite en el Parlamento. “Una justicia lenta que dura cinco es en la práctica la negación de justicia, lo que hace es que se pierda la confianza en los derechos que tienen los trabajadores”, aseveró el jefe de Estado. Del mismo modo, poco más adelante, enfatizó que ya se cuenta con un seguro de desempleo, la fijación de la jornada de 45 horas y los avances logrados en la creación de Sindicatos”. (La Tercera, 2005a)

Igualmente, en su ánimo de modernizar el servicio público y de mejorar la situación de sus funcionarios, tanto activos como los que están prontos a jubilar, el Gobierno anunció el envío al Congreso, durante junio, del Proyecto de Ley que busca mejorar las jubilaciones de estos funcionarios, junto con resolver este año la situación de jubilación. Situación en la que quedaron miles de funcionarios públicos que en 1980 fueron trasladados desde el antiguo al nuevo Sistema Previsional, sufriendo el llamado “daño previsional” que el propio presidente calificó de “injusto” durante su último mensaje a la Nación. La idea del Presidente Lagos era la de aprobar antes del 18 de septiembre todas las iniciativas legales incluidas en el paquete que anunció el 21 de mayo a la nación. (Ibid.).

Refuerzo de las instancias de capacitación

En esta materia el Ministerio del Trabajo lanzó el *Portal de competencias laborales y de Otecs (Organismos Técnicos de Capacitación)*. Este Portal será el principal medio de comunicación informativo e interactivo a nivel nacional para presentar información actualizada

y consolidada sobre los estándares de competencias efectuadas en Chile en el marco de las experiencias demostrativas desarrolladas por el Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y la Fundación Chile. La idea era reforzar las competencias laborales, consideradas como capacidades para responder exitosamente a una demanda o para llevar a cabo una tarea o actividad según criterios de desempeño definidos por una empresa o un sector productivo. Para ello se utilizarán los “estándares de competencias”, desarrollados y validados con los representantes de los sectores productivos (cerca de 500). Estos definen los criterios para evaluar y certificar el desempeño de un individuo en una determinada función productiva, incluyendo las conductas, habilidades, actitudes y conocimientos esperados. Sobre la base de estos estándares, ya han sido evaluadas y certificadas más de 13.000 personas en el contexto de programas pilotos que el Sence ha contratado a la Fundación Chile en los sectores de Gas y Electricidad, Turismo, Minería, Agroexportador, Metalúrgico, Metalmecánica e Informática y se está avanzando en los sectores Vitivinícola, Logística y Transporte e Industria de Alimentos. (El Mostrador, 2005a).

Impulso al trabajo decente

La OIT, fundada en 1919, abordó desde su fundación la preocupación por definir las Normas Internacionales del Trabajo. En el año 1999, como vimos, Juan Somavía planteó el término “*Trabajo Decente*”. Así, por primera vez en esta larga historia, se pone un calificativo al mandato de la OIT, poniéndole un apellido a la noción de trabajo. El trabajo decente, como la plantea María Angélica Ducci, Jefe de Gabinete del Director General de la OIT, en el Seminario sobre Trabajo Decente de Chile Califica se basa en cuatro pilares principales. Estos cuatro pilares fueron imponiéndose en la sociedad mundial y tuvieron fuerte resonancia en la Cumbre de Jefes de Estado, en África, en el 2004. Estos cuatro objetivos estratégicos, considerados como factores sinérgicos, como elementos constitutivos y constituyentes del progreso social económico que asegure desarrollo y equidad, son: asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales individuales y colectivos en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres considerando sus diversas realidades y condiciones con el fin de que dispongan de ingresos y empleos productivos que respondan a sus aspiraciones de realización material y moral, para ellos y sus familias; asegurar niveles apropiados de protección social para todos durante y después de su vida laboral activa y fortalecer el tripartismo y el diálogo social como método de debate y formación de decisiones de las políticas de desarrollo. (Chile Califica, 2006).

Con esto se pretende promover una globalización justa, superar la pobreza mediante el trabajo, hacer avanzar la igualdad de género, potenciar la influencia de las normas

internacionales del trabajo en el desarrollo y ampliar la influencia de los interlocutores sociales, el diálogo social y el tripartismo.

Por ello, todas estas iniciativas y programas reseñados, así como las que más adelante examinaremos, se inscriben en la preocupación del Gobierno y de las autoridades del trabajo, por difundir y consolidar la vigencia del trabajo decente. En esta línea y dado que existe un 90% de los trabajadores del país que no están sindicalizados, que no negocian colectivamente y existen tasas de informalidad de los trabajadores entre un 25% y un 30%, lo que supone una falta de acceso a los sistemas de protección social, se lanzó la campaña “Creando Trabajo Decente”, promovida por el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y la OIT. Dicha campaña busca informar y generar debate público sobre los derechos de los trabajadores. (Gobierno Regional Coquimbo, 2005).

Panorama de incumplimientos laborales

Esta noción que preside los esfuerzos del Gobierno por impulsar relaciones laborales modernas y cooperativas, choca con la realidad vigente en muchos sectores y empresas. Como ilustración de lo anterior, el Presidente Lagos, en una reciente visita a la empresa Nestlé, criticó el *incumplimiento de las normas laborales* que cautelan, precisamente, este trabajo decente. Expresó su preocupación por el alto porcentaje de incumplimiento de las normas laborales detectado por la Dirección del Trabajo en sus fiscalizaciones durante el primer semestre del presente año. Señaló, a modo de ejemplo, que entre enero y junio de este año de 2005, “se fiscalizaron 51 mil empresas”, agregando: “No es una buena noticia decir que de esas 51 mil, en 20 mil se encontraron normas que no se cumplían, o sea, de un alto número de empresas fiscalizadas, ceca de un 40% tenían un conjunto de temas de la legislación que no se cumplen”. Añadió que “no sacamos nada con tener buenas leyes, un buen seguro de cesantía y todas estas cosas si la legislación no se respeta”. En la ocasión valoró la decisión del Senado de aprobar la idea de legislar un nuevo procedimiento en los juicios de Trabajo. “En consecuencia, va a haber Tribunales del Trabajo y una justicia laboral rápida, eficiente y transparente. Todo el procedimiento es oral y es público, en consecuencia, si usted no tiene abogado, va directamente y habla y va a tener un defensor de sus derechos”, señaló. También destacó el alto número de trabajadores que ya cuenta con seguro de cesantía y llamó a quienes aún no han hecho uso de este derecho a hacerlo. Al primer semestre del presenta año, el número de afiliados a este beneficio alcanzaba a los 3.561.991 trabajadores, 90 mil 400 de los cuales se han afiliado de manera voluntaria. (El Mostrador, 2005b).

En esta misma línea, el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, criticó las falencias que persisten en el mercado laboral, como la alta rotación y la insuficiente protección social,

al tiempo que se manifestó partidario de revisar el Sistema de Pensiones. El sistema de protección social debe dar cuenta de las particularidades del mercado laboral”, afirmó al intervenir en la ceremonia del tercer aniversario de la puesta en marcha del Seguro de Cesantía. Respecto del funcionamiento de este instrumento, lamentó que muchos de sus usuarios tienen una baja permanencia en sus plazas de trabajo, por debajo de un año y que el tiempo en que logran estar ocupados con frecuencia alcanza niveles de 4 meses. Y no obstante valoró los cerca de 3,6 millones de afiliados a este sistema. (Diario Financiero, 2005c).

Por otra parte y como reacción a estas deficiencias constatadas, el Presidente Lagos llamó a avanzar en la Sindicalización y la necesidad de eliminar de la ley el derecho de las empresas de reemplazar trabajadores en huelga, iniciativa que abrió una acalorada disputa entre el Ejecutivo y el mundo privado. Según el Director del Trabajo, M. Albornoz, Chile es uno de los pocos países en que figura el derecho de reemplazo en caso de huelga, no obstante que existan muchas limitantes al respecto. (El Mercurio, 2005b).

Junto con lo anterior, el Gobierno ha realizado diversos esfuerzos por cautelar los derechos laborales y por fortalecer la concertación entre los empresarios y los trabajadores. En este ámbito, la Dirección del Trabajo, ha jugado un importante rol a lo largo de estos años.

Acción de la Dirección del Trabajo: labor inspectiva y fiscalizadora

Con el objetivo de colaborar en el mejoramiento de las relaciones laborales, la Dirección del Trabajo inició a partir de mediados de año un *programa de fiscalización* que incluía diversas materias conflictivas. Una de ellas era el incumplimiento del pago de la gratificación legal. De allí que desarrollara, desde el 2004, una importante acción inspectiva en terreno. Durante ese año la Dirección recibió 1.503 denuncias para la revisión en el pago de gratificaciones y fueron sancionadas 181 empresas, cursando multas por un total de 69 millones 473 mil 406 pesos, siendo el comercio la actividad económica con mayores denuncias y multas.

En el 2005 fueron recepcionadas por la Dirección del Trabajo un total de 1.525 denuncias, durante el primer semestre de este año, lo que mantiene preocupadas a las autoridades de este organismo por la permanente transgresión a los derechos de los trabajadores y que se traducirá en una estricta fiscalización a la normativa. (Informe del Departamento de Fiscalizaciones, Dirección del Trabajo, diciembre, 2005b).

Diversas anomalías se detectaron en el sector agrario, constatándose graves irregularidades en disponibilidad de agua potable y el acceso a baños y comedores adecuados. Ello quedó al descubierto en una fiscalización realizada durante el período de cosecha

a 110 empresas agrícolas, en la IV región. De ese total, el 85% fueron sancionadas con multas, otras anomalías detectadas fueron, no tener documentación, libros de asistencias, no pagar horas extras y no cumplir con la jornada de trabajo. La Inspección reveló que hay una gran diferencia entre las condiciones en el packing y el trabajo en terreno. “En el primero hay un nivel de cumplimiento de higiene y seguridad, pero si esa misma empresa es llevada a terreno, es abismante la diferencia, indicó el Jefe Provincial del Trabajo, Abdón Anaís. Fueron sancionados tanto los contratistas como el dueño del predio, por ser una obligación de ambos. (El Mostrador, 2005c).

Estos problemas se hacen más graves aún, en el contexto de nuestros Tratados de Libre Comercio, para cumplir con los capítulos respectivos, pues de lo contrario ello puede ser riesgoso y desfavorable para el país. Una anterior fiscalización se realizó en 150 empresas frutícolas de la zona, entre octubre y diciembre. Sumado a ello, también se efectuó una revisión a las normas de los vehículos que transportan a trabajadores temporeros, según lo contemplado en el Decreto Supremo N° 20. La situación de los trabajadores temporeros, dados los procesos de apertura comercial, se ha hecho bastante crítica en el país.

Este es un punto que merece especial atención, dado que no pueden entrar en contradicción los esfuerzos por ganar nichos en los mercados internacionales y la calidad de las relaciones laborales. Precisamente, lo reseñado respecto de la noción de “trabajo decente” nos muestra que ése es el “vector fundamental de las estrategias de crecimiento interno y externo”, como lo indicara María Angélica Ducci, en el Seminario antes mencionado. En efecto, en un sistema económico moderno, deben saber descubrirse las sinergias existentes entre trabajo decente, que implica relaciones laborales modernas y cooperativas, con respeto mutuo, con valoración del trabajador y del trabajo y las estrategias de desarrollo, sin embargo, esta ecuación, que comienza a apreciarse en los países desarrollados, aún no se generaliza en nuestra realidad empresarial, si bien existen empresas que la asumen de lleno. Los caminos que faltan por recorrer son aún bastante amplios y en diversos sectores, como lo puede testimoniar el trabajo inspectivo, educador y promotor de buenas relaciones laborales de la Dirección del Trabajo.

Precisamente, su trabajo de fiscalizaciones lamentablemente aún muestra estos importantes vacíos. Así, por ejemplo, estas deficiencias se han constatado, en particular en el rubro de las panaderías, sector en el que en general se vulneran las normas laborales, debido a los largos horarios, trabajos pesados, falta de elementos de seguridad, medidas de higiene, etc. (Prensa de Curicó, 2005).

Otro ejemplo ilustrativo es el del Presidente de la Confederación de Funcionarios Municipales de Chile (Asemuch), Óscar Yáñez, quien como representante de la Unión de Trabajadores Municipales de Latinoamérica y del Caribe (ULAT-MUN), en representación

de unos cinco millones de empleados, en el marco de la 93ª Conferencia de la OIT, como ya lo habíamos destacado, denunció violaciones a los Derechos Sindicales y de negociación colectiva, en Chile y en la Región. En dicho foro internacional recalcó que el Gobierno chileno “no reconoce a los Municipales el derecho a negociar las condiciones de trabajo y empleo”. Dado que en el país los empleados fiscales y municipales no negocian colectivamente, la Asemuch, en junio de 2003, presentó una queja contra el Gobierno por violación de convenios internacionales, la que se encontraba en trámite a la fecha. Del mismo modo, piden derogar el artículo 110 de la Constitución, que entrega atribuciones a los Alcaldes para, principalmente, modificar las Plantas Municipales (lo que acarrea inestabilidad y despidos), lo que califican de “atentado”. (El Mercurio, 2005c).

Labor de capacitación y concertación

Sin embargo, junto con lo anterior, se detectan importantes esfuerzos de *trabajo conjunto entre el sector público y privado*, por mejorar esta realidad e impulsar un clima laboral adecuado, con respeto mutuo y trabajo conjunto. En esta perspectiva y con el fin de impulsar la labor fiscalizadora sobre el incumplimiento del pago de cotizaciones del seguro obligatorio de cesantía por parte de los empleadores, se firmó un convenio entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de AFP (SAFP). Para ello, la SAFP creará una lista con una muestra aleatoria de empresas y entidades pagadoras de subsidios, con el objeto de que sean fiscalizadas verificando el cumplimiento de sus obligaciones previsionales, es decir, el pago de las cotizaciones de los trabajadores y los términos de contrato. En el 2004, se aplicó un total de 3.293 sanciones, de las cuales 3.984 fueron por infracciones previsionales con deuda a las AFP, 665 a las Isapres, 1.685 a la Administradora de Fondos de Cesantía y el resto por deuda a trabajadores de casa particular. En el primer semestre de este año, el total de sanciones ascendió a 3.323, las que se deberán regularizar antes de dos años, gracias a este nuevo convenio. (Ovallino de Ovalle, 2005).

Constitución de diversos CRUs

Del mismo modo e impulsados por la Dirección del Trabajo y como ya lo habíamos adelantado, ha comenzado a generalizarse el trabajo de los *Comités Regionales de Usuarios*, instancia tripartita, que reúne a representantes de la Dirección del Trabajo y del Gobierno, de las Organizaciones empresariales y de las Organizaciones Sindicales. En ellos, fundamentalmente, además de dar a conocer las políticas laborales y las diversas

normativas, se realizan trabajos conjuntos de diagnóstico de la realidad de las relaciones laborales, jornadas de capacitación, Seminarios, etc. Se intenta difundir la importancia de los nuevos estilos de gestión de relaciones laborales modernas y competitivas, con participación sindical, denominado “management participativo”.

Así, por ejemplo, este año fue constituido el Consejo Regional de Usuarios, de la Dirección del Trabajo, en Osorno. Éste debutó con una charla sobre acoso sexual, actividad en la que participó el gobernador, así como empresarios, empleadores, trabajadores, representantes del comercio, industria, agricultores y Directivos de la Sociedad Agrícola y Ganadera de Osorno y el Sernam (Dirección del Trabajo, 2005c).

Desde el año 2001 existe una alianza estratégica entre el Sernam y la Dirección del Trabajo con la firma de convenios a nivel nacional y regional, a fin de desarrollar un plan de acción conjunto focalizado en mujeres que laboran en el sector de la industria pesquera y del salmón, principalmente con el objetivo de implementar acciones conjuntas que permitan generar relaciones laborales más modernas; mejorar las condiciones de trabajo y la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras; fortalecer el liderazgo femenino en el ámbito laboral; promover la participación activa de las mujeres en el ámbito sindical y en instancias de diálogo y negociación. Todo esto en la idea de mejorar las condiciones y oportunidades de las trabajadoras en sus espacios laborales. El programa de colaboración “Cimentando ciudadanía en el trabajo 2002-2005” está dirigido a trabajadoras de la pesca y a microempresarias, principalmente en lo que se refiere a informar sobre derechos laborales y condiciones de trabajo y a promover su asociatividad. En el caso de la Región se aplica principalmente a las mujeres trabajadoras de industrias pesqueras con las que se trabaja desde el 2001. Ya habíamos constatado un convenio similar en el ámbito de las trabajadoras agrícolas.

Esta acción formadora y de concertación, liga en forma fructífera, como vemos, el mejoramiento de las relaciones laborales y las acciones de desarrollo económico.

En esta misma perspectiva, representantes de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, en conjunto con el CRU de Iquique, hicieron un llamado a la comunidad iquiqueña a utilizar la página web de la institución (www.direcciondeltrabajo.cl). En la ocasión los representantes de ambos organismos destacaron las ventajas “que para trabajadores y empleadores representa este esfuerzo tecnológico”. Explicaron que en la web se tratan de manera didáctica temas no tan sólo vinculados a la normativa laboral chilena, sino también a dictámenes y jurisprudencia. (Estrella de Arica, 2005).

Además, el 19 de abril de 2002 se constituyó el CRU de la II Región de Antofagasta. Al respecto, vale la pena destacar que a partir del 2002, año en que se inició el proceso de constitución de los CRUs en las 13 Regiones del país, éstos han experimentado un desarrollo creciente, ampliando significativamente el ámbito de actividades, las que van

desde la concertación para la realización de estudios específicos en materias de relevancia e interés para la Región en particular, hasta la elaboración de propuestas legislativas e instalación de instancias de Diálogo Social. Como expresión de ello, se llevó a efecto el Primer Seminario de Mediación Laboral en Chile, en septiembre del 2004, con la activa participación del CRU de Antofagasta. Otras de sus actividades fue el Seminario de TLC y sus capítulos laborales, realizado durante el 2003. Además, se ha preparado un nuevo Seminario para noviembre del presente año, en que se dialogará respecto de la Jornada de Trabajo. La Dirección Regional del Trabajo de la II Región agradeció la colaboración de los representantes Sindicales y de empleadores que integran el CRU. En esta misma línea, el CRU de la Dirección del Trabajo de Atacama realizó un encuentro para analizar el tema del subcontrato, el procedimiento de fiscalización y el régimen constitucional de la libertad de contratación. (El Chañarillo de Copiapó, 2005).

Asimismo, la Dirección Regional del Trabajo y el Sernam de Aysén realizaron un encuentro de capacitación del programa “Cimentando ciudadanía en el trabajo”, dirigido a trabajadoras del sector pesquero industria con perfiles de dirigentes en sus espacios de trabajo. El objetivo fue entregar elementos que permitan la construcción y desarrollo de la ciudadanía laboral de los trabajadores y dirigentes del sector pesquero de la región. Para ello se ejecutaron módulos de trabajo en temas como enfoque de género y trabajo remunerado; derechos laborales; normas de seguridad e higiene y conceptos, principios y valores de la ciudadanía laboral, en particular sobre ciudadanía asociada y organizada. (Sernam, 2004).

Junto a ello, se ha realizado un interesante *trabajo de capacitación* que ha venido acompañando la amplia jurisprudencia generada en estos últimos años y referidas al mejoramiento de las relaciones laborales. Así por ejemplo y en relación a las disposiciones que modifican la jornada laboral, la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, participó en el Seminario realizado con la Federación Minera de Chile (FMC), para los dirigentes asociados. En total fueron cerca de 3.000 trabajadores mineros de todo el norte del país los que se vieron representados en la Jornada. A la actividad también asistieron representantes de los trabajadores de las minas Zaldívar, El Abra, Cerro Colorado, Noranda, Collahuasi, Candelaria, Carmen de Andacollo y SQM, entre otras. Las disposiciones sobre jornadas excepcionales fueron abordadas por la Dirección del Trabajo, como respuesta a la solicitud y gestiones efectuadas por la FMC. (EL Mercurio de Antofagasta, 2005).

También se ha impulsado la *capacitación laboral de los jóvenes*. Para ello, la Dirección del Trabajo, el Sernam y el Instituto de la Juventud lanzaron en conjunto una campaña para que los jóvenes se incorporen informados al mundo laboral. Se pretendía capacitar a más de 3.000 los jóvenes de todo el país, en materias laborales (preparación de un

currículum, formatos de contratos, fuero maternal, licencias médicas y descanso pre y postnatal).

El proceso de mediación establecido por la Dirección del Trabajo evitó 79 huelgas entre los meses de enero a junio de este año; ello, según estadísticas del primer semestre de 2005. De las 115 huelgas aprobadas que solicitaron mediación de la Dirección del Trabajo, 79 terminaron en acuerdo y sin la paralización programada.

La Dirección del Trabajo celebró 81 años el 29 de septiembre del 2005 y lo hizo difundiendo la encuesta nacional sobre la percepción de los ciudadanos sobre sus derechos laborales. El dato más impactante que completa este panorama que hemos venido esbozando es que sobre el 80% de los chilenos cree que las empresas respetan poco o nada los derechos laborales. El 58% de los consultados estima que ese nivel de respeto no ha cambiado el último tiempo, aunque casi el 21% dice que sí y para mejor. Respecto de lo que se considera más importante para que existan buenas relaciones laborales en la empresa, las dos primeras menciones son que se respete la duración de la jornada laboral (rebajada este año a 45 horas semanales) y que haya remuneraciones justas y oportunas. El tercer lugar lo ocupa la capacitación. El 55% de los sondeados dice que rara vez la empresa se preocupa de tomar medidas necesarias para proteger la salud y la vida de sus empleados y casi el 11% responde que las firmas nunca lo hacen. (Encuesta Laboral de Empleo, ENCLA 2004, Dirección del Trabajo).

B. LA REALIDAD DEL EMPLEO Y LOS SALARIOS

Un aspecto problemático que ha debido enfrentar el desarrollo nacional —siempre en este desafío de compatibilizar los diversos intereses sociales—, es el de salvaguardar los derechos de los trabajadores, junto con mejorar los niveles de productividad y competitividad. En este esfuerzo se ha debido resolver, como hemos venido consignando, el problema de la *flexibilidad laboral*. El Gobierno ha debido enfrentar las tensiones de saber adaptar la realidad del trabajo a los nuevos requerimientos nacionales e internacionales de la productividad y la competitividad, con jornadas adecuadas a estos nuevos desafíos, pero, a la vez, ha tenido clara conciencia de su rol de preservar, especialmente en estas nuevas circunstancias y realidades, el debido respeto a la calidad del trabajo, a la protección jurídica de los derechos y libertades sindicales, propios de su dignidad de personas.

Chocarán así dos racionalidades, una más general y abstracta, de adecuación de fines a medios, que maximiza la eficacia, la eficiencia y la técnica y otra, una racionalidad más social y cultural, ligada a la valoración de la persona del trabajador, de su calidad de vida en el trabajo que le permita desarrollarse también como persona y ciudadano.

Esta disyuntiva, estas contradicciones que son difíciles de resolver, incluso en el plano intelectual y teórico, serán aún más complejas y tensas en el plano concreto de las presiones e intereses sectoriales en las que chocan formas opuestas de enfrentar el trabajo, la economía y el desarrollo. En este análisis iremos viendo la manera en que responden a estas problemáticas los diferentes actores sociales.

El problema de la flexibilidad laboral y las reacciones de los actores sociales

El Gobierno ha intentado normar esta materia, mediante diversos Proyectos, pero no se han encontrado las condiciones para su aprobación en el Parlamento. Así, la reciente decisión del Ejecutivo de no enviar al Congreso Proyectos de Ley sobre la materia da cuenta de la imposibilidad de arribar a acuerdos en la materia. En efecto, por un lado, la experiencia de flexibilidad vivida por muchos sectores de trabajadores no ha sido buena. Para ellos flexibilidad ha significado una precarización de sus condiciones de existencia, un incremento de la incertidumbre. Por otro, el sector empresarial sostiene que la flexibilidad permite mayores grados de adaptación de los negocios a los vaivenes económicos y favorece la creación de empleos, aspectos que contribuyen al desarrollo del país. Esta discusión tiene efectos importantes en el empleo, los ingresos y el bienestar de los hogares, por lo que resulta necesario fijar una posición sobre el tema en relación a la superación de la pobreza. Por ello, muchos analistas se preguntan si existe un tipo de flexibilidad laboral que ayude a mejorar la calidad de vida de aquellas personas afectadas por la precariedad socioeconómica. (López y Echeverría, 2004).

Otro aspecto negativo de las nuevas formas de estructuración de los mercados laborales ha derivado en un incremento significativo de la incertidumbre e inseguridad, entre otras cosas, porque la informalidad laboral según la Encuesta CASEN 2003 alcanza al 40,3% de los asalariados del 20% más pobre de la población, lo que implica que carecen de una serie de derechos que favorecen su integración social. No tienen previsión de salud, para la vejez y tampoco seguro de cesantía.

Según Mauricio Rosenblüth, Coordinador Unidad de Investigación y Desarrollo Fundación para la Superación de la Pobreza, la flexibilidad laboral que requerimos debe considerar y perfeccionar dispositivos como el seguro de cesantía o idear otros para los autoempleados o las microempresas familiares, puesto que de esta manera el empleo en las micro y pequeñas empresas (Mypes) adquiere un verdadero sentido inclusivo que va más allá de los ingresos. (La Segunda, 2005a).

Dadas las dificultades y contradicciones que despierta el tema de la flexibilidad, y que ya analizamos en el acápite “Presiones empresariales por la flexibilidad laboral”

(supra, Capítulo VIII, p. 129), el Gobierno hasta el momento ha desistido enviar al Parlamento el Proyecto que la regula. Si bien el Gobierno en octubre del 2003 decidió enviar un Proyecto destinado a flexibilizar el sistema laboral a fin de beneficiar a la nueva fuerza de trabajo, de mejorar los actuales estándares de calidad y de entregar mayores oportunidades a los cesantes, la reciente decisión de impulsar una nueva iniciativa y no incluirla dentro de la agenda legislativa establecida para los últimos meses de la era Lagos parece decir lo contrario.

Efectivamente, después de años de discusiones inconducentes, el Gobierno informó finalmente que no enviará este año al Congreso un Proyecto de Ley sobre flexibilización laboral. Tal como lo adelantó la el Presidente Ricardo Lagos, la decisión se fundamentó en la falta de acuerdo entre empresarios y trabajadores y en la posibilidad de que la discusión de un tema técnico se viera “contaminado” por el fragor de un año electoral. Así lo informó el Ministro Secretario General de la Presidencia, Eduardo Dockendorff, tras reunirse con el Presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Hernán Somerville. La idea, dijo Dockendorff, es evitar sorpresas legislativas y discusiones que se puedan contaminar con un año electoral. (Secretaría General de la Presidencia, 2005).

De este modo, la agenda legislativa en materia económica del último año del Gobierno —y que fue informada a la cúpula de la CPC—, se centrará en la discusión de la Ley del Mercado de Capitales II, el impuesto específico a la gran minería (Royalty II) y la nueva agenda de modernización del Estado. La exclusión de la flexibilidad laboral no cayó bien en el empresariado, aunque Hernán Somerville adelantó que no se resignará fácilmente ante esta negativa y que seguirá insistiendo en su aprobación. “No con un ánimo de majadería, sino porque estamos convencidos de que en el tema de la creación de empleos, el proceso se puede reforzar, acelerar y mejorar con ciertos cambios, como la flexibilidad”, dijo. Ello se ha debido a la “nula capacidad de trabajadores y empresarios de llegar a un acuerdo consensuado... Mientras no exista un clima de confianza mutua, el Gobierno no estará disponible para avalar un proyecto que no cuente con el apoyo de los trabajadores”, según dijo el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic. (Siete, 2005a). Como podemos apreciar, estas contradicciones, pesando la decidida oposición de la CUT, que ya analizamos, tienen larga data, que aún no logran resolverse adecuadamente y vuelven a reeditarse, como veremos a continuación.

Flexibilidad en diálogo CPC-CUT

Las declaraciones de Hernán Somerville, Presidente de la CPC, en orden a que el Gobierno debiera introducir mayor flexibilidad en el mercado laboral, como una fórmula que permitiría reducir la cesantía y criticando que “no se haya podido alcanzar en Chile

una madurez suficiente para enfrentar estos temas de manera apolítica, seria, técnica y no ideologizada, especialmente en flexibilidad laboral para trabajadores jóvenes y mujeres...”, motivó el rechazo de Arturo Martínez. El presidente de la CUT había acordado con Somerville avanzar en una agenda común que excluye explícitamente el tema de la flexibilidad laboral. “No sé qué pretende ahora con estas declaraciones; él conoce nuestro punto de vista y sabe que no estamos dispuestos a discutir al respecto. Le he dicho que la única forma de avanzar es en aquellos temas “no conflictivos” y que en el momento que ponga sobre la mesa el tema de la flexibilidad laboral se acabó el diálogo”, advirtió molesto el Presidente de la Sindical. Según Martínez, “en Chile no existe espacio para más flexibilidad, que lo único que nos ha traído es pobreza. No lo permitiremos. Aquí no pasará”, agregó el dirigente, quien pidió “consecuencia” en este punto a Somerville. Por su parte, H. Somerville le bajó el perfil al desencuentro, asegurando que se trata de “contextos distintos”, agregando que: “Celebro el acercamiento que tengo con la CUT como uno de los puntos más relevantes de mi Presidencia. Con Martínez hemos acordado trabajar el tema de la capacitación de los trabajadores. Nada más. Y puede estar seguro que honraré mi palabra”. Para él, no se trató de meter el tema de contrabando, poniéndolo sólo “como una hipótesis de trabajo futuro”. (Siete, 2005b).

Preguntado respecto de qué tan futuro, señaló que en algún momento “tendremos que sentarnos como país a discutir seriamente este punto”, tal vez en ese momento no sean dirigentes ni él ni Martínez, “pero es ineludible, porque tiene que ver con los desafíos del mañana, de cómo nos preparamos como país para enfrentar un mundo cada vez más competitivo y globalizado”, (Ibid).

Alternativas del seguro de desempleo

Otro tema inherente al mercado del trabajo, en los actuales contextos y que enfrenta las posiciones de empleadores y trabajadores, es el del seguro de desempleo. Aquí, como en los temas anteriores se enfrentan, por una parte, el interés de los trabajadores por protegerse frente a los períodos de cesantía y, por otra, el de los empresarios por abaratar costos y mejorar la inversión.

Si bien desde que entrara en vigencia el Seguro de Cesantía en Chile, hace casi tres años, la evaluación desde todos los sectores involucrados –trabajadores, empresarios y Gobierno– ha sido positiva por cuanto constituye un beneficio eficiente ante la eventualidad de la desocupación. Sin embargo, también existe bastante consenso en que aún quedan varias aristas en las que se puede avanzar, por ejemplo, en un comienzo la idea de esta iniciativa fue reducir progresivamente las indemnizaciones por años de servicio, sin embargo, este costo se mantiene en un sueldo mensual por año de trabajo, con un tope

de once ejercicios. A marzo los afiliados en el Seguro de Desempleo sumaban 3.376.277 personas, mientras que quienes cotizaban en el mes llegaron a 1.833.914 personas. Asimismo, según cifras de la Unidad Seguro de Cesantía de la Superintendencia de AFP, las personas que se beneficiaron de la instancia en marzo, es decir, retiraron dinero, fueron 46.532, mientras que en el periodo de funcionamiento del Seguro totalizan 590.408 afiliados. (Superintendencia de AFP, 2004).

Otro aspecto que produce tensiones es el vinculado al trabajo infantil, una realidad bastante generalizada en los países en desarrollo y que pone en contradicción las necesidades de sobrevivencia de muchas familias pobres y la conveniencia de una educación que favorezca el empleo y el desarrollo personal y social. Examinaremos brevemente algunos aspectos de esta problemática, en este año final de nuestro estudio.

La realidad del trabajo infantil

Como adelantábamos, la realidad del trabajo infantil se encuentra bastante generalizada en nuestro país, tanto en la capital como en Regiones. Así, por ejemplo, 400 niños de la Segunda Región están dedicados a labores remuneradas, de acuerdo a los datos registrados en los últimos estudios de la Red de Protección al Menor. Por ello, el Servicio Nacional de Menores (SENAME), en conjunto con la Secretaría Regional del Trabajo efectúan acciones para, a lo menos, proteger a los menores, a fin de que no se abuse de ellos, ni se les explote y, de hecho, para erradicar esta situación. Lo más grave es el caso de 91 niñas y también niños que están dedicados a la prostitución infantil. En Calama, por ejemplo, la Corporación de Desarrollo Social tiene un diagnóstico que establece la deserción escolar, que alcanza al 8% aproximadamente. Se presenta justamente porque se trata de niños que deben dejar sus estudios por privilegiar su propio sustento o el de su hogar. (SERNAM 2005a).

Ésta es otra de las expresiones de la realidad social del desempleo y los bajos salarios en vastos sectores de la sociedad, que todavía permanecen. A su vez, debiera constituir una importante preocupación, tanto del Gobierno como de las Organizaciones Sindicales y Sociales.

En este esfuerzo, ya se encontraba lista para ser votada en la Sala de la Cámara de diputados, la normativa que regulará las condiciones y el tipo de trabajo que pueden realizar los menores de edad en el país. La iniciativa legal apunta principalmente a los jóvenes de entre 15 y 18 años, los cuales podrán desarrollar actividades remuneradas siempre que cuenten con el consentimiento expreso de sus padres. Se explicó que la nueva Ley busca compatibilizar de mejor manera la necesidad de trabajar, con la protección de su derecho a la enseñanza. Para ello, el proyecto establece que los adolescentes sólo

serán contratados si acreditan estar estudiando y se comprometen a no dejar de hacerlo, producto de sus nuevas responsabilidades. También se mantiene la prohibición de que hoy exista para los menores de 15 años, quienes de esta manera seguirán estando impedidos de trabajar. La jornada laboral de menores no podrá superar las 20 horas semanales. (El Mercurio de Antofagasta, 2005b).

En el mes de agosto, los diputados aprobaron esta iniciativa que plantea que cualquier persona podrá denunciar ante los Organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tenga conocimiento. (Cámara de Diputados, 2005a).

Otra dimensión de este trabajo, es el trabajo infantil doméstico. Para más de 42 mil menores chilenos, de entre 5 a 17 años, barrer, lavar y planchar no son tareas ajenas, al contrario, son labores que constituyen parte de sus obligaciones diarias. Es un “trabajo infantil invisible”, que atenta contra sus derechos fundamentales, como la educación, la recreación y el descanso. Así queda en evidencia en un estudio de la Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes, realizada en más de 16 mil hogares urbanos y rurales por la OIT, el Ministro del Trabajo y el INE, en 2004. Algunos datos indican que el 85% de quienes realizan trabajo infantil doméstico son mujeres, 57,3% se dedica entre una y tres noches a la semana al cuidado de parientes, 27,2% trabaja en jornadas diurnas, vespertinas y nocturnas. El 60% de los niños que viven esta problemática pertenece a familias de escasos recursos. (El Mercurio 2005d).

C. SALUD E HIGIENE LABORAL

Otro aspecto inherente a la acción del Gobierno y que incide en el plano de las relaciones laborales es su acción de cuidado, promoción y prevención, etc., en el plano de la salud de la población y, particularmente, en orden a las condiciones de salud e higiene laboral en el trabajo.

Precisamente, los desafíos de la competitividad y la productividad, inherentes a estas etapas de globalización e internacionalización, inciden en que estos intereses puedan primar o descuidar las condiciones mínimas de un trabajo decente, que proteja la salud, la integridad y la vida de los trabajadores. Son varios los factores que inciden en esta dimensión: los riesgos de accidentes inherentes a la manipulación de máquinas y herramientas o a los traslados o trabajo en altura o en ambiente contaminantes; la extensión de la jornada, los necesarios tiempos de descanso, reparación del sueño, recreación, etc.; la intensidad de los ritmos de trabajos; las posiciones y muebles que no respetan las normas ergonómicas, etc.; sin pretender abordar todas sus dimensiones, nos referiremos a aquellos aspectos más notorios y recurrentes ligados a esta problemática.

Así, por ejemplo, algunos informes especializados muestran la importancia del estímulo y de la valoración del trabajador. Como se señala, los descuidos en este plano son causas de varias dolencias y enfermedades. En efecto, el agotamiento, la baja autoestima, la despersonalización y el aislamiento profesional son las principales características de las nuevas dolencias y patologías laborales, conocidas como el síndrome del “bum out”. (Parra, 2004).

Respectos a las estadísticas pertinentes, se observan algunos avances positivos en estas materias, por ejemplo, la tasa de accidentes del trabajo disminuyó desde un 10,4% en 1997, al 7,1% en el 2004. Al mismo tiempo, se registró una disminución en el número de accidentes fatales, como informó la Subsecretaría de Previsión Social. Este resultado se atribuye al “Acuerdo nacional de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales”, suscrito en 1997, el que tres años después fue refrendado tanto por el Gobierno como por las organizaciones de empresarios y los trabajadores.

Respectos a los sectores de riesgo, se constata que las actividades con menor accidentabilidad el año pasado fueron las de minas y canteras (3,8%); servicios (4,9%), y electricidad, gas, agua y servicios sanitarios (5,7%). Las mayores tasas, en cambio, correspondieron a la industria manufacturera (9,7%), construcción (9,5%), transporte (9,5%) y el grupo de agricultura, caza, silvicultura y pesca (9,2%). Comparada con países de la región, la tasa de accidentabilidad laboral en Chile es baja, pero supera en dos o tres puntos la de países industrializados. El reto para las autoridades es continuar reduciendo su nivel para aproximarse a las tasas de sus socios en los acuerdos comerciales. En el 2004 se registraron 214 accidentes laborales fatales, 60 menos que en 1997. Las actividades con más accidentes por cada 10.000 trabajadores fueron encabezadas por transportes, con 2,3%, construcción, 1,9 y explotación de minas y canteras con 1,6. Durante el mes de abril se iniciaría un Programa Nacional de Fiscalización al sector construcción para mejorar las condiciones de seguridad en las obras, contrato de trabajo y cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad, anunció el Director del Trabajo, M. Albornoz. (El Mercurio, 2005e).

Unas 400 personas mueren cada año a causa de los accidentes laborales en nuestro país, sólo en los 8 primeros meses de 2005, más de 21 trabajadores han fallecido en el trabajo. Según cifras de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, de las 104 fiscalizaciones realizadas a julio pasado, el 60% derivó en sumario sanitario y en el 3% de los casos se paralizaron obras por medidas de seguridad deficientes. Los Comités Paritario de Higiene y Seguridad, formados por representantes de los trabajadores y de la compañía, son obligatorios para las firmas con más de 25 empleados, mientras aquellas que sobrepasen las 100 personas tienen que contar con un Departamento de Prevención de Riesgos profesional. Son disposiciones muy antiguas establecidas por la Ley 17.624, del 11 de marzo de 1969.

En la actualidad y en esta misma línea y frente a uno de los riesgos más recurrentes, se dictó la normativa que regula las cargas, denominada “Ley del Saco”. En efecto, con fecha 5 de febrero de 2005 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana que entraría en vigencia en agosto de ese mismo año.

Los hombres no podrán cargar más de 50 kilos. La nueva “Ley del Saco” exige la mecanización de faenas pesadas a los empleadores. Esta ley entró en vigencia el 5 de agosto y establece un límite en el peso máximo de carga, arrastre y manipulación manual de objetos sin asistencia mecánica de 50 kilos en hombres; prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas y regula el peso de carga para menores y mujeres, fijando un tope de 20 k. para mujeres y menores de 18 años y prohibición de cargar a embarazadas.

Por ello también se determinó que se considerarán también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto al lugar donde se labora. Los gastos de cobertura de estos accidentes en el trayecto serían compartidos en partes iguales por las Administradoras del Seguro de Accidentes del Trabajo, contratadas por cada uno de los respectivos empleadores involucrados. (Informe citado por la Cámara de Diputados, 2005b).

Debido a ello se han intensificado y relanzado las campañas de prevención, por la Superintendencia de Seguridad Social, como la campaña preventiva, “Desafío ético: reducir accidentes”. Chile ha logrado bajar la tasa global de accidentes, pero aún existen sectores de alto riesgo. Entre 1997 y 2004, la tasa de accidentabilidad bajó de 10,39% a 7,10%, entre trabajadores protegidos por Mutuales.

Respecto de lo que planteábamos sobre la internacionalización de los mercados, el Superintendente de Seguridad Social, Javier Fuenzalida, planteó que “Los Tratados con Europa, y en menor medida con Estados Unidos, incorpora más que temas comerciales y nos obligan a cumplir con los estándares chilenos en materia medioambiental y laboral. Lo que no siempre ocurre”. Pero las excepciones a la norma son numerosas. El caso de la fruta es el más conocido, pero las malas condiciones de trabajo se dan incluso en grandes empresas que usan la externalización de funciones para aumentar sus rentabilidades. “Muchas veces la empresa grande que exporta cumple, pero tres peldaños más abajo, una empresa contratista hace todo lo contrario”, agregó Fuenzalida. El principal foco de preocupación, según Fuenzalida, está en el segmento de la micro y pequeña empresa que podría ser cuestionado por grupos económicos u organizaciones internacionales. (CITRA, 2005).

En esa misma perspectiva el Gobierno ha abogado por una mayor seguridad en el mundo laboral, programando un “mes de la prevención”. Entre las actividades destacadas se renovó el “Acuerdo Nacional de Prevención de Accidentes Laborales Fatales y

Graves, con miras a la celebración del Bicentenario y se creó un premio para aquellas empresas con buenas prácticas en la prevención de riesgo. La Dirección del Trabajo enfatizó igualmente sus campañas inspectivas.

D. LOS IMPACTOS DE LA NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL Y LAS RESPUESTAS DE LOS ACTORES

En el último año del Gobierno de Lagos se realizó un gran esfuerzo por avanzar en las Reformas Laborales ya programadas con anterioridad. Este tema, de especial importancia por su incidencia en las relaciones laborales, incidirá en importantes contradicciones entre los diversos actores sociales concernidos: Gobierno, parlamentarios, dirigentes empresariales, dirigentes sindicales, etc.

En este campo, puede adelantarse que el Gobierno logró importantes avances, si bien faltaron concreciones muy importantes, que no alcanzarán a ver la luz en esta etapa. Evidentemente, en la medida que se vaya imponiendo una noción moderna de las Relaciones Laborales, como relaciones basadas en la cooperación y el consenso y presididas por estrategias de ganar/ganar, podrá irse avanzando en este tema que, en última instancia, favorece al conjunto de los actores.

Lamentablemente, la persistencia de orientaciones tradicionales, sean de orden laboral, económico o ideológico, todavía se alzan como obstáculos para un avance sustantivo en el terreno de la concertación social y cultural. Nos detendremos en esta temática intentando distinguir sus complejas dimensiones, ligadas tanto a la propia legislación laboral como al ámbito judicial y propiamente laboral.

Cabe destacar, además, como ya lo hemos visto a lo largo de nuestro desarrollo, que varias de estas normas han venido siendo demandadas por la CUT por largo tiempo, pues han estado convencidos de la impunidad con que operan muchos empresarios que mantienen prácticas de gestión tradicionales y de la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en estas materias. Lamentablemente, muchas veces, las demandas de los trabajadores organizados han sido bastante radicales y, muchas veces, sin considerar las dificultades de su tramitación, dadas las relaciones de fuerzas imperantes en el Parlamento. Ello, no obstante estas reivindicaciones han mantenido en el tapete las necesidades de Reforma, que ahora el Gobierno toma en sus manos.

Una de las primeras Leyes en las que se avanzó, en este año, fue la referida a los permisos postnatales, con una importante modernización, que consistió en incorporar el permiso de los padres, luego del nacimiento de un hijo. En efecto, la Comisión de Trabajo del Senado aprobó la idea de legislar del proyecto, en segundo trámite, que establece un permiso postnatal de 5 días para que el padre pueda estar con sus hijos al

momento de su nacimiento o adopción. Cabe recordar que actualmente el Código del Trabajo contempla un día de permiso en estos casos.

Nueva legislación sobre la jornada laboral

La regulación de la jornada, la Ley N° 19.759, fue otra de las leyes importantes que tendrá especial importancia en el período. Dicha Ley, dictada en el 2002, comenzó a regir a partir del 1° de enero de 2005 y rebaja los horarios de trabajo, de 48 a 45 horas semanales. En general, los empleadores han estado cumpliendo con esta normativa, más allá de algunas multas que han debido cursarse inicialmente. Del mismo modo, en los primeros meses del año se dieron variadas discrepancias y discusiones jurídicas, en cuanto a la interpretación de la Ley, facultades de la Dirección del Trabajo, etc. Del mismo modo, en algunos sectores, como en el rubro de las panaderías, hubo muchas dificultades para ceñirse a la Ley. Ello no es de extrañar, pues, tradicionalmente, este rubro ha tenido horarios bastante largos y en horarios nocturnos y de amanecida.

Las estadísticas pertinentes, indican que las horas efectivas trabajadas tuvieron un promedio de 42,8 horas, durante el primer semestre de este año, según cifras entregadas por el Banco Central. De esta forma, se confirman los efectos de la rebaja de 48 a 45 horas semanales operante desde el 1° de enero de este año. Según las estadísticas del instituto emisor, mientras en diciembre de 2004 se trabajaban 44,87 horas a la semana a junio de este año esa cifra bajó a 43,43 horas semanales. (Banco Central, 2005).

Esto significa un avance importante en el país, toda vez que nuestro país se ubicaba entre las diez naciones en el mundo en las que más se trabajaba. La Reforma tenía como objetivo sacarnos del dudoso privilegio de estar entre los países “top ten” laborales. Sin embargo, como adelantábamos, existieron diversas dificultades para adaptarse a los nuevos horarios, dadas las propias complejidades del tema y de la propia legislación.

La nueva Ley establece un tope de 45 horas semanales y según este ajuste puede realizarse de común acuerdo entre las partes, donde el empleador y trabajador modifican el contrato dejándose constancia por escrito del ajuste en la jornada. El punto que ha generado más polémica es la reducción de las remuneraciones por efecto de la reducción de la jornada. La Dirección del Trabajo inicialmente dejó abierta la posibilidad de que las partes pudieran pactar cambios en la remuneración, cuestión que fue reinterpretada y aclarada por la misma Dirección. Ello en el sentido que cualquier modificación en la jornada no podía afectar la remuneración que el trabajador percibía al momento de practicarse dicha modificación. Otro aspecto conflictivo es que la legislación establece que la colación o el período establecido para ella –que no puede ser menor a 30 minutos– es de cargo del trabajador y no se computa como tiempo trabajado. La Dirección

del Trabajo ha señalado que no puede ampliarse la colación para, de esa forma, reducir la jornada de trabajo.

Según antecedentes de las Inspecciones del Trabajo, los empleadores se han ido adecuando al nuevo sistema, de una manera mayoritaria, contrariamente a los pronósticos. Ello, no obstante, como se ha constatado en diversas visitas inspectivas, existieron varias “lecturas” equivocadas respecto de esta normativa por parte de los empleadores. Una de ellas fue la extensión del horario de colación de 30 minutos a una hora.

Por otra parte, se constataron numerosos despidos que, lamentablemente, fue una de las eventuales reacciones iniciales de algunos empleadores, que no supieron valorar esta nueva normativa. Frente a ello, los Sindicatos reaccionaron con fuerza, denunciando estas malas prácticas, muchas veces acusando a las empresas de persecución a los dirigentes. Otros conflictos particulares se produjeron en relación a la aplicación de las nuevas jornadas con ocasión de los feriados legales, como Fiestas Patrias, Navidad y 1º de enero.

Al respecto, incluso los empleadores recurrieron por este tema a la Corte Suprema. Sin embargo, ésta zanjó a favor del Gobierno la disputa por la aplicación de la ley que declaró feriados legales aquéllos recién mencionados. Aunque la decisión judicial fue por un caso específico, estableció un criterio, en orden a que los supermercados, restaurantes, cines y lugares de entretenimiento situados en los centros comerciales o adosados a ellos deben cerrar sus puertas esos días. Tampoco podrán renunciar a este derecho los trabajadores que presten servicios de aseo; sólo se exime de los beneficios de esta norma, el personal de seguridad de estos establecimientos. La discusión comenzó en septiembre del año pasado a raíz de un instructivo de la Dirección del Trabajo, el que fue impugnado por los dueños de los locales a través de diversos recursos de protección interpuestos ante los Tribunales. (La Tercera, 2005b).

Durante varios meses se enfrentaron las distintas posiciones al respecto, particularmente en torno a la rebaja o no de las remuneraciones, aparejada a la rebaja de horarios. Finalmente, la Dirección aclaró este punto, en el sentido que cualquier modificación en la jornada no podía afectar la remuneración que el trabajador percibía al momento de practicarse dicha modificación. A su vez, la legislación establece que la colación o el período establecido para ella –que no puede ser menor a 30 minutos– es de cargo del trabajador y no se computa como tiempo trabajado. La Dirección del Trabajo ha señalado que no puede ampliarse la colación para, de esa forma, reducir la jornada de trabajo.

El nuevo máximo de 45 horas deberá distribuirse igualmente en no más de 6 ni en menos de 5 días. Del mismo modo, se mantiene en 10 horas la duración máxima de la jornada diaria laboral. Respecto de la forma en que se efectuará la disminución horaria que procediere, aquélla deberá pactarse de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, consignándose ello por escrito al dorso del contrato de trabajo o en un anexo al

contrato, con las firmas de ambas partes. Quedan exceptuadas de esta limitación horaria todas aquellas personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata: los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración y otros que, en general, ejercen su función fuera de las dependencias de la empresa.

Como era de esperarse, tardó un tanto para que los empleadores se ajustaran a las nuevas disposiciones vigentes, lo que determinó la aplicación de diversas multas y sanciones por parte de la Dirección del Trabajo. Un total de 710 infracciones por faltas a dicha normativa cursó dicha Dirección desde que la regla entró en vigencia el 1º de enero de este año. Al organismo llegaron 528 denuncias por parte de trabajadores y el total de fiscalizaciones especiales sumaron 6.896 con un 9,5% de incumplimiento. Entre los acusados destacan conocidos bancos, clínicas, multitiendas, farmacias, etc. El subterfugio más utilizado por los empleadores para evadir la nueva normativa fue el aumento unilateral del horario de colación. (Dirección del Trabajo, 2006a). Pero no fue el único, otros burlaron la reducción de la jornada presionando acuerdos colectivos, o sea, estableciendo acuerdos independientes con los trabajadores, como explicó el Consejero de la CUT, Guillermo Scherping. (Colegio de Profesores, 2005).

Esta legislación era muy necesaria en Chile por el exceso de horas trabajadas en comparación con los restantes países. Por ejemplo, en 2003 Chile superaba en horas de trabajos anuales en 25% a los países europeos, en 15% a Japón y en 14% a Estados Unidos, pero al mismo tiempo se situaba en una retrasada posición respecto de eficiencia productiva, según el Informe *The World Competitiveness Yearbook* (IMD). Sin embargo, diversos estudios posteriores mostraron que la productividad del trabajo mejoró entre un 4% y un 6% a partir de la reducción de la jornada. Así, todas las advertencias empresariales se revelaron falsas. (La Nación, 2005a).

No obstante, los trabajadores sostenían que los porcentajes mencionados eran engañosos, reclamaron que los empresarios tuvieron prácticamente cuatro años para prepararse para el cambio. Efectivamente, como vimos, la reforma no fue de un día para otro. El Presidente Lagos consiguió su aprobación en el 2001 y, adelantándose a los problemas que las empresas tendrían para aplicarla, se postergó su vigencia hasta este año de 2005. En la CUT se estimaba que el plazo fue suficiente y hubo numerosos reclamos por despidos, empeorándose la situación a partir de marzo.

En el ámbito judicial

Junto con estas transformaciones –y estrechamente ligada a ellas–, se avanzó igualmente en diversas reformas en el ámbito judicial. Dos de las tres Leyes que reforman la justicia laboral fueron promulgadas en el mes de mayo por el Presidente Lagos. Con

la primera se crean Tribunales especializados en la materia y se duplica el número de jueces y, con la segunda, se establece el procedimiento ejecutivo de cobranzas judiciales, haciéndolo más ágil. (Estrella de Valparaíso, 2005).

Tras reconocer que en el antiguo sistema los Tribunales no están cumpliendo con los objetivos para los cuales fueron creados, en gran parte debido a la demora con la que actúan (cada caso como promedio tarda 1,5 años en ser fallado), el Presidente recordó que con las modificaciones que comenzarán a regir a partir de 2006 y 2007, respectivamente, no se exigirá un abogado para entablar demandas; la tramitación se hará de oficio y el juez podrá ordenar la retención de la devolución del Impuesto a la Renta del empleador que adeude Cotizaciones Previsionales. Lagos llamó a todos los Parlamentarios a acelerar la aprobación de “la tercera parte” de la Reforma —y en su opinión, la más importante—, que modifica el procedimiento laboral, con el fin de que alcance a ser incluida en la Ley de Presupuesto de 2006. (Congreso Nacional, 2005).

En las ciudades de Curicó y Talca se crearán los Tribunales Laborales, entidades que verán los casos de demandas que realicen los trabajadores y que darán una pronta respuesta a estas causas, funcionando con un sistema similar al implementado en materia penal con la Reforma Procesal.

La Cámara de Diputados aprobó el 21 de abril el Proyecto de Reforma Judicial, que aumenta la cantidad de Tribunales Laborales y crea los de cobranza previsional en distintas comunas del país. También se modifica el procedimiento de cobro de Cotizaciones Previsionales y de Seguridad Social. Ambas quedarán en condiciones de convertirse en ley una vez vistas por el Tribunal Constitucional y posterior promulgación por parte del Ejecutivo.

La primera iniciativa duplica a 40 los Tribunales del Trabajo y crea 9 Jueces de Cobranza Laboral y Previsional; es una reforma sin precedentes, como indicó el Ministro del Trabajo R. Solari, quien señaló que esto permite garantizar los derechos de los trabajadores, dar más agilidad a las causas y transparencia al sistema. La iniciativa quedó lista para su promulgación.

La CUT valoró la Reforma, la que espera sea antes del 1º de mayo.⁽¹⁾

Otra dimensión importante de estas Reformas Laborales dice relación con los procesos de subcontratación y suministro de trabajadores, realidad que, como ya hemos adelantado, se ha venido imponiendo en el país y que ha tenido un importante desa-

¹ La primera Ley promulgada fue la Ley N° 20.022, del 16 de mayo, que crea nuevos Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional; en tanto, la Ley N° 20.023, de igual fecha, reforma la Ley N° 17.322 sobre procedimiento de Cobranzas Previsionales. La tercera Ley, la N° 20.087, que modifica los procedimientos judiciales y los capítulos de garantías, será promulgada el 26 de diciembre del 2005, para entrar en vigencia el 1º de marzo del 2007.

rollo, muy vinculado a las actividades de exportación y a las influencias y exigencias de los Tratados de Libre Comercio. Veremos en general estas nuevas disposiciones y las reacciones de los actores concernidos.

Normas que regulan la subcontratación

Su importancia estriba en que incluye diversas dimensiones muy importantes de la actividad laboral, pero que quedan bastante oscurecidas en estas nuevas formas de trabajo, como es el tipo de dependencia al empleador, las responsabilidades de los diversos empleadores, los derechos laborales, etc. Por ello nuestro interés en detenernos en sus alternativas.

El proyecto sobre subcontratación tiene una larga data que se inicia en el 2002. Inicialmente tuvo como objetivo la regulación de un nuevo tipo de actividad, que se venía desarrollando en el país, relacionada con las empresas de suministro de trabajadores. Es decir, aquellas que ponen a disposición de otra empresa un conjunto de trabajadores respecto de los cuales la empresa suministradora mantiene una relación laboral, pero prestan servicios para esa segunda firma (mandante). Como señalaba el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, esta actividad, en los países que la han adoptado, está bastante regulada por su carácter extraordinario y debido al tipo de relación laboral triangulada que la caracteriza, donde hay en el fondo dos empleadores y un trabajador.

Por ello mismo, el Ejecutivo intentó introducir regulaciones con la obligación de giro exclusivo de las empresas suministradoras; prohibir la relación societaria entre la empresa mandante y la suministradora; la prohibición de suministrar trabajadores que reemplazan a otros que están en huelga y entregar facultades a la Inspección del Trabajo para discernir claramente cuándo se está frente a una situación de esta naturaleza, pero todas estas intenciones fueron paulatinamente desvirtuadas en las discusiones del Senado. De allí que el Gobierno ha debido reintroducirlas en varias oportunidades.

Es importante destacar la importancia de esta realidad, pues en este ámbito de las subcontrataciones y de las empresas contratistas, se produce el 62% de los accidentes laborales graves o con resultado de muerte. Por ello, uno de los objetivos principales de la nueva legislación será ampliar la responsabilidad del mandante que subcontrata servicios externos, especialmente, en materia de higiene y seguridad; en el cumplimiento de las prestaciones salariales y del pago de las Cotizaciones Previsionales.

Otra de las dimensiones importantes de este Proyecto es que el modelo que rige a las empresas subcontratistas dificulta el ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo como la Sindicalización y la negociación colectiva, derechos que muchas veces son vulnerados por prácticas antisindicales, como es el caso frecuente del despido de

personal permanente, para después ser recontractado vía supuestos subcontratistas. Ello con el objeto de reducir salarios respecto de su posición original. Del mismo modo, se dificulta el logro del quórum que exige la Ley para ejercer los derechos colectivos, particularmente el de Sindicalización y negociación colectiva, producto de esta fragmentación empresarial. Igualmente, quedan sin poder funcionar los Comités Paritarios, los departamentos de higiene y de seguridad industrial, etc., que suponen un quórum de 25 y 100 trabajadores, lo que muchas veces se ve impedido por la subcontratación.

El Proyecto determinó varios rechazos en el campo empresarial. La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señaló que pese a las buenas intenciones de la iniciativa, el proyecto “incurrir en serias fallas conceptuales y de técnica legislativa que, de no ser modificadas, terminarán por hacer inviable una forma de trabajo exitosa caracterizada por su adaptabilidad”. La SNA criticó los nuevos procedimientos del juicio laboral, contemplados en el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo. A su juicio, la iniciativa legislativa que cumple su segundo trámite constitucional en el Senado, provocaría una serie de “impactos muy negativos” en todos los sectores empresariales del país y, especialmente, en el ámbito silvoagropecuario, particularmente en el aspecto que establece la imposibilidad de apelar a un fallo. También le inquieta el escaso número de Juzgados que atenderán dichos juicios laborales. Para solucionar estos problemas, se reunieron la CPC y el Ministro de Hacienda, el 28 de marzo de 2006. Entre otros temas, los empresarios manifestaron al Ministro su inquietud por el proyecto y su convicción de que se puede lograr una solución técnica que compatibilice todas las posturas. (CPC, 2006).

Como producto de todas estas contradicciones, el Gobierno envió una indicación al Parlamento para sustituir parte del articulado aprobado por el Senado. En lo medular, agrega al Libro I del Código del Trabajo un nuevo título VII, referido al régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios temporarios, entendiéndose por lo primero la contratación de un trabajador por un empleador que a su vez ejecuta obras o servicios para una tercera persona, denominada mandante. Asimismo, define a la empresa de servicios transitorios, dispone que el mandante será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas; dispone que las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios, respecto de las trabajadoras contratadas dispone que ellas gozarán del fuero maternal, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. (SERNAM, 2005b).

Finalmente, luego de un largo trámite, la Ley de Subcontratación, Ley N° 20.123, entrará en vigencia mucho más adelante, el 14 de enero del 2007.

Como otra ilustración de esta realidad de las malas prácticas y de los esfuerzos por superarlas, en el año 2004 se cursaron 3 mil 701 resoluciones de multas a igual número de empresas repartidas a lo largo de la región. Dentro de las multas hubo en total 6 mil 809 infracciones, las que se dividieron en el incumplimiento de obligaciones relativas al registro de asistencia, remuneraciones y a obligaciones referidas al contrato de trabajo. En el caso de las empleadas domésticas o asesoras del hogar que en Concepción totalizan más de cuatro mil, las mayores irregularidades se dan por la falta de contrato y por el despido en caso de embarazo.

Según los datos de la Dirección Nacional del Trabajo, en el año 2004 hubo un total de 92 mil 497 denuncias y las materias más recurridas por irregularidades en su cumplimiento fueron: Remuneraciones, con 21.250 denuncias; Contrato de Trabajo, con 19.606 denuncias; Beneficios Previsionales, con 16.570 casos; Jornada de Trabajo y Descanso, con 14.260 casos; Cotizaciones Previsionales, con 10.671 denuncias, Higiene y Seguridad, con 5.161 presentaciones; Feriados, con 1.529 irregularidades, y Organizaciones Sindicales, con 1.494 denuncias. Como se puede apreciar, son bastantes las prácticas antisindicales registradas, considerando, además, que ellas sólo corresponden a las fiscalizaciones realizadas, quedando muchas de ellas sin denuncia ni formalización.

Mucho más abajo se encuentran las denuncias de acoso sexual, las que sumaron 56 en todo el año. Se espera que una vez conocidas las estadísticas del año 2005 haya cambios en esta materia luego de la promulgación de la Ley que castiga ese acto. Además, un 56% de las causas por infracciones a las normas laborales y previsionales que llegan a juicio, se resolverá en un plazo de seis a ocho meses con la nueva Reforma Laboral. La idea del Gobierno es que con la nueva justicia laboral, al menos en la mitad de éstos se dicte sentencia antes de ocho meses. Para las causas que superen el millón de pesos se espera un plazo promedio de resolución judicial de 12 a 18 meses. (Dirección del Trabajo, 2006b).

E. CONDICIONANTES Y EFECTOS EN EL CAMPO DE LAS RELACIONES LABORALES

Uno de los principales condicionantes del perfil de las relaciones laborales en esta etapa son los empresarios que no logran modernizar ni actualizar sus estilos de gestión y de relación con los trabajadores.

Acción empresarial en los diversos sectores económicos

Veremos muy sintéticamente las orientaciones y prácticas del sector empresarial en su realidad más sectorial, particularmente en aquellas ramas de la economía que enfrentaron las principales modificaciones legislativas durante este año.

Así, en el sector comercio, se suscitaron fuertes contradicciones por las diversas disposiciones legales que les concernían. Por ejemplo, se presentaron diversos recursos ante la Corte Suprema impugnando algunas iniciativas, sin embargo, dichos recursos no tuvieron acogida, como sucedió, frente al tema de los feriados. En efecto, La Tercera Sala de la Corte Suprema –en una resolución unánime– rechazó dos recursos de protección presentados por las empresas Jumbo e Easy del mall Arauco Maipú y con ello reconoció que los trabajadores de ambas firmas tienen derecho al feriado obligatorio que establece la Ley.

Estas mismas sanciones afectaron a la empresa Telefónica CTC-Chile, que debió pagar un total de \$ 1.943 millones de pesos (US\$ 3.350.000) tras un fallo judicial que determinó que la empresa no cumplió compromisos con sus trabajadores y que ello constituía prácticas antisindicales. Ello debido a una demanda de los trabajadores tanto en el 9º Juzgado del Trabajo como en la Corte de Apelaciones de Santiago. El motivo se debió a que durante la administración del español J. Díaz, mientras se realizaba una negociación colectiva en 1998, la empresa ofreció crear una cláusula donde se asignaba un incentivo a repartir de 7.500 millones de pesos por metas a cumplir y para cuyo efecto se formaría una comisión entre la plana ejecutiva y los trabajadores. Como nunca se cumplió el ofrecimiento, los funcionarios presentaron la demanda. (La Nación, 2005b).

LA COMPLEJA REALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES

En esta difícil etapa, año final del Gobierno de Lagos, hubo un esfuerzo especial en perfeccionar diversas leyes y avanzar en la perspectiva de favorecer el desarrollo de la economía, junto con preservar y cautelar los derechos de los trabajadores. No es una tarea fácil la de compatibilizar el impulso y la preservación de la modernización de la economía, junto con adecuar la justicia social a las nuevas realidades, particularmente si permanecen tendencias tradicionales de gestión, más centradas en la maximización de ganancias que en una concepción de trabajo conjunto, en el que todos pueden brindar sus aportes y beneficiarse de sus frutos. Por ello, la acción de las autoridades del Gobierno y particularmente las del Trabajo, suscitaron rechazos, posiciones que se fueron endureciendo, dificultando la concertación y el consenso.

Todas estas acciones, tanto aquéllas que pretendían impulsar las Reformas como las reacciones defensivas, el incremento de las reivindicaciones laborales, etc., fueron conformando el perfil que asumen las relaciones laborales este año, recibiendo sus impactos, los que, a su vez, van condicionando las conductas de los actores.

Examinaremos, pues, sus principales alternativas, los avances logrados, así como los retrocesos para mejor discernir los caminos que faltan por recorrer.

A. EXPRESIONES DE MODERNIZACIÓN

No obstante la persistencia de las orientaciones tradicionales reseñadas, comienzan también a incorporarse nuevas nociones, propias de estas nuevas etapas del desarrollo económico. Así, por ejemplo, va introduciéndose la noción de “Inteligencia Emocional” aplicada al mundo de los negocios. Los Directores y Gerentes de Recursos Humanos incorporan cada vez más este tema como parte esencial de sus proyectos de capacitación ejecutiva. También en los programas de postgrado como MBA y Diplomados es cada vez más frecuente encontrarse con materias relacionadas con el autoconocimiento y la Inteligencia Emocional. Ello, en la medida en que sea efectivamente asumido por las gerencias respectivas y no quede reducida a moda pasajera, podría ser una oportunidad para una mejor evaluación y aprovechamiento de los valores de sus empleados.

Otra expresión de estas tendencias de modernización, la encontramos en la industria salmonera, como una realidad que discurre paralela a las malas prácticas que también hemos discernido en el sector. Justamente, y debido a ello, las salmoneras buscan mejorar relaciones. En sus poco más de 20 años, la industria salmonera ha registrado uno de los crecimientos más rápidos entre los diversos sectores productivos del país. Pero aunque el sector ya se acerca a exportaciones anuales por US\$ 1.500 millones –convirtiéndose en uno de los productos con mayores retornos–, lo cierto es que este desempeño no ha estado exento de una serie de cuestionamientos en diversas materias.

En este cuadro, una primera preocupación de las empresas del sector fue la de buscar mecanismos que les permitieran enfrentar de mejor forma su relación con el entorno. El primer paso fue un Seminario realizado a fines de mayo, en el que los Gerentes de Recursos Humanos de destacadas empresas del sector se reunieron para analizar el tema. “Los reportes sociales: una ventaja competitiva para la industria del salmón”, iniciativa organizado por la consultora PriceWaterhouseCoopers. La principal conclusión fue la necesidad de generar instrumentos que permitan mostrar que la industria está preocupada de producir en forma sustentable y, lo más importante, de una manera socialmente responsable. En el sector aseguran que ya se están haciendo esfuerzos concretos en este sentido. El Gerente General del Instituto del Salmón (Intesal), Adolfo Alvial, recordó

que uno de los primeros trabajos al respecto se cristalizó hace algún tiempo con la creación del Sistema Integrado de Gestión (SIGES), “un instrumento que aborda varios de los aspectos que están considerados dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), sustentabilidad ambiental y salud y seguridad de los trabajadores”. Subrayó la importancia de que la industria “sistematice los esfuerzos y adoptemos un modelo y criterio de RSE, que revela las áreas de generación y distribución de riqueza, poner todo esto en un contexto es la tarea que falta. (Diario Financiero, 2005d).

En el rubro minero, en el que como hemos visto abundan los problemas laborales, la Minera SPENCE S.A. y la Dirección del Trabajo firmaron un Convenio en el que señala, en su Artículo Segundo, “...acuerdan colaborar recíprocamente en el desarrollo de un programa de asistencia, relativo al cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios para Minera SPENCE S.A., con el objeto de optimizar el cumplimiento normativo por parte de dichas empresas, en los aspectos relativos a la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad...”. Este Convenio no sólo está referido a las empresas señaladas, sino que también implica el marco de la propia empresa, como se especifica en su Artículo Primero. El presidente de Minera SPENCE, Francisco Costabal, actual Presidente del Consejo Minero, entidad gremial que agrupa a las principales y más importantes empresas mineras del país, por tanto, la suscripción de este Convenio –que refleja estándares modernos en la relación empresa, trabajadores y Gobierno– objetivamente deberá tener un positivo impacto en el resto de las empresas mineras asociadas a este organismo gremial y sus ejecutivos lo estudiarán y analizarán a fondo para que en un futuro cercano puedan seguir este magnífico ejemplo, cuidando obviamente las particularidades y realidades de cada empresa, señaló Mauricio Vicencio, Seremi de Minería.

B. PERSISTENCIA DE MALAS PRÁCTICAS LABORALES

Ello no obstante y junto con estos avances, persisten orientaciones, visiones y prácticas propias de los estilos tradicionales de gestión. Así, por ejemplo, se han detectado diversas expresiones de discriminación laboral.

Discriminación laboral

Las exigencias de foto, edad específica para postular a un cargo, buena presencia, nacionalidad y estado civil son algunas de las discriminaciones detectadas en avisos de oferta de empleo que transgreden la legislación.

Al respecto, la compañía Laborum.com realizó un estudio en el cual se establece que un 88,31% aseguró haber sido discriminado por alguna razón a la hora de postular a un trabajo. Sólo un 11,69% manifestó no haber sido nunca víctima de este tipo de conducta. Entre los factores señalados se encuentra la Universidad en la que estudió (39,21%), la edad (20,32%), 3,7 por estrato socioeconómico, 7,01 por apariencia, 11,3% por sexo y un 6,65% por otras. En caso de establecerse la ilicitud, las penas máximas varían; existe una multa general que depende del número de empleados de la empresa. La máxima, referida a 200 trabajadores, fluctúa entre 3 y 60 UTM. (Laborum, 2004).

En este ámbito, fueron dictadas sólo en julio, por la Dirección del Trabajo 76 multas por ofertas de empleo discriminatorias. Se penalizaron exigencias a los potenciales empleados, como edad, buena presencia o nacionalidad, entre otras. En 22 casos se pedía “buena presencia”, en 36 se solicitaba “edad mínima” o “edad máxima”, en 3 una estatura determinada y en 2 cierta nacionalidad. Además, 24 multas correspondieron a solicitudes de sexo determinado y 20 a la demanda de un currículum con fotografía.

La Dirección del Trabajo analizó 7.369 avisos de ofertas de empleo en periódicos nacionales durante cuatro fines de semana, comprobando infracciones en el 12% de ellos. El Director del Trabajo, Mauricio Albornoz, informó que el Servicio continuará realizando estos estudios, efectuados a petición de los diputados D.C., Patricio Walker y Ezequiel Silva. Se iniciaron fiscalizaciones con el propósito de suprimir esta discriminación. Albornoz aludió a la Constitución, que dispone que “las personas nacen libres e iguales...” y al artículo 2º del Código del Trabajo, que expresa que son contrarios a los principios de las leyes labores los actos de discriminación. Entre estos actos están las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, sindicación, nacionalidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Lo único que se puede exigir son distinciones basadas en las calificaciones para un empleo. (El Mercurio, 2005f).

Ello llevó a la presentación de diversas iniciativas legales para inhibir estas malas prácticas. Una de ellas fue la presentación de un Proyecto sobre Discriminación, en el que se establece el deber del Estado de elaborar políticas y arbitrar las acciones para garantizar que las personas no sean discriminadas en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión, restricción o preferencia arbitraria basada en la raza, xenofobia, religión o creencias, origen nacional, cultural o socioeconómico y la verdadera o supuesta pertenencia a una etnia o raza. Además, se incluye la enfermedad o discapacidad, apariencia, lugar de residencia, sexo o condición sexual, descendencia, edad, opinión política o cualquier otra condición social o individual y cuyo fin o efecto sea la abolición o menoscabo del reconoci-

miento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos esenciales de toda persona humana de acuerdo a la Constitución y a los Tratados Internacionales ratificados por Chile. El funcionario público que cometa acto de discriminación arbitraria, rehusándose al suministro de un bien o servicio, será sancionado con multa de 50 a 100 UTM (\$ 1 millón 535 mil a \$ 3 millones). La misma multa podrá aplicarse en el ámbito privado (Cámara de Diputados, 2005c).

El informe “Una alianza global contra el trabajo forzoso” es el estudio más exhaustivo desde la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en 1998. Sitúa esta escandalosa situación en el ámbito de la industria sexual, la agricultura, los servicios domésticos, la construcción y maquilas.⁽²⁾

Esta realidad explica la reacción de las organizaciones sindicales, por velar por las condiciones de trabajo y salud en las empresas. Así, por ejemplo, entre las principales denuncias referidas a abusos laborales ante la Comisión Investigadora de los Derechos Laborales de la Cámara de Diputados, desde el 13 de abril de 2004, los trabajadores del sector comercio se quejaron de la polifuncionalidad y de la simulación de contratos (se cita el caso de una Multitienda, en la que había trabajadores que pertenecían a más de 150 empresas distintas).

También se denunciaron irregularidades relativas al horario de colación, puesto que la normativa laboral establece un tiempo mínimo pero no máximo para ese receso, con lo cual algunos empleadores, como los Supermercados, organizan la jornada hasta con cuatro horas de ininterrupción). De la misma forma, organizaciones sindicales denunciaron la multiplicidad de jornadas de trabajo en una misma empresa, especialmente Supermercados y Multitiendas, lo que implica que el trabajador está permanentemente a disposición del empleador, que aplica los horarios en forma variable.

Otros problemas que afloraron fueron las insuficientes facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo; las amenazas de despido para impedir la constitución de Sindicatos; el no pago de horas extraordinarias y eventos nocturnos; la judicialización de los conflictos laborales en el marco de un sistema lento y el bajo monto de las multas aplicadas por infracciones laborales. También se denunció el número abusivo de Convenios Colectivos; la modificación unilateral de la jornada de trabajo; los despidos en base a antecedentes comerciales; el incumplimiento a la “Ley de la Silla” y la prohibición de ingreso a la empresa de Dirigentes Sindicales. (Cámara de Diputados, 14 de septiembre de 2005).

Los mayores problemas detectados en el plano de las relaciones laborales son: la polifuncionalidad, que se aprecia con mayor alcance en el sector Comercio,

² Informe del Director General, Una alianza global contra el trabajo forzoso, Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, año 2005, párrafo 302.

Comunicaciones, Banca y AFP. La simulación de contratos y suministro de trabajo, es otra de las principales denuncias que se concentraron en el sector Comercio. Al igual que las prácticas antisindicales, como la prohibición de ingreso a la empresa a dirigentes sindicales y amenaza de despido para impedir la constitución de Sindicatos.

C. LAS PROBLEMÁTICAS DE LA MUJER EN EL TRABAJO

Las nuevas condiciones de la economía y sus incidencias en el mercado del trabajo han llevado a una progresiva incorporación de la mujer a la vida laboral. Con ello, evidentemente, la mujer trabajadora enfrenta una serie de problemáticas como la discriminación, la disparidad de ingresos, acoso sexual, sin entrar a las dificultades que enfrentan en su propio entorno familiar. Veremos estos principales aspectos en forma muy sintética. Ampliando las informaciones entregadas precedentemente, en el acápite “La Mujer Trabajadora” (supra, pp. 110 y 171) entregamos los siguientes antecedentes más concretos y referidos al acoso sexual.

El acoso sexual de la mujer trabajadora

A modo de ilustración de las dificultades que enfrenta la mujer en el trabajo, en sus distintos sectores y actividades, un estudio de la Universidad de Chile determinó que un 88.4% de las trabajadoras del sector público está expuesta a un posible acoso sexual; una cifra alta de acuerdo a parámetros internacionales (Walker y Liendo, 2006).

Ello llevó a la titular del Servicio Nacional de la Mujer, Sernam, Cecilia Pérez, a solicitar al Gobierno a dar un ejemplo en esta compleja materia, empezando “la tarea por casa”. En esta línea se lanzó una campaña educativa que contempló la publicación de afiches con consejos, realización de charlas, Seminarios, encuentros y Talleres con funcionarias públicas de todo el país. Uno de los objetivos de la campaña fue el de fomentar los “ambientes laborales transparentes y abiertos... que evitan que se den estas situaciones y se dé el temor”.

Legislación contra el acoso sexual

Llevando estos esfuerzos al plano legislativo, comenzó a entrar en vigencia la *Ley N° 20.005 de Acoso Sexual*, que fue promulgada el 8 de marzo y publicada el 28 de ese mismo mes, en el Diario Oficial. Esta nueva normativa establece derechos tutelares fundamentales y también sanciones para quienes cometan este tipo de acciones en contra

de un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o para el autor de acoso sexual. A partir de esta Ley el empleador tiene la obligación de incorporar en el reglamento interno de la empresa un procedimiento para tramitar denuncias de acoso sexual, medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora. Entre dichas sanciones está contemplado el despido del acosador, cuando se ha comprobado su condición, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el Acoso Sexual como causal de despido.

Quien es acosado por su empleador puede acudir al Tribunal del Trabajador respectivo poniendo término al Contrato de Trabajo y demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes. También puede solicitar el incremento del 80% en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual. Si el trabajador invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento de autodespido debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado y podrá ser objeto de las acciones legales que procedan.

La Ley establece que se produce acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada y estas acciones amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Antes de la promulgación de esta Ley, la función de la Inspección del Trabajo era fiscalizar, emitir un informe de fiscalización al empleador para que, posteriormente, el afectado acudiera personalmente al Tribunal. En cambio, ahora el empleador es parte de la solución del problema, ya que a través del reglamento interno, éste debe establecer una propia investigación o dado el caso, derivarla, a la Inspección del Trabajo. Con la entrada en vigencia de la Ley se espera un mayor número de denuncias; éstas son confidenciales y en la Inspección del Trabajo se cuenta con una persona especializada en el tema, encargada de recepcionar las denuncias, a fin de resguardar la dignidad de los afectados.

Luego de esta Ley aumentaron las denuncias por acoso sexual. Un total de 25 denuncias por este motivo recibió la Dirección del Trabajo desde la entrada en vigencia hace poco más de un mes, de la ley que tipifica y sanciona este delito, según informó el Director del Organismo, Marcelo Albornoz. El balance señala que la mayoría de los casos corresponde a mujeres de 20 a 24 años de edad, que trabajan en el sector servicios. De ese total, un 72% corresponde a situaciones donde el acusado es el superior jerárquico. Las autoridades llamaron a las empresas a elaborar los reglamentos internos que aborden el tema.

Iniciativas de promoción de la mujer y sus derechos laborales

Para fortalecer esta acción disuasiva, educadora y preventiva se pusieron en práctica diversas iniciativas. Una de ellas fue el *Índice de Compromiso Cumplido (ICC)*. Este

ICC se trata de un monitoreo a partir de una plataforma de acción mundial aprobada en Beijing hace 10 años y actúa como una estrategia de control ciudadano respecto del desempeño de los Gobiernos en materia de equidad de género. Surgió del mandato de la Plataforma de Acción Mundial aprobada en Beijing en 1995. A partir de dicho mandato, el Área de Estudios de Género de FLACSO-Chile, en conjunto con el Grupo Iniciativa Mujeres de Chile, evaluó los avances alcanzados por las mujeres en Chile a cinco años de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China, 1995.

La experiencia con el ICC en Chile llevó al Área de Estudios de Género a convocar a las Organizaciones de mujeres de otros países de la región para desarrollar su propio ICC. Para ello, entre los años 2000 y 2004, se traspasó la metodología elaborada a ONGs de mujeres y sus articulaciones en: Argentina, Uruguay, Paraguay, Perú, Ecuador, Colombia, Bolivia, Venezuela, Brasil, Panamá, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Guatemala, México y República Dominicana. De acuerdo con la oportunidad en que elaboraron el ICC, hicieron mediciones para 1995 y unos años más. El ICC desarrollado en 18 países latinoamericanos ha mostrado sus potencialidades como instrumento para el control ciudadano por parte de las Organizaciones de mujeres y ha sido utilizado para dar el seguimiento a las Conferencias de El Cairo y Beijing en los respectivos países.

A su vez, en nuestro país, la publicación de dicho índice —que analiza el cumplimiento de las metas— fue considerada por la Ministra del Sernam, Cecilia Pérez, como “inérita, pues busca establecer los avances y retrocesos a luz de los compromisos establecidos por los Estados. Para Pérez, “Chile está haciendo bien las cosas en términos generales. Los indicadores así lo demuestran”. En efecto, Chile lidera la lista con un índice de logro de metas de 75,2% en 2003, seguido de República Dominicana (72%). Respecto del área de participación ciudadana y acceso al poder, nuestro país llega sólo al 26,7%, menor al índice logrado en 2000 cuando esta cifra era de 35,4%, lo que representa —a juicio de los investigadores— un claro retroceso. Según Cecilia Pérez, los éxitos en la lucha contra la pobreza son un paso mínimo para avanzar en materia de igualdad. Pero también cree que falta por hacer, por ejemplo en el acceso de la mujer al trabajo, donde es necesario “facilitarles las condiciones”, ya sea respecto de pagos de Sala Cuna, permisos postnatales para hombres, entre otros.⁽³⁾

³ El día 14 de abril, en Santiago de Chile, en el marco del 10° aniversario de la Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995, se presentó el *Índice de Compromiso Cumplido Latinoamericano. ¿Han avanzado las mujeres?* (elaborado entre los años 1953-2003). La presentación estuvo a cargo del Director de FLACSO, así como también del Secretario Ejecutivo de CEPAL y Teresa Valdés, Coordinadora del proceso. Fue comentado por la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer, Cecilia Pérez; Sonia Montaña, Jefa de la Unidad Mujer y Desarrollo de CEPAL; Alejandra Valdés, en representación de REP-PEM, y Josefina Hurtado, Consejera de la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe.

Del mismo modo, a partir de esta toma de conciencia, se han realizado diversos Talleres de capacitación en este tema, para abordar las responsabilidades de la empresa cuando existe una denuncia de acoso sexual y el cómo deben adecuarse los reglamentos internos de estas Instituciones para cumplir con la Ley.

Otra dimensión en la que se expresa la *discriminación de la mujer* es en el campo de las remuneraciones. Al respecto, el INE publicó un cuadro en el que claramente se ven las disparidades existentes en los salarios, solamente por razones de género (dicho cuadro fue parte de un estudio puntual efectuado en conjunto con el SERNAM y no ha sido actualizado).

CUADRO 16. SALARIOS SEGÚN SEXO Y PUESTO EN LA EMPRESA

Grupo ocupacional	Si él gana 100, ella gana:	Brecha
Personal Directivo	62,7	37,3 %
Profesionales	76,3	23,7 %
Técnicos	81,7	18,3 %
Personal Administrativo	81,8	18,2 %
Servicios pers. y protección	66,1	33,9 %
Empleados de demostración	63,7	36,3 %
Trabajadores calificados	85,3	14,7 %
Operadores	67,8	32,2 %
Trabajadores no calificados	81,5	18,5 %
Total	68,9	31,1 %

Fuente: Encuesta de remuneraciones y costos de mano de obra del INE, año 2000.

No obstante, la ocupación en mujeres subió al doble que en hombres aunque su tasa de participación laboral —que había alcanzado un máximo de 37,8% en diciembre de 2004— cayó a 36,7% en el trimestre móvil julio-septiembre 2005. El mayor empleo femenino se concentra en servicios comunales y sociales, trabajos por cuenta propia y comercio, sectores que tienen una baja protección social. El 39,5% de las mujeres no está cotizando en ningún Sistema Previsional.

Paralelamente a este crecimiento de la participación laboral de la mujer se perciben algunos *avances en el ámbito de su Organización Sindical*. Así, por ejemplo, recientemente fue creado el primer Sindicato de Trabajadoras de Temporada de Linares, dado que existe mucha mano de obra femenina en estas labores agrícolas. Con más del 90% de los votos fue elegida Presidenta Marianela Vásquez. La Organización llevará el nombre de “Fuerza de Mujer”. Su objetivo será dignificar la labor de la mujer temporera, “debido a que especialmente en esta provincia se han detectado muchos abusos”. Les resta la etapa de elaborar un plan de trabajo y participar en actividades de capacitación, les indicó el Inspector Provincial del Trabajo.

Igualmente, en esta misma línea, un grupo de temporeras de la comuna de Vallenar participa del Proyecto de Capacitación en Derechos Laborales de La Red Comunal de Mujeres Rurales e Indígenas, “Las Añañucas”.

Otro ejemplo ilustrativo es de las mujeres de la comuna de Amargos, en Valdivia, las que juegan un papel importante en las labores de pesca artesanal en el borde costero de Corral. Apoyadas y asesoradas por la CUT, se constituyeron legalmente, logrando así la consolidación de un Sindicato independiente. Al formar este Sindicato existen mayores probabilidades de conseguir recursos a través de proyectos y fondos concursables. (Austral de Valdivia, 2005).

Para incentivar estos avances se han desarrollado diversas iniciativas. Así, por ejemplo, en la localidad nortina de Antofagasta y con la presencia de una veintena de representantes de empresas nacionales y transnacionales, se lanzó el III Concurso Nacional de Buenas prácticas laborales en las Empresas, mediante el cual el Sernam promueve políticas que contribuyan a la equidad entre hombres y mujeres.

En esta forma, el año 2005 ha sido un buen año para consolidar la protección de los derechos de la mujer e incentivar su participación y organización sindical. Son avances evidentes; sin embargo, el deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de la mujer es bastante grave y exige una mayor toma de conciencia por parte de las organizaciones sindicales nacionales, de las autoridades de Gobierno, así como de los diversos centros de formación y educación. son el conjunto de los actores sociales del país los que deben aunar sus esfuerzos para progresar en el camino de la defensa, respeto y promoción de su importante rol en la sociedad nacional y en sus diversos campos, políticos, económicos, laborales, culturales, etc.

Como podemos observar, las relaciones laborales en este año se presentan bastante complejas, con importantes avances, fundamentalmente debido a la acción protectora y preventiva del Gobierno, que tuvimos oportunidad de examinar, como las nuevas normativas de Legislación Laboral relativas a los juicios orales, cautela del pago de imposiciones, mejoramiento de las jubilaciones, refuerzo de las instancias de capacitación, como el Portal de Competencias Laborales, entre otras, al igual que el impulso dado a la vigencia del trabajo decente en el país. Todo ello, en un contexto en el que lamentablemente se mantiene un panorama bastante generalizado de incumplimientos laborales, con atropello a las normas básicas, despidos que inducen una alta rotación laboral y otras prácticas antisindicales.

Todo ello ha motivado una acción preventiva, punitiva y capacitadora de la Dirección del Trabajo, como consignamos, estableciendo diversos Seminarios, convenios con distintas organizaciones empresariales y con otras instancias de Gobierno, al igual que con la creación y difusión de los CRUs, el trabajo capacitador con mujeres y jóvenes, apoyando

esta labor con un profuso trabajo de encuestas laborales que permiten diagnosticar la concreta realidad de las condiciones de vida y de trabajo de los sectores laborales.

Todo este contexto ha estado cruzado por una permanente resistencia empresarial a los cambios que imponen las nuevas condiciones de la economía moderna, salvo las excepciones reseñadas. Ello se ha manifestado con bastante claridad en el pertinaz rechazo del empresariado a las posibilidades de avanzar en la normativa de la flexibilidad laboral, a pesar de los avances y diálogos establecidos entre la CPC y la CUT, a los cuales aludíamos anteriormente.

Esta situación se ha intentado mejorar con la vigencia del Seguro de Desempleo, que ha mostrado buenos resultados, manteniéndose una constante vigilancia y esfuerzo por mejorar las condiciones del trabajo infantil. Igualmente se ha avanzado en el ámbito de la salud e higiene laboral, constatándose una importante disminución de las tasas de accidentes laborales, con la Ley del Saco que protege las laborales pesadas, siempre apoyado este trabajo con las encuestas de la Dirección del Trabajo, que van periódicamente mostrando la realidad vivida por los sectores laborales, así como con su labor fiscalizadora y sancionadora. También se ha avanzado con los permisos postnatales, la jornada de 45 horas, las Leyes de Reforma de la justicia laboral, aumentando la cantidad de Tribunales del Trabajo, intentando sancionar la Ley de subcontratación, intento que fructificará más adelante.

Esta situación ha sido compleja en ciertos sectores de la economía, particularmente en el sector comercio, en el que abundan los problemas de las jornadas laborales, tipos de contratos, oponiéndose a la nueva legislación, resistiendo los cambios de jornadas y siendo objeto de numerosas multas por incumplimientos laborales.

Afortunadamente, también hemos podido constatar avances y buenos ejemplos de modernización de los estilos de gestión en diversas empresas, valorándose las nuevas nociones de la “inteligencia emocional” y de mejoramiento de las instancias de recursos humanos, así como de mejoramiento de la producción, con respeto al medio ambiente, como fue el caso de la creación del Sistema Integrado de Gestión en la industria salmoneera, particularmente a partir de la labor del Instituto del Salmón, comenzando a abrirse a las nuevas nociones de la “Responsabilidad Social Empresarial”. A ello se agregan los convenios entre empresas, como el caso ya citado de la minera SPENCE S.A. y la Dirección del Trabajo, para mejorar el cumplimiento de las normas provisionales y de higiene y seguridad, en el difícil y problemático campo de las empresas contratistas y subcontratistas, convenio que, como ya resaltamos, es expresivo de estándares modernos de relaciones laborales. Ello seguramente tendrá buenos impactos en el conjunto del sector minero, dado que el presidente de SPENCE es, a su vez, como lo reseñamos, presidente del Consejo Minero.

Lamentablemente, se mantienen los malos tratos y malas condiciones de trabajo en diversos sectores laborales, con problemas de discriminación laboral en general y contra la mujer, poniendo dificultades para la constitución de Sindicatos, manteniéndose ambientes de acoso sexual, incluso en el propio Sector Público, lo que motivó la dictación de la Ley N° 20.005 ya citada, así como el Índice de Compromiso Cumplido, ICC, que anotamos, destinado a fortalecer una acción disuasiva, educadora y preventiva en este campo de la equidad de género.

Todo este contexto que hemos venido analizando pesará en el desarrollo del Movimiento Sindical, a fines de esta etapa, como de inmediato pasamos a analizar.

EL DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL A FINES DEL PERÍODO

Hemos examinado la acción y orientación de los principales actores sociales y la forma en que sus interacciones van configurando el campo de las relaciones de fuerzas. Finalmente, examinaremos, más en detalle, las prácticas y orientaciones de los actores laborales. Hemos optado por perfilar primeramente las características, condicionantes y complejidades de este campo, dejado para el final, el examen de las prácticas y orientaciones de los actores laborales, a fin de aquilatar y poder apreciar en mejores condiciones, en qué medida este campo condiciona sus prácticas, en qué forma van incidiendo sus orientaciones, en qué medida responden y se hacen cargo de las problemáticas suscitadas, levantadas o aún no solucionadas, en fin, en qué medida su acción es parte de este mismo campo de las relaciones laborales e influye en forma sinérgica en la acción y perspectiva de los restantes actores sociales.

Optando por esta alternativa no corremos el riesgo de examinar la acción de las Organizaciones laborales en abstracto en sí mismas, como un objeto disecado, desligado de su contexto, del tejido vivo y cambiante del cual hacen parte, sufren sus determinantes, y, a la vez, condicionan su configuración y textura.

Examinaremos inicialmente, y en la perspectiva expuesta, la acción de la principal y tradicional Organización Sindical Nacional superior, la Central Unitaria de Trabajadores. Su acción y evolución no ha estado exenta de dificultades, como hemos podido comprobar en nuestros desarrollos precedentes, particularmente en el ámbito de su unidad y de su capacidad representativa y negociadora, así como en su capacidad de protagonismo en la vida nacional.

Por ello, particularmente en esta etapa previa a las elecciones presidenciales que inau-
guran un nuevo período en la escena política, el análisis de sus prácticas y orientaciones cobra un especial interés. A continuación iremos recorriendo las diversas dimensiones y alternativas de su acción.

A. LA CUT Y SUS RELACIONES CON EL GOBIERNO

La escena política y la acción emprendida por el Gobierno en las Reformas Laborales y de la justicia laboral centrarán parte importante de su interlocución con el Gobierno y sus autoridades. Inicialmente, y quizá influidos por la inminencia de las elecciones nacionales, la CUT reclamará el derecho de los Dirigentes Sindicales para postularse al Parlamento, incorporándose a la vida política nacional. En este afán, la Comisión Política del PC y la Directiva Nacional de la CUT se reunieron para dar el primer paso y exigir al Gobierno y al actual Congreso cambiar el Sistema Electoral Binominal imperante desde la Dictadura y avalado por la Constitución de 1980. (El Siglo, 2005). Incluso, para ello recurrieron a los Organismos Internacionales de Derechos Humanos.

Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, recepcionó la demanda de la CUT en contra del Estado Chileno y resolverá, luego de un plazo, si acoge los argumentos sindicales. La razón de este recurso es que una norma constitucional vigente impide a los dirigentes y afiliados a organizaciones laborales ser candidatos a cargos de representación popular. La misma norma impide a un Sindicalista acceder a un cargo público. “La demanda interpuesta ante la CIDH busca la derogación de la norma constitucional (artículo 54), que impide a los dirigentes y miembros de Sindicatos acceder a cargos públicos y postular en elecciones populares”, precisó la abogada Ana Bell, de la Corporación de Defensa de los Derechos del Pueblo (Codepu). (La Nación, 2005c)

Por otra parte, la CUT estuvo presente y fue considerada en la acción legislativa del Gobierno. Así, como expresión de ello, el ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, se reunió con la directiva de la CUT, con el fin de tratar la agenda laboral legislativa durante el último período presidencial de Ricardo Lagos. La Reforma a la Justicia Laboral fue el tema principal que se trató. En la oportunidad, Ljubetic recaló que el tercer proyecto sería despachado antes del próximo 18 de septiembre.

Al respecto, el Presidente de la CUT, Arturo Martínez, valoró la iniciativa demandada por la multisindical y emplazó a los congresistas a despachar lo antes posible las normativas que avanzan en el sentido de proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras. El timonel de la Central Sindical lamentó, en tanto, el nulo avance en el Congreso del proyecto que regula el accionar de las empresas contratistas y subcontratistas. Sobre este tema, Ljubetic justificó el congelamiento de la normativa en el Parlamento, debido a que la idea original fue tan cercenada por los Senadores, “que parecía totalmente invariable en el sentido de avanzar en mejores derechos laborales”. (United Press International, 2005). El Secretario de Estado indicó que parlamentarios de derecha se opusieron a los artículos sobre regulaciones laborales en empresas suministradoras de personal, además

de las reglas que garantizaban derechos a los trabajadores que se desempeñan en el sector. Esta legislación ha sido vista como un logro de la CUT, pues, como hemos reiterado, ha sido una demanda largamente sostenida por la Central. Al respecto, Martínez señaló que ésta es una demanda de la CUT, que ha sido atendida en parte, tras la promulgación de algunas de las normativas que modifican la actual justicia laboral. Ello, tras la ceremonia de promulgación de estas leyes.

La Directiva de la Multisindical asistió a la actividad que da curso a las leyes que reforman la justicia laboral y previsional. Tras el acto, el Presidente de la CUT calificó como un gran avance las normativas que duplican el número de Jueces del Trabajo y que crean Tribunales especializados de cobranza laboral y previsional. Sin embargo, precisó que aún quedaba un Proyecto de Ley pendiente en el Congreso Nacional, aquél referido a la ejecución de juicios orales, que disminuirán drásticamente los tiempos de litigio. “Fundamental para que las dos normativas laborales recientemente promulgadas tengan la efectividad que la Multisindical ha demandado por años”, señaló. Antes de la entrada en vigencia de estas Leyes, el 80% de las causas que ingresan a los Juzgados laborales y que son de cobranza previsional generaban una excesiva carga de trabajo y una lentitud en la tramitación de los procesos. Dentro de las medidas aprobadas está, entre otras, el no exigir un abogado para entablar demandas, ya que el propio trabajador o representante del Sindicato puede tramitar la acción judicial correspondiente.

La Ley N° 20.022, como adelantábamos, duplica los actuales 20 Tribunales del Trabajo, llegando a 40 y crea 9 jueces especializados en Cobranza Laboral y Previsional. Los juzgados del Trabajo con un juez se establecerán en Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, Rancagua, Curicó, Talca, Chillán, Valdivia, Puerto Montt y Punta Arenas. Los juzgados de La Serena, Valparaíso y Temuco tendrán 2 jueces cada uno. En Santiago habrá 3 Tribunales con 17 jueces laborales, otro en la comuna de San Miguel con 2 magistrados y uno en San Bernardo con un juez.

Las demandas por el reajuste anual de salarios

Esta materia constituye una demanda histórica que se hace presente cada año, muchas veces generando importantes contradicciones; otras veces, llegando a acuerdos que no siempre son fáciles de conseguir para que satisfagan a todas las partes concernidas. Aquí se enfrentan las demandas laborales y la propia racionalidad del Gobierno que busca la difícil compatibilización entre la satisfacción de los intereses laborales y la marcha general de la economía nacional. Por ello, se irán precisando progresivamente los criterios económicos y sociales que irán ayudando a fijar estos reajustes. Veamos sus alternativas en esta etapa.

En esta oportunidad la CUT propuso un incremento del salario mínimo para este año a 148 mil pesos, más un bono de locomoción de 15 mil pesos. Ello, como precisó Martínez, debido a que “están dadas las condiciones económicas para que tanto el Ejecutivo como los empresarios entreguen mejores remuneraciones... Las empresas han cuadruplicado sus utilidades, por lo que no veo ningún sentido negarle a los trabajadores un mayor ingreso mínimo y, además, cuando estas personas ni siquiera negocian colectivamente”. (La Segunda, 2005b).

En tanto, el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, señaló que dicho reajuste se definiría por parámetros que ya estaban determinados para este tipo de negociaciones: inflación futura, crecimiento y productividad. “Cualquier incremento del salario será en la medida de lo posible, por tanto, nuestras posibilidades están marcadas por una mirada responsable acerca de lo que tiene que ser la conducción de esta materia en el país”.

H. Somerville, presidente de la CPC, concordó con esta posición. Para él, el IPC y la productividad deben ser los elementos determinantes a la hora de definir un aumento en la remuneración base. Desde el 1 de julio de 2004 rige un sueldo base de 120.000 pesos, el que disminuye a \$ 90.327 para los empleados mayores de 65 años y menores de 18. En tanto, se fijó en \$ 78.050 el salario básico mensual que se utiliza para fines no remuneracionales, en el período julio 2004-junio 2005. (La Nación, 2005d).

Finalmente, el Gobierno y la CUT concretaron un acuerdo por dos años para incrementar el salario mínimo en \$ 15.000 para los trabajadores de 18 a 64 años. A partir del 1º de julio de 2005 este segmento de la población en vez de recibir los \$ 120.000 actuales, percibirán \$ 127.500. Esto corresponde a un reajuste de 6,2%, que considera una inflación esperada de 3%, más un componente de productividad de 3,2%. En tanto, desde el 1º de julio de 2006 el ingreso mínimo llegará a los \$ 135.000, lo que representa un reajuste de 5,9%. El acuerdo se tramitaría en el Congreso, para convertirlo en Ley antes del 30 de junio y fue firmado por los Ministros de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre; del Trabajo, Yerko Ljubetic, y el representante de la CUT, Arturo Martínez.

Los empresarios mostraron su disconformidad con el acuerdo logrado entre el Gobierno y la CUT sobre el reajuste. “Tengo algunas reservas”, planteó al respecto el presidente de la CPC. Joseph Ramos, Decano de la U. de Chile, quien estima que el reajuste está en la parte alta de lo que él hubiese propuesto y que no se tomó en cuenta la alta desocupación juvenil. Esto provocaría, estima, “un efecto negativo leve sobre la creación de empleo”.

En estas discusiones, también se perciben aspectos que indican la adopción de *cri- terios más modernizantes*, incluso en el ámbito de la Dirigencia empresarial. En efecto, así lo asumen dos conglomerados, uno minero, otro del transporte aéreo. “Las empresas

mineras pagamos sueldos muy superiores al salario mínimo, así que, en realidad, no es algo que nos afecte”, dijo Diego Hernández, presidente de BHP Billiton Base Metals. Por su parte, Jorge Awad, Presidente de LAN, manifestó que “todo lo que se pueda seguir haciendo por aumentar los niveles de ingresos más bajos de la población, sin que el país pierda competitividad y productividad, es un avance”.

En síntesis, en este tema y en estas discusiones, y tal como lo adelantábamos al inicio del acápite referido al empleo y los salarios, se muestran acá con claridad los intereses y las visiones y posiciones que los justifican y avalan, tanto de empresarios como del Gobierno y de las organizaciones sindicales. Del mismo modo, revelan las contradicciones que se suscitan al momento de definir las formas y modos en que los diversos actores sociales participarán de los frutos del desarrollo alcanzado por el país. Se enfrentan así criterios y racionalizaciones presididas, fundamentalmente, por una racionalidad de fines a medios, de tipo práctica y otra de tipo más social, ligada a una cultura de la vida. Ello hace difícil la acción de las autoridades de Gobierno, que deben saber agregar las demandas y compatibilizar los intereses y aspiraciones de los diversos sectores nacionales y, a la vez, impulsar un desarrollo sustentable garantizando la convivencia y la paz social.

Por una legislación favorable a los intereses de los trabajadores

Con ocasión de la celebración de la festividad del 1º de mayo y frente a los programas y proyectos de Reforma Laboral, el Presidente de la CUT llamó a candidatos a formular propuestas que beneficiaran directamente a los trabajadores.

En la oportunidad, con un discurso marcado por los temas políticos y apelando a la importancia de incluir las demandas laborales dentro del debate electoral, el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores emplazó a los Candidatos a exponer sus propuestas para solucionar los problemas que afectan a los trabajadores. Ante unas 40 mil personas que, como ya es tradición, marcharon desde calle Santa Rosa hasta la plaza Los Héroes, en la calzada norte de la Alameda, el máximo dirigente de la multisindical señaló: “ojalá se pronuncien con los temas de fondo, que es la seguridad social, el tema de las pensiones, de regular la ley laboral para que no haya más abusos, más negociación colectiva y cómo diablos van a resolver el tema de la igualdad social”. (El Mercurio, 2005g).

Entre estudiantes, trabajadores y dirigentes sindicales, los manifestantes escucharon y aplaudieron a ratos las palabras de Martínez, especialmente cuando recordó a la fallecida dirigente del Partido Comunista, Gladys Marín. Asimismo, manifestó su rechazo a la flexibilidad laboral, ya que, según dijo, con ella sólo se vulneran los derechos de los trabajadores. En este punto criticó al Gobierno por postergar las demandas laborales en beneficio de los grandes intereses económicos. “Los trabajadores no tienen nada más que

esperar, tienen que organizarse y movilizarse por sus derechos porque ya tres Gobiernos de la Concertación han sido para los empresarios y no para los trabajadores”, señaló. Amenazó en ese sentido con una huelga de 48 horas y con una marcha al Congreso en Valparaíso, el próximo 21 de mayo, cuando el Presidente Lagos realice su última cuenta anual. (ICAL, 2005).

El rechazo de la CUT a la flexibilidad laboral

La CUT, como habíamos visto, mantuvo una posición muy firme de rechazo a las propuestas del Gobierno sobre la flexibilidad laboral, estimando que ésta lesionaba los intereses de los trabajadores. Esta actitud de rechazo se manifestó tanto a nivel central como en las distintas Regiones del país.

Así, por ejemplo, el Presidente de la CUT Provincial de Concepción, Alex Iturra, recaló que ese organismo había planteado en todos los tonos que no apoyaría ninguna Ley de flexibilidad laboral. Aclaró que, desde el punto de vista de la CUT, la legislación laboral que existe hoy ya está bastante flexibilizada. También señaló que lo que se persigue con esto es que los empresarios no tengan que pagar indemnización por años de servicio.

Con ello quieren terminar con el ingreso mínimo, y todo lo que los empresarios consideran trabas para dar más empleo. A su juicio, la verdadera forma de absorber la mano de obra pasa por la industrialización del país, introducir valor agregado a las exportaciones, con manufactura, puesto que Chile hoy día sólo se limita a enviar materias primas a otros países. (El Sur de Concepción, 2005a).

Este rechazo a las normas laborales propuesta por el Gobierno se inscribe en un contexto de insatisfacción de las organizaciones sindicales, por la persistencia de malas prácticas sindicales. De allí, que muchas veces consideren dichas normas insuficientes.

Como ejemplo de lo anterior, el Presidente Regional de la CUT de Concepción explicó que han aumentado las denuncias y consultas de los trabajadores en relación a otros años. Considera que ello tiene un aspecto positivo, asociándolo a una mayor valentía en denunciar, pero el problema es grave. Explicó que hasta la CUT llegan personas y consultan, en especial, por maltrato físico, despidos injustificados y reducción de la jornada laboral. Pese a los avances en materia de hacer valer sus derechos, Iturra expresó que aún existe un alto porcentaje que teme a denunciar y más todavía a identificarse. Durante este año ya han logrado que la Inspección del Trabajo fiscalice a cerca de 150 empresas. Al respecto indicó: “Nuestro objetivo es colocar estos instrumentos al servicio de los trabajadores y buscar una solución al problema de fondo”. Añadió que

han tenido éxito en varias mediaciones, en especial en el tema de la jornada laboral, la que, a su juicio, no se cumple. (El Sur de Concepción, 2005b).

En la CUT reciben una asesoría jurídica y muchas de las denuncias se tramitan a través de esta organización sindical.

B. LA CUT Y SUS RELACIONES CON LOS EMPRESARIOS

En general, la tónica de las relaciones de la CUT con los empresarios ha sido bastante negativa. Lo más frecuentemente ha sido la persistencia de críticas a sus malas prácticas, de abusos cometidos, de no respeto de las normativas y de los derechos y libertades sindicales.

En primer término, Martínez señaló al respecto que las empresas no reparten el 30% de las utilidades a sus empleados y, en cambio, usan siempre la fórmula de la gratificación legal. Ello, debido a que legislación chilena les permite eludir el reparto de las utilidades con sus trabajadores.

Otro medio que permite eludir el reparto es la tercerización que lleva a los subcontratistas a pagar sueldos miserables para hacer sus propias ganancias, con lo que las utilidades quedan íntegras en manos de las empresas grandes.

“Al final para que el contratista gane, deben perder los trabajadores. Si no se corrigen estas injusticias, se mantendrá la concentración de la riqueza y seguirá creciendo la brecha entre ricos y pobres”. (Siete, 2005c).

Otro flanco de contradicciones con los empresarios se dio respecto del tema de los incumplimientos de contratos laborales. Así, por ejemplo, la CUT junto a dirigentes de Federaciones y Sindicatos de la V Región, interpusieron en tribunales de Valparaíso una demanda en contra de la Asociación Gremial de AFP (Asociación de Fondos y Pensiones), por incumplimiento de los contratos celebrados con los trabajadores afiliados.

La Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral 2004, de la Dirección del Trabajo, señala que la externalización de los servicios aumenta desde 1999. Ese año, el 42,9% de las empresas licitaban parte de sus necesidades. El 2002 subió al 48,5% y el 2004 alcanzó al 50,5%. Incluso sube la subcontratación del giro económico principal de la empresa, pasando de un 14,5% en 1999, a un 20,7% en 2004.

C. LA CUT Y SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

En esta etapa, la CUT, manteniendo su orientación histórica, se ha ligado a sus bases intentando canalizar sus reivindicaciones y agregar sus demandas. Sin embargo, esta relación ha dejado importantes espacios, en la medida que la CUT ha debido

centrarse en sus problemas internos y en las distintas contradicciones que se han manifestado entre sus diversas tendencias.

Factores desincentivadores de la afiliación

Distintos factores pueden incidir en este menor protagonismo de las organizaciones sindicales nacionales. Señalaremos los que nos parecen más relevantes.

Por una parte, pesan en este fenómeno los impactos del cuadro de las relaciones laborales que hemos analizado, en los que pesan con fuerza los procesos de subcontratación, de externalizaciones, etc., lo que ha incidido en una proliferación de Organizaciones pequeñas, como tuvimos oportunidad de reseñar en nuestros capítulos referidos a esos temas.

A ello se une el individualismo reinante, las prácticas antisindicales que desincentivan la Organización de los trabajadores y el cierto inmovilismo producido luego de haber logrado el derrocamiento de Pinochet, lo que ha incidido en menores tasas de afiliación y de capacidad negociadora, llevando a la CUT a ir bajando, tanto su protagonismo nacional como su representatividad frente a los sectores laborales. Por lo demás, éste parece ser un fenómeno de carácter mundial. Así, por ejemplo, en EE.UU. disminuye la Organización Sindical. Una de las principales causas de esta baja es el “autoempleo”, en el cual los trabajadores lidian individualmente con sus jefes. La Central Sindical Estadounidense, AFL-CIO, que por décadas fue un ejemplo de una organización de trabajadores ideal en el hemisferio occidental, no se ha podido sustraer a este proceso. Fue una de las más grandes organizaciones de trabajadores del norte y ya ha sufrido una de las bajas más importantes de adherentes en su historia. De hecho, atraviesa por graves problemas financieros, por lo que considera despedir a parte de su personal asalariado. (La Verdad Obrera, 2005).

Con el paso de los años la capacidad de convocatoria de las multisindicales comenzó a disminuir en favor de sindicatos cada vez más especializados y acotados al ámbito de la empresa, dejando en el recuerdo los pliegos de peticiones nacionales que movilizaban al mundo laboral y a la sociedad en su totalidad. Los ejemplos son claros, sólo basta ver la disminución en la capacidad de convocación que ha demostrado la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) con el paso de los años en sus diferentes actos, para comprobar este proceso de cambios.

El fenómeno, como decíamos, es mundial y afecta a todas las grandes Agrupaciones y Movimientos Sindicales, cualquiera sea su signo político dominante. Como hemos visto, estas grandes agrupaciones han ido en retroceso y, como adelantábamos, uno de los casos más representativos es lo que sucede en Estados Unidos. Allí actualmente

sólo el 12% de la totalidad de los trabajadores pertenece a un Sindicato, cifra que dista bastante de lo que ocurría tiempo atrás, en donde el 35% se encontraba afiliado hace 50 años. (La Hora, 2005)

Luego de los análisis precedentes que nos suministran el contexto legal, económico y social de esta etapa y luego de este análisis recién reseñado, que nos sirve de marco de fondo y de cuadro de referencia, examinaremos la nueva realidad del sindicalismo en el país.

Celebración del 1º de mayo y la nueva realidad sindical en el país

En el Día del Trabajo, el Gobierno llamó a aprobar las Reformas que buscan agilizar la justicia laboral. Si bien es positivo acotar los plazos en los que deben solucionarse las denuncias laborales –una manera razonable de equilibrar el poder de negociación de los trabajadores en caso de conflicto–, esta medida no resuelve la situación de bajo empleo que ha vivido el país en los últimos años. Faltan reformas más audaces, que eleven la creación de empleo más allá del impulso que genera la recuperación económica y las irrepetibles condiciones internacionales. La situación del empleo ha sido, ciertamente, uno de los puntos bajos de la gestión del Tercer Gobierno de la Concertación y no deja de ser controvertido el que la alta popularidad política del Presidente no se emplee para avanzar en este campo y tanto más aún, porque el impacto sobre la equidad puede ser significativo: la tasa de empleo del quintil de más altos ingresos duplica a la tasa de empleo del quintil de menores ingresos y una mejor regulación laboral podría reducir estas enormes brechas de empleo.

Precisamente, en esta oportunidad del 1º de mayo, la CUT reiteró que llamaría a un Paro Nacional si el Gobierno persistía en enviar al Congreso su proyecto sobre la Flexibilidad Laboral. Al respecto, el Ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, estimó que dicho llamado no tiene sentido, ya que con ello sólo están persiguiendo un fantasma que ellos mismos saben que no existe. Agregó que, a su juicio, no es un anuncio nuevo y que además no le inquietaba para nada porque la Central y su Presidente, tienen claro cuál ha sido el predicamento del Gobierno. Reiteró que en esta materia de la flexibilidad laboral no harán nada hasta tener el nivel de consenso social que incluye al Movimiento Sindical, respecto de un tipo de flexibilidad democrático y moderno, basado en la negociación entre partes. Agregó que la convocatoria de la CUT no tiene sentido y sólo se traduce en perseguir un fantasma que “ellos mismos saben que no existe”. (La Nación, 2005e).

Balances del 1º de mayo

El balance de la CUT en este 1º de mayo fue auspicioso y mejoraron los ánimos al respecto, reconociendo que con más 670 mil afiliados, la multigremial continúa siendo el principal referente del Movimiento Sindical Chileno, aunque está lejos de representar a la mayoría de los trabajadores. Igualmente, la masiva concurrencia a los actos de conmemoración del Día del Trabajo en Regiones reveló un aumento de la convocatoria de la Central Unitaria de Trabajadores. El incremento es importante si se comparan las cientos de personas que asistían durante los últimos tres años a cerca de mil asistentes este año en Concepción.

Otra visión aprecia que la realidad es muy distinta en el ámbito de las organizaciones empresariales. Así se plantea, por ejemplo, que en nuestro país la búsqueda de la unidad ha cobrado especial fuerza en los Gremios Empresariales. En la Sofofa, por ejemplo, sus dirigentes, más que velar por los intereses de la industria, han apostado a que si el país camina mejor, sus asociados también lo harán. Insertarse en esta lógica es el principal desafío que tienen por delante las organizaciones multisindicales. Esto supone –como lo han hecho, por ejemplo, sus contrapartes europeas– abrirse a un diálogo sin prejuicios, que apunte a establecer una institucionalidad laboral que promueva la creación de empleo y la eficiencia de la economía, evitando priorizar entre sus objetivos la mera redistribución de riqueza. En un mundo cambiante, dicha institucionalidad va en directo beneficio de los trabajadores, porque eleva tanto la creación de empleo como la productividad de la economía, lo que, de paso, aumenta los salarios.

Finalmente, comienza a ser público y notorio el problema de la unidad sindical y las contradicciones internas entre sus diversas tendencias.

D. PROBLEMAS DE UNIDAD INTERNA

Al respecto, precisamente, este 1º de mayo debutó en este tipo de actos *la Unión Nacional de Trabajadores, UNT*, que parece hacer suyos los desafíos de una gestión sindical moderna, acercándose a la experiencia de las organizaciones sindicales de algunos países desarrollados. Con una postura más abierta y conciliadora, consideran que las relaciones laborales no son un juego de suma cero y hay espacios importantes para crear riqueza y condiciones laborales que beneficien a empresarios y trabajadores.

Reacciones frente a eventuales nuevas organizaciones

Esta realidad, que para el Presidente Nacional de la CUT, Arturo Martínez, es el resultado de un proceso gradual, fruto del descontento por prácticas abusivas de los

empresarios y de una mayor conciencia sindical, tiene otras interpretaciones para algunos economistas de la Derecha. Así, por ejemplo, la economista del Instituto Libertad y Desarrollo, Rosanna Costa, subrayó el carácter más político que ha tomado la CUT, a diferencia de otros movimientos sindicales, razón que explicaría, según la experta, las divisiones al interior de la CUT, que han dado origen a grupos como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), que no comparten esa politización de la multigremial.

Por su parte, si bien comparte el giro político que ha tomado la CUT, Arturo Martínez no lo ve como un proceso negativo. “Vivimos años de oscurantismo durante la Dictadura en que los sindicatos no se podían meter en política. Hoy, en cambio, estamos involucrados en el debate político porque no nos dan lo mismo las leyes que se aprueben y quiénes las discuten, porque entendemos que los trabajadores y los Sindicatos no están aislados sino que viven en una sociedad donde hay problemas que a ellos les afectan”, aclaró. En cuanto al supuesto reforzamiento de la lucha sindical en Chile, Martínez manifestó que lo de la concurrencia a actos masivos tiene más que ver con factores cíclicos y recordó que en los últimos tres años se ha observado un incremento de participantes en los mencionados eventos. Asimismo recordó que este año existe un mayor debate político por las elecciones generales de fin de año, pero destacó que la mayor conciencia sindical es un factor gravitante, vinculado a esfuerzos desplegados por la CUT, como el trabajo de educación sindical.

Rosanna Costa, por su parte, ve a la CUT más vinculada al sector público, algo similar a la ANEF, por lo que ya no está representando a los trabajadores de empresas privadas. Por ello lamentó que en las discusiones sobre proyectos que afectan al sector, el Gobierno sólo trate con la CUT como interlocutor válido. A su juicio, hay un grupo muy grande de trabajadores que no está integrado, que negocia con la empresa directamente, que no está politizado y que le interesa que a todos les vaya bien para poder competir en un mercado cada vez más exigente.

Constitución de nuevas Centrales

Con la constitución de nuevas Centrales se viene a romper una tradición histórica del Sindicalismo Nacional que ni siquiera tuvo lugar en las difíciles etapas del Gobierno de la Unidad Popular, pese a las fuertes y progresivas tensiones económicas, políticas e ideológicas que se suscitaron en el país.

Luego, el Golpe de Estado de Pinochet, en septiembre de 1973, después de dismantelar, reprimir, apresar y relegar a numerosos Dirigentes Sindicales, suprimiendo los derechos de asociación y libertad sindical, de negociación y huelga, en un ambiente

de temor y soplónaje, de fuerte y sostenida represión, las organizaciones sindicales, estuvieron obligadas a mantener un muy bajo perfil. Ello, no obstante, fueron las únicas organizaciones sociopolíticas que no optaron por pasar a la clandestinidad, como sí lo hicieron los partidos políticos, sobre los que recayó el peso de la represión policial y militar.

Esta situación llevó a que, progresivamente, comenzara un proceso de reconstitución sindical,⁽⁴⁾ conformándose los “Grupos Sindicales”, que luego se unirían para conformar la nueva Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en 1998. En esta dinámica, pesó la unidad tradicional del Movimiento Sindical Nacional, que se mantuvo inalterable desde 1946. Esta unidad, como hemos visto, ha entrado en crisis, generándose un nuevo perfil de nuestro movimiento sindical.

En esta etapa, la CUT, junto con las divisiones reseñadas, ha mostrado importantes avances. Como pudimos apreciar, mantuvo una actividad reivindicativa importante, poniendo temas nuevos en el tapete, como sus demandas de legalizar la posibilidad de los dirigentes sindicales de optar a cargos en el Parlamento, como diputados o senadores. Esto muestra su preocupación por una mayor participación política, como lo ha expresado textualmente, incluso planteando la supresión del sistema binominal, la agilización de los proyectos de contenido laboral, etc., exigiendo, igualmente a los candidatos presidenciales, a explicitar sus propuestas que favorecieran los intereses de los trabajadores.

Sus reivindicaciones tuvieron éxito, como vimos, al lograr importantes reajustes y alzas del salario mínimo, pese al constante desacuerdo de los sectores empresariales, frente a estas demandas históricas. Especial énfasis ha puesto la CUT en oponerse a la flexibilidad laboral, como ya lo hemos destacado en diversas oportunidades. Es importante reconsiderar sus razones, entre ellas, su conciencia de que la legislación laboral vigente da una importante cabida a dicha flexibilidad, del mismo modo que con ella se favorecería aún más el no pago de las imposiciones por parte de los empresarios, terminar con el ingreso mínimo y con todas las obligaciones laborales, consideradas como trabas por los empresarios, para maximizar sus ganancias o mejorar sus rentabilidades. Por ello, insisten más bien no tanto en estas Reformas, sino en impulsar la industrialización del país, introducir mayor valor agregado a las exportaciones, que éstas incluyan productos

⁴ Para un análisis en profundidad de estas etapas, ver Frías, P. (1983). “Orientaciones y prácticas del Movimiento Sindical Chileno bajo el Régimen Militar (1973-1982)”. Tesis de Doctorado en Sociología. Universidad Católica de Lovaina. Lovaina-La-Nueva, Bélgica, pp. 11-43. Frías, P. (1985). “Afiliación y representatividad del Movimiento Sindical bajo el Régimen Militar 1973-1984”. Documentos N° 83 ced. Santiago, mayo. Frías, P. (1989). *El Movimiento Sindical Chileno en la lucha por la Democracia*. Ed. pet. Santiago, octubre, pp. 11-16.

manufacturados y no solamente materias primas. Ello nos parece un avance importante en la conciencia del sindicalismo respecto a las exigencias del desarrollo nacional.

Estos avances chocan, sin embargo, con la percepción de las frecuentes malas prácticas sindicales, expresadas en el mal trato físico, despidos injustificados, reducción de jornadas, etc., máxime cuando los trabajadores se han mostrado favorables a los mecanismos e instancias de mediación.

Esta situación puede explicar, en parte, las tensiones y divisiones internas, así como las caídas en sus niveles de representatividad. A ello se agrega la importante falta de sintonía entre los avances logrados por el sindicalismo y la falta de modernización de los estilos de gestión por parte de importantes sectores de empresarios. Por ello, se tiende a ver en estos problemas una situación de crisis terminal del sindicalismo, una falta de aprecio por la organización sindical, por la unidad del sindicalismo a nivel nacional e intermedio, optando o prefiriendo un Sindicalismo preferentemente ligado a la empresa.

No negamos las razones estructurales que pueden presionar en esta dirección, agregando lo que ya planteábamos respecto de aquellos estilos modernos de participación y concertación entre empresa y trabajadores, de alianzas estratégicas incluso, pero que pueden caer en el peligro de desarrollarse al margen del sindicato, de manera independiente de toda organización sindical.

Estas tendencias nos muestran una falta de valoración de la enorme potencialidad de la organización sindical, más allá de sus fallas y limitaciones. Particularmente respecto a la capacidad de sindicato, de ser un interlocutor único, facilitando los convenios y contratos y las conversaciones con los empleadores, su capacidad de liderazgo, de disciplinar y orientar sus miembros, de agregar, procesar y canalizar sus demandas, así como —y especialmente— el enorme rol positivo que puede jugar como líder de la modernización de la empresa y de sus estilos de gestión y de producción, todo lo cual puede ser un importante contrapeso de estas tendencias que amenazan su existencia.

También esta falta de valoración nos muestra la necesidad de que el empresariado logre ver en el sindicato un aliado, a partir precisamente de las potencialidades reseñadas, pues nos parece que un auténtico desarrollo, un auténtico crecimiento económico, dependerá, en última instancia, no solamente de la evolución de la producción, de la competitividad y de la progresiva inserción internacional con sus nuevas exigencias de productividad, calidad y competitividad, sino, también, de la forma en que las nociones de las relaciones laborales modernas, asociativas y cooperativas, de las ventajas de la valoración de las estrategias de ganar/ganar, de la implicancia mutua y compromiso con los valores comunes de la empresa, de trabajadores y empresarios comprometidos en una obra común, vayan mostrando su potencial sinérgico mucho más allá y con

mejores resultados económicos y productivos, que los meros aumentos salariales de carácter individual.

La existencia de estos aspectos positivos y negativos constatados nos proporciona nuevos elementos de análisis, para visualizar con mayor perspectiva el desarrollo de las Organizaciones Sindicales de Base, al igual que las relaciones entre éstas y las direcciones superiores. Con este examen completaremos nuestro análisis, estando así en mejores posibilidades de examinar las alternativas de desarrollo que se abren para nuestro movimiento sindical, las diversas propuestas a futuro, que surgen desde diversos ámbitos, en la perspectiva de consolidar su rol y función, superar las debilidades constatadas y maximizar sus aportes como actor nacional de desarrollo democrático.

LAS PRÁCTICAS Y ORIENTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La actividad de las organizaciones sindicales ha seguido, en sus grandes líneas, las principales alternativas de la acción del Gobierno, en el plano económico, de las reformas laborales y del ámbito judicial, etc. Igualmente, parte importante de su actividad responde a la orientación que han seguido las Organizaciones empresariales, frente a estas mismas medidas, particularmente, ante la realidad económica del país y de su sector.

Como hemos podido apreciar, no son muy frecuentes, lamentablemente, los empresarios que han asumido los nuevos criterios y contenidos de lo que se entiende en el mundo desarrollado por una gestión empresarial moderna, basada en lo que muchos denominan el “management participativo”.

A. LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA ANEF

En el ámbito de la ANEF, que representa al conjunto de los empleados fiscales como una de las organizaciones más importantes del país, se realizaron diversas gestiones con las autoridades de Gobierno para fijar las normas del retiro voluntario de los funcionarios públicos, existiendo muchas discrepancias al respecto. Sin embargo, estas discrepancias fueron desestimadas por Francisco Vidal, quien aseguró que el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, “ha conversado y dialogado esto con 13 organizaciones y doce de ellas han manifestado su disposición a avanzar en esta materia. Sin duda, y con todo derecho, la ANEF tiene un planteamiento distinto, pero a nosotros lo que nos interesa es ayudar a esa gente, funcionarios públicos con rentas medianas y bajas que, dado que se cambiaron al Sistema de AFP de capitalización individual, quedaron con jubilaciones muy precarias. En consecuencia, este bono junto con elevar la jubilación porque

es de por vida, es un incentivo para que la gente que ha trabajado toda la vida en la Administración Pública y que está en condiciones de jubilar tome su legítimo derecho al descanso, recalco”, (Diario Financiero, 2005e).

En esta perspectiva, examinaremos la realidad sindical en algunos sectores de relevancia tradicional para la Acción Sindical.

B. LA REALIDAD LABORAL Y SINDICAL EN EL SECTOR DE LA MINERÍA

Confederación minera

En el ámbito de la minería más ligada a las pequeñas y medianas empresas, el Presidente de la Confederación Minera de Chile, Moisés Labraña, denunció una serie de irregularidades que se vendrían dando en diferentes empresas mineras de la región Ello, especialmente en relación a los tiempos de descanso de los trabajadores que son absorbidos por las jornadas, falta de implementación de las casas de cambio de ropa y baño, exposición a contaminantes y ausencia de lugares adecuados para las colaciones. La denuncia de Labraña apunta a que algunas mineras no cumplen con las normas que establecen el inicio de la jornada laboral, la casa de cambio de ropa y baño, “además incumplen con las 12 horas de descanso legal y fuerzan la colación en ruta, donde los mineros están comiendo arriba de las mismas máquinas que manejan”, sostuvo. También criticó a los fiscalizadores, pues señala que “la empresa sabe con 24 horas de anticipación que lo harán, aunque todos sabemos que deben ser sorpresivas”.

En la gran minería del cobre

Nos interesa en particular considerar la realidad laboral en el ámbito de la minería, dado que constituye una actividad de importancia estratégica para el desarrollo nacional y se han dado importantes avances en esta actividad, en el plano de las relaciones laborales. En efecto, CODELCO es una de las primeras empresas que ha logrado establecer con sus trabajadores una “Alianza Estratégica”, acordada ya en el año 1994.

Pese a los avances reseñados en las condiciones de trabajo en las minas de Cobre, aún se mantienen problemas parciales, como es de esperar, en empresas de tanta complejidad. Al respecto, el Presidente del Sindicato 2 de CODELCO Norte acusó de “tozudez” de los administradores, puesto que algunos problemas que tienen fácil solución podrían desencadenar un conflicto de proporciones en la Fundición de Concentrado de CODELCO Norte. Se trata de una serie de peticiones relacionadas con la seguridad y

la calidad de vida de los trabajadores, las cuales están siendo solicitadas hace dos años a la administración, pero sin encontrar hasta ahora solución.

Precisamente por estas dificultades y carencias, las organizaciones sindicales de la minería consideraron la posibilidad de unir sus esfuerzos y presentar un frente común, consolidando una gran Federación o *Megafederación* que representara al conjunto, no sólo de las empresas mineras, sino de todas aquéllas. En esta perspectiva, 30 mil trabajadores de la minería estatal y privada resolvieron unirse en un Megasinidato del cobre, que tendrá como objetivo central luchar por el cumplimiento de las leyes laborales, sin abanderarse con colores políticos. Así lo informaron en conferencia de prensa dirigentes de las Federaciones Mineras de Chile y de Trabajadores del Cobre, quienes sostuvieron que su intención no es sólo agrupar a los mineros del cobre, sino también a quienes laboren en sectores relacionados, como el petróleo y la energía. Así también estarían interesados en captar a trabajadores de ENAP y las compañías energéticas. Plantean que su objetivo no es quitarle terreno a la Central Unitaria de Trabajadores, sino repotenciar el sindicalismo en Chile, exigiendo que se cumplan absolutamente todas las leyes laborales, especialmente las relacionadas con las jornadas y turnos de trabajo. Agregaron que los trabajadores del cobre, ya sean de empresas privadas o de la estatal CODELCO, tienen muchos problemas en común “por ejemplo, no estamos de acuerdo para nada en la forma que la Inspección del Trabajo determinó el régimen de las jornadas especiales”. (La Nación, 2005f).

El acuerdo para comenzar el proceso de formación de esta alianza estratégica entre las dos principales Federaciones de Trabajadores del Cobre de Chile se tomó en el último Encuentro Nacional realizado en Viña del Mar. Aspiran en el mediano plazo a constituirse en la Agrupación sectorial que concentre hasta 120 mil socios. Todo un récord si se considera que hasta ahora la conformación de este Megasinidato tiene unos 30 mil adherentes. Ayer fue entregado en forma pública el acuerdo alcanzado por la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) que agrupa a los Sindicatos de CODELCO y la Federación Minera de Chile —que engrosan los mineros de las principales firmas privadas—, al que se llegó hace algunos días en el último encuentro de los trabajadores públicos efectuado en Viña del Mar. Según explicó el secretario General de la FTC, J. R. Zepeda, la idea de la agrupación es captar no sólo socios asociados a las faenas mineras —considerados como tales los contratados por las empresas y aquellos que se desempeñan en empresas contratistas— sino a las restantes empresas vinculadas a otros rubros energéticos, como ya adelantamos.

El problema de la accidentabilidad

Un nuevo accidente fatal en la minería, el segundo para la empresa Phelps Dodge. La primera persona fallecida en accidente fue en la Mina La Candelaria (Copiapó) y luego en la Compañía Minera Ojos del Salado, en la Planta de control de chancado fino.

Las reacciones de repudio no se hicieron esperar: “No podemos permitir que los cementerios se llenen de trabajadores cuando la minería es una de los sectores que más aportan al PIB nacional. ¿A costa de qué estamos creciendo, a costa de nuestra gente?”, se pregunta C. Tapia, Presidente de la Confederación Minera de Atacama. En esta zona, en 2004, seis personas perdieron la vida producto de fallas en las medidas de seguridad en las faenas. En lo que va de 2005, suman otros cuatro muertos, los más recientes en las minas Candelaria y Ojos del Salado. Un trabajador murió en una mina en la que ya se había diagnosticado, por el alto riesgo, la imposibilidad de laborar allí, pero nada se hizo hasta que el desprendimiento de un planchón enterró sus días. No pasó mucho tiempo para que en otra mina de la misma Multinacional, otro derrumbe aplastara la vida de un joven ingeniero. (Tierra Amarilla, 2005).

La situación de los trabajadores subcontratados en la minería

La falta de seguridad en las faenas no sólo suma muertes, sino también una “gran cantidad de personas mutiladas inválidas”, apuntan los representantes de los trabajadores que, con impotencia, ven que a menudo se informa sólo de las jugosas utilidades y las grandes inversiones de las empresas. “La vida está antes que un negocio”, reclama Tapia. Moisés Labraña agregó otro problema severo: la externalización de servicios –donde la matriz contrata empresas y ésta subcontrata a otra–, ha llevado las cosas a un terreno donde no existe regulación. “Así las responsabilidades se van diluyendo y, de haber un fallo indemnizatorio, por ejemplo, la empresa cambia de nombre y no se tiene a quién perseguir porque las personas no son halladas”, acota el diputado Leal. “Además, es en la actividad contratista de la operación faenera donde las empresas colocan el mayor énfasis en no reconocer los derechos de los trabajadores, donde tienen menor protección laboral y donde menos organización sindical hay”, opina Labraña. Tras una reunión con el ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, el diputado Leal señala la modificación legal que se pretende introducir. Según Leal, “el Proyecto de Ley volvió desnaturalizado del Senado, que lo liberalizó más. Felizmente, el ministro Ljubetic manifestó que el Ejecutivo ingresará indicaciones para reponer el contenido original, por ejemplo, sobre responsabilidad subsidiaria y solidaria o el registro de contratistas y subcontratistas y que cada vez que burle la ley o dejen botados mineros, a estas empresas se les impedirá trabajar con empresas del Estado y, si se trata de privados, sean fuertemente sancionados”. (La Nación, 2005g).

Dirigentes de empresas contratistas de la división “El Teniente” anunciaron que darán inicio a movilizaciones si no tienen respuesta a las inquietudes planteadas. Sienten que son tratados como trabajadores de segunda categoría y que son discriminados, lo que sumado a los bajos ingresos, falta de condiciones de seguridad y otras deficiencias está

generando una “bomba de tiempo” que en algún momento puede explotar. Agregaron que en el año 2003 el gerente de la mina participó en una mesa de diálogo y firmó un acuerdo para “mejorar la calidad de vida de los trabajadores contratistas”.

El Presidente de la Federación de Trabajadores Contratistas (FETRACON), Rubén Olgún, señaló que “hasta este minuto continúan los trabajos por faena terminada y ninguno excede más allá de 18 meses, lo que nos impide negociar colectivamente y acceder a los beneficios reales que merecemos”. Los diputados Pérez y Valenzuela acotaron que “no se ha cumplido con el compromiso de hacer contratos a tres o cinco años”. El dirigente I. Lira indicó que los trabajadores contratistas son discriminados, a la vez que aseguró que hay algunas empresas subcontratistas que ejecutan la mayoría de los trabajos “con una gran cantidad de materiales y herramientas de CODELCO”. Añadió que la empresa todavía no ha sido capaz de uniformar un seguro para todos los trabajadores. Finalmente, señaló que El Teniente acaba de adjudicar un contrato a una empresa que hace dos años cambió de razón social, pero sigue ocupando los mismos edificios y tiene los mismos ejecutivos. Tienen un litigio por un trabajador que falleció (en 2003) y hasta el día de hoy a la viuda no le han pagado una indemnización”. (El Rancagüino, 2005).

Estas malas prácticas fueron también denunciadas por otras empresas mineras, como la Compañía Minera Pampa de San Pedro, por no pago de sus imposiciones tanto previsionales como de salud, incluso por no pago de remuneraciones a 5 trabajadores.

Del mismo modo, cerca de 4.000 trabajadores contratistas de las divisiones de CODELCO El Teniente y Andina comenzaron un paro para exigir el pago de un bono compensatorio de \$ 500.000 por el precio récord alcanzado por el cobre y, según dicen, para que se respete la legislación laboral. Por su parte, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, aseguró que el paro de los empleados contratistas era un “chantaje” al país.

La acción de la Federación de contratistas de la minería, (FETRACON)

Graves denuncias contra CODELCO formularon los dirigentes de la FETRACON, luego de reunirse con el ministro del Trabajo, Yerko Ljubetic, quien se comprometió a buscar soluciones al problema que afecta a 10 mil empleados de la cuprífera estatal. Entre las infracciones denunciadas, se señalan las graves fallas en procedimientos en licitaciones corporativas, incumplimiento en la reducción de la jornada de trabajo y malas condiciones de seguridad. “Los dos últimos años han muerto once trabajadores, todos contratistas; jornadas de trabajo extensas, nula prevención de riesgos. A juicio de sus dirigentes, ello se produce “porque seguimos siendo considerados de segunda clase y avalados por este Gobierno y por el Estado. Denuncian, igualmente, que la nueva jornada de 45 horas no se ha ampliado para los trabajadores contratistas. En referencia

a la empresa indican: “Ellos se jactan de las grandes utilidades de CODELCO, pero están trabajando con *dumping*, porque a nosotros nos pagan en una relación 6 a 1 (con respecto de un obrero de la empresa cuprífera). Entonces, somos la carne de cañón, ya nosotros morimos”, afirmó con preocupación el dirigente R. Meza, Presidente de FETRACOM. (La Tercera, 2005c).

El ejemplo de la *Megafederación del Cobre* se ha difundido en otras zonales de la misma empresa, que han intentado seguir su ejemplo. Así, por ejemplo, se constituyó la Zonal Centro de Trabajadores del cobre Quinta Región, con más de 1.200 asociados que la convierten en la Organización Sindical Regional más grande del país. El Organismo se constituyó con dirigentes de los dos sindicatos de la División Andina, del Sindicato N° 2 de la División Ventanas de CODELCO, y con la presencia de P. González, ejecutivo de la Federación Nacional de Trabajadores del Cobre. González explicó que el propósito de este Megasindicato es “coordinar y tener una sola voz porque los problemas de los trabajadores son los mismos y se canalizan de mejor forma, pero cada Sindicato mantiene su autonomía. Para las negociaciones colectivas, la idea es que la Zonal negocie en representación de sus sindicatos”. En la actividad se excluyó de participar el Sindicato N° 1 de CODELCO Ventanas. Esta iniciativa fue calificada como un hecho histórico por sus dirigentes. (El Observador de Quillota, 2005).

Uno de los grandes problemas con que deben lidiar las Organizaciones Sindicales de la Minería es esta realidad de la subcontratación que hemos reseñado. En términos numéricos, en el sector se llegó en 20 años a subcontratar a más del 60% de su fuerza laboral. En 1985 el porcentaje de trabajadores de empresas mandantes alcanzaba el 99,5%, mientras que los subcontratados representaban sólo el 0,5%. Según un informe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, basado en anuarios de la Minería Chilena (1970-2004), en el 2000 el porcentaje de subcontratados se elevó a 60,6%, mientras que los que están bajo una empresa mandante se redujeron al 39,4%.

Ello explica que la Federación Minera de Chile cuestione la ley de flexibilidad laboral y haya hecho un llamado a los nuevos legisladores para que no dejen estas leyes así como están y las modifiquen, dado que “al final trastocan directamente todo lo que significa la calidad de las personas, deshumaniza los sistemas”.

C. BÚSQUEDAS DE NUEVAS SOLUCIONES

Estas mismas medidas de despedir personal, se detectan igualmente en el ámbito de las empresas forestales, otro de los rubros en auge en el país y con presencia de empresas extranjeras. En relación a esta problemática y con el propósito de denunciar una serie de supuestos despidos injustificados en distintas empresas contratistas que prestan servicio a

la compañía Bosques Arauco, llegó recientemente a la zona un grupo de Dirigentes Sindicales del sector forestal para apoyar las gestiones de recuperación de sus empleos. Junto a ellos también llegó el Presidente del PC de Chile, Guillermo Teillier, quien criticó a las grandes compañías transnacionales “que se esconden tras empresas de subcontrato sin hacerse cargo de los trabajadores”, indicó. Por su parte, Alex Iturra, Presidente Provincial de la CUT de Concepción, denunció prácticas antisindicales de empresas contratistas de la Compañía Forestal Arauco, una de las cuales despidió a tres Dirigentes Gremiales y 10 trabajadores socios. Presentaron una denuncia ante la Dirección del Trabajo, demandando la incorporación de 50 funcionarios que en total han sido despedidos por contratistas en la Provincia de Arauco. (El Sur de Concepción, 2005c).

Paralelamente, y quizá en respuesta a estas situaciones, la Corporación de la Madera, CORMA, la Dirección del Trabajo y Sindicatos Forestales firmaron un documento para mejorar la normativa laboral aplicada a las faenas forestales. Las partes se comprometieron a fomentar el autocontrol, el diálogo en la solución de sus controversias y a reducir el riesgo de accidentes. S. Gatica, Presidente de la Confederación de Trabajadores Forestales, que reúne unos 8 mil afiliados de todo el espectro forestal (bosques, industrias, papeleras, transporte), desde Valparaíso hasta Valdivia, agregó que con la firma de este documento tendrán la esperanza de que se logren avances que les permitan velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos, sobre todo en los bosques, donde hay mayor riesgo de accidentes y más incumplimiento laboral. La tasa de accidentabilidad llega a 15% en los bosques. Allí donde no hay mucha fiscalización es más difícil que lleguen inspectores o los dirigentes sindicales, lo que fomenta el abuso. (El Sur de Concepción, 2005d).

Ello nos parece una adecuada reacción, que permite concertar la acción conjunta de empresarios y dirigentes sindicales, para mejorar el control y el mejoramiento de las Relaciones Laborales, evitando abusos y malas prácticas que deterioran los ambientes laborales. Es un interesante ejemplo para las restantes actividades productivas en las que abundan los riesgos de faenas peligrosas y de accidentes.

D. TRABAJADORES DE LA SALUD MUNICIPALIZADA

Otro sector laboral que ofrece problemas en sus actividades, por el riesgo que implica, así como por sus turnos y jornadas, etc., es el sector de la Salud. En dicho sector se han introducido diversas modificaciones que dicen relación con remuneraciones vinculadas a evaluaciones y metas, lo que no ha sido fácil de concordar con sus trabajadores. Al respecto, el Presidente de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipalizada (CONFUSAM), doctor Esteban Maturana, anunció que el Consejo de la entidad acordó realizar un Paro Nacional de actividades el lunes 30 de mayo próximo. El

dirigente dijo que la decisión de la huelga se adoptó el viernes pasado, pues las autoridades del Ministerio de Salud no firmarán el protocolo de acuerdos comprometidos por ambas partes, respecto del Decreto N° 181 que contemplaba la reliquidación en todos aquellos Consultorios donde no se cumplan las metas impuestas este año. (La Nación, 2005h).

El Subsecretario de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud (MINSAL), O. Salgado, indicó que el Paro de 48 horas convocado por la CONFUSAM concitó una adhesión que no supera el 35% y afirmó que el titular de la Cartera no volverá a conversar sobre el tema con los dirigentes. Por su parte, E. Maturana, Presidente de dicha Confederación, sostuvo que el paro concitó una adhesión de un 85%. Informó, además, que el Directorio decidió continuar con la paralización hasta la fecha, debido a que se rechazó la propuesta del MINSAL de rebajar el número de evaluaciones y metas exigidas a los Consultorios. (Ibíd.)

E. REALIDAD SINDICAL EN EL SECTOR COMERCIO

Del mismo modo, el sector Comercio es otro de los sectores económicos en los que abundan las malas prácticas, los despidos, los largos horarios, con problemas de descansos, colación, desconocimiento de fuero, Salas Cunas, etc. (ver, Frías et al., 1993). Ello ha favorecido la acción sindical y la búsqueda del fortalecimiento de sus organizaciones.

En esta perspectiva, alrededor de 3 mil funcionarios de 7 supermercados de la zona central y norte constituyeron la Federación Nacional de Trabajadores de Supermercados y Actividades Afines o conexas, FENATRASUP. Su presidente, Juan Carlos Guerrero, sostuvo que la organización nace como una necesidad de dar respuesta al gran crecimiento del sector, “a las múltiples fusiones y concentración de las empresas de supermercados, para así tener un interlocutor que represente, organice y unifique” a esos dependientes. Solicitarán una reunión con la Asociación Chilena de Supermercados, ASACH, para plantearles la necesidad de favorecer una instancia de diálogo.

Esta medida, similar a la que ya constatáramos en el sector de la minería del cobre, constituye una importante respuesta de los trabajadores a las fusiones y concentraciones de empresas, que tienden a fragmentar y diluir sus organizaciones sindicales que con tantos esfuerzos lograron poner en marcha. En esta forma, las organizaciones refuerzan su representatividad y potencian su organización y unificación, lo que les otorga mayor peso y mayor capacidad de presión y de interlocución. En este sentido, vemos aquí que los fenómenos de las fusiones, determinados por la modernización y la globalización, en el ámbito de las empresas, encuentran su correlato en estos esfuerzos por incrementar las grandes organizaciones y las megafederaciones en el ámbito sindical.

F. CANONIZACIÓN DEL PADRE ALBERTO HURTADO, PATRONO DE LOS TRABAJADORES

Como aspecto muy positivo, en este ámbito de las bases, diversas organizaciones sindicales iniciaron una campaña de recolección de firmas con la intención de proclamar al Padre Alberto Hurtado como patrono de los trabajadores y del sindicalismo chileno. (La Tercera, 2005d). La Intendente de Santiago, Ximena Rincón, apoyó la iniciativa. La campaña fue impulsada por la Vicaría para la Pastoral de los Trabajadores. Finalmente, el 23 de octubre de 2005, el Padre Hurtado fue canonizado como Santo, por el Papa Benedicto XVI, en Roma. El Padre Hurtado se distinguió en el país por ser uno de los más decididos impulsores de la defensa de los derechos laborales y sindicales y de la promoción de la organización sindical.

UN BALANCE PRELIMINAR

Estos análisis que hemos venido desarrollando nos muestran la mantención de varias de las características históricas de nuestro modelo de acción sindical que presentamos en la primera parte de este trabajo, en los dos capítulos iniciales.

En efecto, se mantiene como hemos podido comprobar, la heterogeneidad de tendencias ideológicas, que nuevamente, reeditando lo sucedido luego del Golpe de Estado de 1973, van cristalizando orgánicamente. La creación de la CAT, de la UNT y de varios de los Movimientos Sociales reseñados (MOSICAM, Fuerza Social, etc.) son claros ejemplos de ello.

Por otra parte, y quizá como razón subyacente de esta persistencia, se mantiene igualmente aquella estrecha relación Partido/Sindicato, siendo ello causa al menos de varias de estas divisiones en el nivel orgánico. Aunque también pareciera que las organizaciones sindicales, creadas últimamente, muestran algunos atisbos de mayor autonomía.

Por consiguiente, y como problema mayor resultante, la unidad orgánica, la unidad de acción, el fortalecimiento de un sindicalismo unido y con mayor capacidad de presión y de representatividad, sigue siendo un desafío principal, como más adelante detallaremos.

Desde otra perspectiva, sumado a los factores reseñados y como otro elemento que ayuda a explicar el menor peso de actor social, pareciera pesar el predominio que asume la escena política en la sociedad y, por ende, la acción de los partidos. Estos, en particular en los marcos de los sucesivos Gobiernos de la Concertación, no han considerado, como se hacía en el pasado, el apoyo activo y constante de los sectores para garantizar su hegemonía.

Se ha considerado, con mucha seguridad y confianza, que dicho apoyo ya se encuentra garantizado, dados los éxitos logrados en la tarea de la recuperación de la Democracia frente al Régimen Autoritario precedente. A su vez, la adopción del modelo de “Relaciones Laborales autónomas”, que deja la responsabilidad del crecimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales en sus propias manos, refuerza esta misma tendencia.

Todo este cuadro influye en que las prácticas reivindicativas de las organizaciones sindicales, tiendan a mantenerse en los niveles económicos y socioprofesionales, sin mayor presencia de reivindicaciones más de tipo “ético-políticas”. Del mismo modo, en algunos sectores de la Izquierda Sindical, siguen pesando con fuerza las reivindicaciones y orientaciones de clase.

Por consiguiente, y como una conclusión importante, podemos observar que faltan muchos espacios para que el Sindicalismo Nacional se adapte y responda a las nuevas condiciones del desarrollo moderno vigente en el país. Al respecto, observamos en dicho desarrollo ciertos rasgos de una economía neoliberal, en la línea de Kerr et al., que analizamos inicialmente. Ello, con mucha fuerza en los ámbitos empresariales, en los que, es muy factible observar los rasgos típicos de un Neoliberalismo que considera al Estado como un obstáculo a la libertad y que presiona por un intercambio mercantil sin limitaciones estatales, ni normativas proteccionistas, así como por una creciente flexibilidad en todos los ámbitos (de jornada, normas, salarios, etc.). El predominio del mercado y el sindicato como interferencia parecen ser convicciones muy propias de estos estamentos.

Esta realidad abre las posibilidades de postular un sindicalismo más dispuesto a adecuarse al sistema vigente, sin necesidad de una modernización de las Relaciones Laborales. Aquí se observa la ausencia de respuesta sindical, que camina lento en la perspectiva de lograr una definición de su rol y función en los marcos de la globalización y la modernización actual de la economía.

Ello da pie para que planteamientos como los de Hyman (1996:10), de la desagregación de los trabajadores, del individualismo reinante, de la dicotomía entre trabajadores integrados y marginados en tareas secundarias o a tiempo parcial, sean un peligro muy presente en nuestra realidad nacional.

Ligado a ello pueden conspirar contra una mayor integración y unidad laboral, la vigencia de los planteamientos de Berk, sobre la sociedad del riesgo, que analizamos inicialmente, relativos a la “desestandarización” de la fuerza laboral, sujeta al peligro de la pérdida del empleo, obligándolas a frenar sus demandas y reivindicaciones.

Del mismo modo, la *sociedad del riesgo* planteada por Berk (1992), nos permite ampliar nuestra perspectiva respecto a los imperativos y desafíos del riesgo en el que se mueve la empresa moderna, así como a las consiguientes implicaciones de la “desestandarización”

de la fuerza laboral. Estos enfoques nos ayudarán a poner atención en aquellas tensiones existentes en las conductas laborales y sindicales que deben compatibilizar sus demandas y reivindicaciones (ligadas a la economía moral) con las necesidades de mantención de sus empleos, cada vez en situaciones de mayor inestabilidad y precariedad.

El problema que se puede agudizar como resultante de estas tendencias es el distanciamiento que puede producirse entre las dirigencias sindicales y sus bases, incidiendo en bajas de afiliación, en debilidad de presión, completando así un círculo vicioso.

Por ello, se hace más difícil esta redefinición del rol sindical que planteamos, así como la dificultad de lograr la vigencia de Relaciones Laborales modernas, en las que imperen “redes de confianza”, involucramiento, estrategias de “ganar, ganar”, etc., permitiendo que el Sindicato pueda aportar en las exigencias de la productividad y de la modernización de la empresa, como se puede observar en algunos países más avanzados en estas materias, como el caso de Japón, enfatizado por Dore (1986).

De allí que no se encuentre en las perspectivas reivindicativas del Sindicalismo un aprovechamiento de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (las NFOT), que analizamos inicialmente, para poder utilizarlas como instancia de modernización de las relaciones laborales.

Ese balance nos permite llegar con mayores antecedentes a analizar las alternativas y propuestas sindicales a futuro, que ahora pasamos a examinar.