

**Original: Ricardo Lagos E.**

## CUESTIONARIO

1. *¿Debe existir sindicalización obligatoria?*

No soy partidario de esa posición. La libertad sindical es un principio fundamental dentro del derecho de asociación. Así lo considera el Convenio 87 de la OIT. El poder de un sindicato de basa en su capacidad de representar y ser representativo por su propia acción a favor de los trabajadores. La decisión de asociarse o no hacerlo no se puede imponer por ley.

2. *Pero hay empresas que hacen prácticas antisindicales y persiguen a quienes intentan crear sindicatos.*

Es verdad que ello ocurre, pero la solución no es la sindicalización obligatoria sino fiscalizar y sancionar rigurosamente a quienes violan la norma laboral y promover una cultura de respeto a la asociatividad, considerándola un aporte y no un obstáculo a la cooperación y el progreso en las empresas y en la sociedad en general.

3. *¿Va a promover una ley especial para crear una sola Central Sindical?*

No. Por las mismas razones anteriores. En el marco de la actual ley sobre centrales sindicales los trabajadores pueden resolver libremente si tienen una o más centrales sindicales.

4. *¿Qué hará su gobierno por el movimiento sindical?*

Todo gobierno democrático requiere contar con una sociedad civil fuerte y con suficiente autonomía. De esta manera se crea una real capacidad de diálogo entre el Estado y los ciudadanos. En ese marco es importante promover las condiciones tanto institucionales, como políticas y culturales para que el movimiento sindical fortalezca su

representatividad, así como su capacidad de representación de los intereses de los trabajadores y del país en general, en las materias que le son propias. Hay que propiciar la modernización de sus estructuras, apoyar su participación en las más diversas instancias de diálogo, contribuir a que fortalezca su capacidad de elaborar propuestas nuevas para los trabajadores, las empresas y el país.

5. *¿Cómo lo haré?*

Promoviendo instancias nacionales, regionales y locales de diálogo social bipartito y tripartito con una agenda amplia de materias. No se trata de crear instancias legales, sino espacios abiertos y flexibles. Estableciendo de manera permanente el Fondo Nacional de Capacitación Sindical. Favoreciendo la vinculación de los sindicatos y los trabajadores en general con los centros académicos y de la cultura. En general considerándolo siempre como un interlocutor válido y necesario del Gobierno a diferentes niveles en todas aquellos temas en que su opinión y su contribución sea necesaria.

6. *¿Hará reformas a la legislación laboral?*

En primer lugar hay que asegurar que las leyes vigentes se cumplan. El país sería otro sólo si se respetaran las leyes. Sin embargo el tema de perfeccionar nuestra legislación laboral ha estado presente desde que la Concertación asumió el Gobierno y constituye sin duda un tema que debe ser enfrentado. Durante los Gobiernos del Presidente Aylwin y Frei hemos logrado avances de gran importancia en ese sentido. Queda sin embargo por avanzar más, especialmente en materia de ampliación de la cobertura de negociación colectiva y en el perfeccionamiento del ejercicio de algunos derechos sindicales. Estas materias se encuentran actualmente consideradas en Proyectos de Ley en trámite en el Parlamento. Hay que lograr acuerdos amplios sobre ellos para sacarlos adelante.

7. *¿Pero competir eficientemente requiere de leyes modernas?*

Un país moderno y eficiente por cierto requiere leyes apropiadas para funcionar bien. Siempre todo ordenamiento legal es perfectible. Debe sí conservarse estabilidad en las reglas del juego fundamentales, pues la incertidumbre no es buena compañía. Sin embargo, más allá de las leyes, una mayor productividad, ser competitivos y tener relaciones laborales de excelencia necesita –básicamente– que los actores sociales desarrollen voluntad de colaboración, mayor cooperación. Deben avanzar a ser socios en el desarrollo de la empresa y el progreso de los trabajadores. Una nueva cultura laboral orientada en esa dirección ayudaría a la mayor credibilidad del país en el concierto internacional.

8. *¿Qué pasa con el sector público?*

El Estado debe ser ejemplo en las relaciones con sus trabajadores. Sin embargo, hay temas no resueltos para lograr esta meta. Es necesario mejorar la gestión de recursos humanos en el sector público; igualmente es preciso incorporar más capacitación, evaluación de desempeño y compensaciones por buen rendimiento. En general modernizar la gerencia pública con participación y consulta a los trabajadores del sector.

9. *¿Debe haber negociación colectiva en el sector público, habrá derecho a huelga?*

Hace muchos años que existe negociación colectiva de tipo informal en el sector público. También se ejerce la huelga aunque no esté legalmente reconocida. Creo que lo importante es regular esta situación, pues lo que existe produce incertidumbre para todas las partes. Ahora bien, como en todos los países en que existe negociación y huelga en la administración pública, hay limitaciones que tienen que ver con el bien común y el interés del país. Por tanto hay que elaborar regulaciones que tengan en cuenta esta situación. Asimismo, si se resolviese que toda o parte de la Administración Pública entre en un sistema contractual, es lógico que hay que revisar materias que corresponden al sistema estatutario, que es otra modalidad diferente a la contractual: entre ellos el tema de la inamovilidad. De modo entonces que se trata de un tema

serio que debe ser bien analizado y en forma participativa entre la autoridad y los trabajadores respectivos. Hay que examinar también otro tipo de mecanismos de solución de conflictos distintos a la huelga por la necesidad del Estado de cautelar el bien común.

**10. *Parece poco equitativo, en el sector privado existe derecho a huelga sin tantas limitaciones***

El sector privado se rige por normas contractuales y en general no está afectado por las restricciones propias de la función pública. Con todo, aquellas empresas que tienen que ver con el interés común si tienen restricciones a la huelga y deben recurrir por ley a otros mecanismos como el arbitraje.

**11. *Cuando hay huelga en el sector privado, se puede contratar reemplazantes ¿Cambiará esa norma?***

Creo que es una norma que debiera modificarse porque no ayuda de la mejor forma a la solución de la huelga. Hay países avanzados que la tienen, pero la mayoría no. De hecho se usa poco y tiene más bien el sentido de una amenaza potencial. Pienso que es mejor tener instrumentos basados en la confianza y en el incentivo a acercar posiciones para lograr resultados que no dañen las fuentes de trabajo y al mismo tiempo permitan acuerdos basados en la productividad. Pero el tema central es trabajar porque no haya conflictos en el país.

**12. *¿Fortalecerá aún más la Dirección del Trabajo?***

Un país funciona mejor si se respetan las leyes. Un buen y eficiente organismo fiscalizador ayuda a ese fin, para lo cual debe contar con las atribuciones y recursos adecuados. Creo, sin embargo, que hay que fortalecer más la autonomía colectiva de los actores (empresarios-trabajadores) a fin de que pacten formas convenidas de solución de conflictos individuales y colectivos. Naturalmente ello en un marco legal general que cautele adecuadamente los derechos básicos de las partes.

13. *¿Tendrá relaciones de privilegio con el movimiento sindical?*

Un Gobierno debe tener relaciones de importancia con todos los actores relevantes del país. El sindicalismo lo es, sin duda, pero también el mundo empresarial. Hay que trabajar con todos ellos.

14. *El país incorpora tecnología de punta, pero la ley laboral no contempla su uso: Ejemplo: sistemas informáticos de control de asistencia*

La legislación puede adecuarse para contemplar el uso de nuevas tecnologías. Ese tipo de cambios no es traumático, son necesarios. Facilitan la relación empresa – trabajador.

15. *¿Habrá negociación por rama de actividad?*

En Chile la tradición ha sido la negociación descentralizada desde siempre. Esta experiencia histórica debe ser considerada, además que en el tipo de economía que tenemos la diversidad entre las empresas es muy grande por lo que la negociación debe responder a esta realidad. Ello es positivo para los trabajadores y la empresa. Ahora bien, si por acuerdo voluntario entre las partes se resuelve realizar negociaciones más allá del nivel de empresa ello es perfectamente posible y está contemplado en la legislación vigente.

16. *¿Habrá negociación por rama sí o no?*

Si existe acuerdo entre las partes podrá haberla sin duda.

17. *¿En Chile se trabajan muchas horas y hay baja productividad?*

Ese es un grave problema nacional. Trabajar mejor, incrementando la eficiencia y calidad es básico si queremos competir en condiciones adecuadas. Hay una tarea país que debe abordarse con empresarios y trabajadores. Si no mejoramos, el futuro será complicado.

**18. *¿Existe en Chile justicia laboral?***

La existencia de una judicatura especializada no indica per se que exista “justicia laboral”. Para que exista debe haber procedimientos rápidos y eficientes que den soluciones efectivas a los problemas laborales. Ayudaría a una mayor justicia laboral la existencia – además- de otros mecanismos modernos de solución de conflictos, como los que puedan pactarse en los contratos colectivos.

**19. *¿Es partidario que en una misma empresa existan trabajadores propios de éstas y trabajadores de contratistas?***

Las empresas se concentran cada vez más en el corazón de su negocio y entregan a terceros tareas que no son del giro. Asimismo, la legislación laboral permite contratar trabajadores temporales, lo que también permite una mayor flexibilidad al empresario. Debemos asegurar que las mismas no proporcionen flexibilidad al costo de la desprotección.

**20. *¿Qué sugiere Ud. para ello?***

Las empresas mandantes deben fiscalizar el respeto absoluto a las leyes por parte del contratista, única manera que el sistema tenga validez. Ello sin perjuicio del rol de la Dirección del Trabajo y otros organismos.

**21. *En el mundo moderno cada vez existirá menos el trabajo estable. ¿Cómo protegerá al trabajador temporal? ¿Está de acuerdo en flexibilizar las normas para que este ocurra?***

La realidad laboral cambia aceleradamente en el mundo. Chile no es la excepción, pero la legislación -en general- está más orientada a trabajadores estables.

Este fenómeno debe asumirse dando respuestas creativas a estas formas de contratación. Hay que identificar que nuevo tipo de protecciones corresponden a esta nueva realidad. El que existan contratos más flexibles en ningún caso debe entenderse como desprotección de quienes tengan ese tipo de actividad.

22. *¿Es partidario de un seguro de desempleo?*

Absolutamente. Es la contrapartida necesaria a la nueva realidad laboral que se caracteriza por una mayor movilidad y rotación en el mercado de trabajo. Lo importante es que proteja al mismo tiempo que incentive a la reinserción en el trabajo. Por eso, apoyo el PROTRAC.

23. *Un tema que adquiere relevancia es el de los derechos civiles del trabajador en la empresa. ¿Es legítimo que las empresas establezcan sistemas de vigilancia que pueden attentar en contra de las garantías constitucionales?*

Es lícito que las empresas adopten medidas de resguardo de sus bienes físicos e intelectuales. Lo que no es válido ni legítimo es que dichos sistemas de vigilancia menoscaben la dignidad de la persona, su honra personal, su derecho a la privacidad y de su familia, etc. Por ejemplo, no son aceptables sistemas de escuchas telefónicas, o de vigilancia remota, si éstos no son conocidos por el trabajador, como tampoco es aceptable la intervención de correspondencia personal, obtención arbitraria de informes comerciales etc.

Estos son temas que requieren también ser tratados entre las partes y buscar acuerdos adecuados a las realidades de cada empresa. Ello sin perjuicio de una normativa general que proteja esos derechos como ocurre en todos los países avanzados.

24. *¿La participación de los trabajadores mejora la gestión o no?*

Las modernas prácticas de gestión postulan la participación amplia de los trabajadores. Se ha desahuciado la idea de la empresa como campo de confrontación. Mientras más cercana sea la relación con los colaboradores se puede tener más éxito en los negocios. Quienes aún creen en relaciones verticales, autoritarias, cometen un grave error que afecta su competitividad. Un buen clima laboral siempre ayudara al éxito.



**25. *¿Pero la idea de participación tiende a confundirse con cogestión?***

Ese es un error. Cada uno debe participar desde su función propia. La facultad de organizar, administrar y dirigir la empresa es propia de quienes son los propietarios de la empresa y a ellos les corresponde adoptar las decisiones. Ello no obsta, sin embargo, que existan órganos de información, análisis y discusión que faciliten la solución a los problemas inherentes a la relación laboral, así como la búsqueda constantes de mejoras de productividad y las compensaciones de rigor.

**26. *¿Para qué la participación si los trabajadores negocian mínimo cada dos años?***

Es verdad, pero también hemos dicho que el mundo laboral es muy dinámico. Si vivimos en un mundo de mayor flexibilidad y alta competitividad, es un error inhibir la capacidad de adaptación de las empresas. Ello supone –normalmente- hacer nuevos acuerdos con los trabajadores. El tema también puede resolverse unilateralmente, pero suele acarrear conflictos. En cambio si hay diálogo, conversaciones e involucramiento de los trabajadores, el éxito y la paz laboral están a la vuelta de la esquina.

**27. *¿Si el mundo laboral cambia aceleradamente, es preciso mayor capacitación de los trabajadores?***

Absolutamente. El país y las empresas deben invertir en la formación de su gente. Trabajadores, profesionales y ejecutivos que no van a reentrenamiento corren el riesgo de una rápida obsolescencia. Quien invierte en capacitación y formación profesional está contribuyendo a su éxito futuro.

**28. *No convence. ¿Por qué la participación si la facultad de administrar es del dueño?***

La sola existencia de dueños o ejecutivos brillantes no aseguran el éxito de un negocio. Lo tienen quienes trabajan en equipo y asumen y practican la idea que el recurso humano es el que hace la diferencia.

Pero no cualquiera, no un actor pasivo, no el que ejecuta órdenes como autómeta. El trabajador que contribuye al éxito es aquel que se siente considerado, involucrado, tomado en cuenta para las pequeñas y las grandes tareas.

29. *¿No es un mundo de ficción el que Ud. postula?*

No, es el mundo del presente y del futuro. Estas ideas suelen verse controvertidas en muchas empresas por prácticas laborales autoritarias. Creo, sin embargo, que es urgente erradicar el totalitarismo laboral y confiar más en los trabajadores. Si se les niega espacios de participación se estimula indirectamente el camino de la confrontación.

30. *¿Pueden estar tranquilas con Uds. las empresas que tienen inversiones en Chile?*

Por cierto. La única condición es el respeto absoluto a la ley, especialmente las laborales y previsionales. Quien no cumple no puede pretender impunidad.

31. *Ud. cuenta con apoyo amplio entre los trabajadores y dirigentes sindicales, ¿hará un gobierno para ellos?*

Haré un gobierno para todos los chilenos. Trabajaré por un país justo y solidario. En esa tarea todos tendrán un espacio para hacer su aporte.

32. *¿Hará un esfuerzo por acercar y hacer trabajar juntos a la CUT y la CPC?*

Ambos actores sociales deben –resguardando sus peculiaridades– tener las mejores relaciones por el bien de Chile. Si se necesita de un esfuerzo externo por cierto haré lo que sea necesario.

33. *Ud. se ve más bueno que el pan, pero es socialista y la experiencia de los empresarios en el gobierno de Allende no fue la mejor*

Me hago cargo integralmente del peso de la historia, pero son circunstancias distintas. Han transcurrido casi tres décadas, el país es otro y el mundo es otro. Es sano para todos los chilenos que superemos en conjunto las experiencias del pasado. Haré un gobierno para todos los chilenos.