

Intervención del Presidente de la República en Inauguración del Centro de Mediación y Conciliación Laboral  
SANTIAGO, 7 de enero de 2003

Quiero recordar que en diciembre del 2002 se cumplió un año desde que entró en vigencia la reforma laboral, la que implicó modificaciones importantes al código del trabajo.

Hicimos un gran esfuerzo, que tal vez no representó en su globalidad lo que querían los representantes del empresariado ni los representantes de los trabajadores, para modernizar nuestras instituciones laborales y para modernizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Sin embargo, a un año de la reforma, creo que es posible hacer un pequeño balance y lo primero que quisiera decir es que ha funcionado con normalidad. Todo lo que en su momento se debatió, todas las expresiones un poco apocalípticas que hubo, de temores de lo que iba a ocurrir con la reforma laboral, tengo la sensación de que no ha ocurrido y se ha aplicado la reforma en un clima de tremenda normalidad.

No hemos sido testigos de los efectos desastrosos que algunos pronosticaron y la aplicación de las nuevas normas no ha generado conflictos significativamente superiores al interior de las empresas, así como tampoco ha tenido efectos adversos en el diálogo; por el contrario, la reforma ha implicado más diálogo, como se demuestra acá, a partir de este edificio que hoy se está inaugurando.

El año 2002 se formaron más de 900 nuevos sindicatos, una cifra que debemos comparar con la del año 2001, en el que se crearon poco más de 500. Creo que es bueno tener un mundo sindical organizado, serio, responsable, que pueda negociar; creo que es bueno para el empleador, para el empresario, tener una contraparte del mundo laboral con quien llegar a acuerdos y consensos de una manera dialogada y permanente. En eso consisten las relaciones modernas desde el punto de vista laboral.

Nos enorgullece, al hacer balances de fin de año, decir que hemos firmado acuerdos con Europa, con Estados Unidos, etc., pero esos acuerdos son expresión de muchas cosas. También son expresión de nuestras relaciones laborales, de que somos capaces de tener relaciones laborales modernas, a la altura de los países más desarrollados, en donde han aprendido que la competitividad, para ser eficientes internacionalmente, debe pasar por tener relaciones laborales adecuadas entre empleadores y trabajadores. Tenemos que tener una compenetración, ya que si hay cohesión social, si hay comprensión, podemos competir mejor en el mundo.

Países con una tremenda conflictividad laboral, a la larga, no compiten, porque todas sus fuerzas están destinadas a una lucha interior. Las fuerzas de empresarios y trabajadores no están volcadas a la capacidad de emprender, la creatividad, el profesionalismo, la capacitación para poder estar a la altura de los nuevos desafíos que implica tener que esforzarse por ser mejores para competir hacia afuera.

Eso es lo que me importa en este edificio que estamos inaugurando, en donde más allá del edificio, con el esfuerzo de los que aquí laboran, trabajamos por disminuir la conflictividad laboral. Siempre habrá posiciones encontradas, siempre uno pensará que

gana muy poco y siempre otro pensará que las utilidades, a lo mejor, no son lo suficiente para que se pueda ganar más; eso es normal en las relaciones entre capital y trabajo, pero lo importante es entender que, en el mundo moderno, si no somos capaces de crear canales para generar un diálogo y que la conflictividad latente pueda dar lugar a un entendimiento que potencia la empresa, al mundo laboral y al mundo empresarial, entonces a la larga no somos eficientes como país, no somos eficientes como sociedad. Aquí, este pequeño país, dice vamos a competir en el mundo; pues, entre otras razones, para competir bien tenemos que tener estos mecanismos laborales.

En cierto modo, lo que aquí estamos inaugurando es una forma de ponernos al día con los acuerdos que hemos firmado. Los acuerdos son un marco de referencia a partir del cual Chile se puede desarrollar, pero a ese marco tenemos que darle contenido, en términos de normas medioambientales, laborales, en el ámbito de la ciencia y tecnología, de la capacitación y en el ámbito de cómo terminamos bien los estudios en todos aquellos ejemplos del mundo laboral donde no se han terminado estudios. Son muchos elementos los que tenemos que incorporar y este es uno importante.

Por eso me parece relevante que hayamos disminuido los grados de conflicto, que las cifras que ha dado el ministro Solari, en el sentido de que hubo 282 huelgas que se aprobaron durante el año 2002 y sólo se realizaron efectivamente poco más de 80, significan que en esa diferencia fue posible llegar, como los ejemplos que aquí se han dado, tanto de la Clínica Tabancura como de Envases Cerillos, a una solución satisfactoria sin necesidad de llegar a la huelga.

El que se hayan podido hacer 123 mediaciones aquí, o parece que aquí no, parece que era en la calle Moneda -tengo mis dudas respecto de que, si la suerte la traía la calle Moneda, tendríamos que volver allá-. No resisto contarles que (ustedes no se deben recordar de aquello) había dos fuentes de soda, una al lado de la otra, en Ahumada con Agustinas. Una de ellas, el "Dominó", estaba siempre llena de gente, mientras que la de al lado estaba siempre vacía. Tanto fue así que el dueño de esta última optó por decirle al que estaba lleno de gente: "mire, usted está necesitado de un espacio mayor y yo estoy vacío, le vendo mi local". El otro señor le contestó, "no, por ningún motivo, si parece que la clave del éxito es que se coman el completo todos apretados, porque si no esto fracasa".

Espero que no sea el caso con este traslado de edificio y que la clave del éxito no esté en la calle Moneda, que la clave del éxito esté aquí, donde la directora nos informó que, como generalmente las partes llegan un poquito enérgicas unas con otras, quería poner música ambiental y quería poner plantas y flores para que hubiera un ambiente más relajado. El año próximo va a inaugurar unos cursos de yoga...

Pero creo que es en esa dirección donde nos parece que tenemos que ser capaces de avanzar. Si de 100 conflictos, 75 se resuelven aquí, habremos dado un tremendo paso y eso es lo que nos ocurrió en el año que acaba de concluir.

Para poder facilitar esta intermediación nos parecen tan importantes estas instalaciones. En ese sentido, también nos parece importante el que podamos tener una conciliación individual cuando hay trabajadores que sienten que sus derechos laborales han sido conculcados y, como hemos visto acá en esos cubículos individuales, podemos facilitar una relación directa entre el empleador y el trabajador.

No necesito decir también lo que esto implica desde el punto de vista de la judicatura del trabajo, al poder evitar generalmente que se llegue con el conflicto a la Justicia. Aquí se puede llegar a una solución que es una gran ventaja, tanto desde el punto de vista del empresario como del trabajador. Si estamos en condiciones de evitar la mayoría de las huelgas, estamos en el camino correcto. Y si una vez producida la huelga, estamos demostrando que su duración es menor porque en el proceso de mediación previo se acercaron posiciones, entonces quiere decir que estamos en el camino correcto.

Entonces, aquí tenemos tanto una prestación a situaciones de conflictividad colectiva, al interior de una empresa, como de conflictividad individual. Lo que estamos haciendo es ejercitar un rol que nos parece fundamental desde el punto de vista de la función pública: cómo usted acerca a las partes, evita el conflicto y así aumenta la productividad, la eficiencia. Evitando el conflicto nos preparamos para lo que tenemos que hacer como país. Esa es la razón por la cual se hará un esfuerzo para poder extendernos a las otras regiones y, al finalizar mi Gobierno, me gustaría que este ejemplo estuviere en todas las regiones del país, donde pudiéremos tener centros similares a este para poder garantizar que las relaciones laborales serán distintas.

En este contexto, nos parece también importante mejorar lo que tiene que ver con las leyes del trabajo, con el acceso tanto de trabajadores como de empresarios, y este es un elemento que esperamos poder abordar este año de una manera adecuada.

Finalmente, quisiera señalar que lo que esto representa es un tremendo avance respecto de la forma clásica de abordar y de entender las relaciones entre trabajadores y empresarios.

En estos días estuvo de visita en Chile el Primer Ministro de Suecia y alguien le preguntó, ¿cómo han hecho ustedes para atreverse a competir? ¿Qué le ocurrió a ese país que 100 años atrás era el más pobre de Europa y ahora figura entre los más prósperos? Y él dijo, primero, nos atrevimos a competir en Europa; nos atrevimos, un pequeño país con 8 millones de personas, a entrar a ese mercado grande. Segundo, lo hicimos a partir de un movimiento sindical y de un movimiento empresarial que entendieron que tenían que converger tras una propuesta común de país, donde efectivamente hay conflictividad como en todas partes, pero la saben procesar adecuadamente. Lo más importante, dijo, nos atrevimos a estar con los tiempos y con lo que se entiende que es la modernidad. El mismo partido que en un momento hizo un conjunto significativo de avances en empresas públicas, después entendió que muchas de esas empresas tal vez tenían que pasar al sector privado, y lo hicieron de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Es un buen ejemplo para comprender que el mundo va cambiando aceleradamente. Cómo somos capaces de lograr que nuestras relaciones laborales pasen de la conflictividad a la complementariedad, entendiendo que cuando hay diálogo, conciliación y entendimiento, ganan todos y de paso gana el país. Por eso el esfuerzo que se hará por parte de los que aquí trabajan es un esfuerzo muy importante.

Creo que todos quedamos muy impresionados de la sinceridad con que Marcos Cortés planteó, en representación de los empresarios de Clínica Tabancura, su punto de vista.

Mencionó el escepticismo con que entró a esta negociación y cómo luego comprendió que era posible alcanzar un acuerdo, a través del profesionalismo de los mediadores, de la experiencia que ellos tienen de acercar posiciones y evitar un conflicto. También Guillermo, como presidente sindical, manifestó sus dudas cuando entró acá, frente a un tema que es de todos los días en el futuro: la absorción de una empresa por otra. Pero estamos en un mundo que siempre va a ser así y, por lo tanto, siempre el trabajador va a sentir inestabilidad laboral y preocupación. Por eso el desafío es cómo se prepara el mundo laboral para eso que ocurre y que seguirá ocurriendo, porque detrás de eso está la búsqueda de una mayor eficiencia de la empresa.

¿Cómo somos capaces, cuando se producen esos fenómenos, de que sean en beneficio de la empresa, que es más productiva, que es más competitiva, pero al mismo tiempo también sean en beneficio de los trabajadores que la componen?

Y desde allí es tan importante esta mirada, desde fuera, que es también desde dentro, desde alguien que no está involucrado en el conflicto pero que está capacitado para hacer de puente y encontrar una solución adecuada.

Creo que lo que hoy estamos entregando con estas oficinas, con la modernidad de lo que tenemos, no deja de ser un buen signo de cómo iniciamos este año. Si el año anterior firmamos importantes acuerdos, para que sean reales y signifiquen el avance que todos esperamos, requieren de muchos instrumentos. El que hoy estamos entregando es uno de esos instrumentos, de los más importantes, porque apunta a cómo somos capaces de mantener relaciones laborales adecuadas para lograr que todas nuestras fuerzas no estén destinadas a enfrentar un conflicto, sino a cómo, desde el rol del trabajador y desde el rol del empresario, combinamos esfuerzos para ser exitosos compitiendo hacia fuera.

Mucho éxito a los que aquí laboran y más éxito a los que aquí lleguen, empresarios y trabajadores, para una solución armoniosa. Muchas gracias.

PREGUNTA: ... (Luchetti/ conflicto con Perú)

S.E.: Bueno, la empresa ha decidido recurrir al Ciadi y creo que ese es el camino más adecuado. Cuando hay dificultades de esta naturaleza, hay acuerdo de protección de inversiones y, en consecuencia, creo que será en esta instancia internacional donde se resolverá el tema.

PREGUNTA: ... (Luchetti)

S.E.: Sobre ese tema yo no me voy a pronunciar, es un problema peruano.

PREGUNTA: Vacunación contra fiebre amarilla para viajeros a Isla de Pascua

S.E.: Yo creo que hay que canalizarlo a través del Ministerio de Salud. Gracias.