

BORRADOR DE INTERVENCION PARA EL ACTO SINDICAL DEL 9 DE DICIEMBRE

Debo comenzar agradeciendo la presencia de ustedes, representantes de las diversas realidades del mundo del trabajo y de sus organizaciones, en este encuentro de reflexión sobre Chile y su futuro.

Ciertamente, el movimiento sindical chileno ha sido, es y será un actor primordial en la construcción de una patria democrática y progresista.

Su historia es una historia de luchas y sacrificios en defensa de sus legítimos intereses y reivindicaciones, pero siempre supo conciliar esos intereses y reivindicaciones con los intereses generales del país. Esas luchas y sacrificios estuvieron permanentemente orientadas por una visión nacional, y ello constituye un patrimonio de profunda significación para el movimiento laboral y el sindicalismo chileno.

Es este rasgo suyo lo que explica que en sus más de cien años de historia haya dado testimonio de un compromiso inalterable con la construcción de una sociedad políticamente democrática, socialmente progresista y culturalmente solidaria.

Los tiempos recientes son un ejemplo claro de ese testimonio permanente.

Fueron los trabajadores y sus organizaciones los primeros que estuvieron en la vanguardia de la larga y dolorosa lucha por la reconquista de nuestra democracia en los años más duros de la dictadura. Ello compromete el respeto y la gratitud de todos los chilenos.

Posteriormente, durante este complejo y difícil proceso de transición a la democracia que hemos vivido, el compromiso del mundo laboral y el sindicalismo chileno con los destinos superiores de la patria ha vuelto a expresarse de manera rotunda. Muchos pronosticaban, de manera interesada, estallidos sociales y climas de conflictividad que harían imposible estabilizar la democracia reconquistada. Frente a esos agoreros, los trabajadores y sus organizaciones, en todos los niveles, demostraron una madurez y una responsabilidad que han contribuido decisivamente a avanzar en el proceso de transición.

Así, una vez más, los trabajadores y el movimiento sindical comprometieron sus esfuerzos poniendo por delante a Chile y su porvenir. Ellos saben mejor que nadie que el porvenir de Chile es también el porvenir de sus hijos.

En particular, la Central Unitaria de Trabajadores ha hecho un aporte permanente y valioso a este proceso de transición y consolidación democráticas.

Permítanme rendir hoy un sincero homenaje a ella, a los trabajadores y al sindicalismo. Es de plena justicia expresar aquí

el reconocimiento al dolor y al sacrificio, a la voluntad y al compromiso altruista con que han hecho posible que Chile viva hoy un futuro promisorio en términos de libertad, equidad, solidaridad y desarrollo.

Es la propia historia de nuestro movimiento sindical, más que razones teóricas, la que me ha hecho adquirir la convicción de que el progreso de Chile hacia objetivos de mayor democracia, más justicia y más solidaridad es sinónimo de un fortalecimiento creciente y sostenido del sindicalismo.

Hoy día nadie puede desconocer que los trabajadores y sus organizaciones representativas se encuentran debilitados, en sus diversos niveles, como consecuencia de la represión sufrida durante los diecisiete años de dictadura.

Durante la larga noche autoritaria, se impusieron condiciones que significaron fuertes desequilibrios sociales que generaron situaciones extendidas de precariedad e inseguridad para los trabajadores y sus organizaciones.

Ello sigue proyectando sombras sobre el presente. Así, en muchos casos, sobre todo en el nivel de la empresa, se estimuló una cultura anti-sindical, que aún subsiste en ciertos sectores del empresariado.

Es mi deber afirmar desde ya mi rechazo a esa cultura y mi compromiso más enérgico con el objetivo de erradicarla definitivamente de nuestro país.

Quienes persisten en esas actitudes y las prácticas que ellas conllevan no sólo no han entendido absolutamente nada de lo que ha pasado en este país desde ese glorioso cinco de octubre en que derrotamos por primera vez al autoritarismo en las urnas. Tampoco entienden nada de lo que significa el desafío de modernizar a Chile. Aún más, son simplemente enemigos de la modernización.

Un sindicalismo sólido y representativo es una condición de que los conflictos connaturales a la vida económica de toda sociedad puedan resolverse racionalmente, de manera funcional a los intereses de los trabajadores, de la empresa y del país. Sin actores sindicales bien parados sobre sus propios pies, prima la irracionalidad, los conflictos no encuentran cauces ordenados de desarrollo y la espiral de conflictividad social y laboral es una amenaza siempre presente.

Sin un sindicalismo fuerte y moderno no tendremos la estabilidad social y política que demanda el crecimiento económico.

En el exigente mundo en que hoy nos desenvolvemos una estrategia exitosa tiene que basarse en el concurso de todos los intereses de la nación.

Los países que se mantengan divididos por fuertes conflictos internos, sin capacidad de alcanzar acuerdos básicos, y que estén desprovistos de mecanismos para procesar las naturales diferencias

de intereses que surgen entre sus miembros, son países condenados a debatirse por largo tiempo en el subdesarrollo, o a estancarse como naciones.

Y la verdad es que sin un sindicalismo sólido y representativo no estaremos en condiciones de alcanzar esos acuerdos básicos, ni dispondremos de mecanismos adecuados para procesar esas naturales diferencias de intereses.

Creo que durante el presente Gobierno hemos dado pasos importantes, en lo político, en lo económico, en lo social, y también en lo laboral.

Gracias a esos avances estamos en condiciones de reflexionar mucho más libremente y mucho más positivamente sobre un futuro más moderno, más justo y más solidario.

No obstante, es necesario cuidar lo ya obtenido. Tenemos que evitar tanto el exitismo como la autocomplacencia. Es mucho lo que hay que hacer, y lo que hay que hacer no es fácil. También tenemos que evitar las tentaciones populistas que pueden destruir, al ceder a ilusiones de corto plazo y a recetas mágicas, una obra cuya maduración necesita de plazos largos.

Evitar esos riesgos supone perseverar en los mecanismos de acuerdo y concertación sociales, pues ellos otorgan a las políticas económicas, sociales y laborales la estabilidad y persistencia en el tiempo que ellas requieren.

Evitar esos riesgos exige la existencia de un clima de cooperación social al que no pueden restarse ni los gobiernos, ni los partidos, ni el sindicalismo, ni el empresariado.

Me pregunto si podremos evitar el exitismo, el populismo y la autocomplacencia, y si podremos perseverar en el acuerdo, en la concertación y en la cooperación sin un sindicalismo fuerte, representativo, responsable y moderno. Sin duda, la respuesta es negativa.

Pensemos en los grandes desafíos que nos plantea la historia contemporánea.

Hoy, enfrentamos el reto de superar nuestro subdesarrollo en condiciones muy distintas de lo que lo hicimos en las décadas de los años cuarenta a los años sesenta.

La economía se ha internacionalizado, el cambio tecnológico transcurre con características insospechadas en cuanto a velocidad e innovación.

Todo ello exige una gran capacidad de adaptación, de incremento de productividad y de aumento de competitividad, tanto de los trabajadores como de las empresas.

Hay diversos factores que inciden en esta materia. Pero de entre ellos hay uno que hoy, en el mundo moderno, es la clave del éxito.

Este factor clave es el hombre trabajador y la mujer trabajadora: el recurso humano.

No existe verdadera capacidad de competir, de elevar la productividad y la calidad, si los trabajadores no ocupan el lugar central en este esfuerzo.

El compromiso de los trabajadores con los procesos de modernización económica y técnica, en el nivel de la empresa y en el plano nacional, es insustituible.

Hemos escuchado en la intervención anterior como el despliegue de la iniciativa y creatividad de los trabajadores es la gran ventaja comparativa de un país moderno, y como la riqueza de Chile reside, más que en en ningún otro aspecto, en la capacidad, formación y compromiso de sus trabajadores.

Si bien todo ello exige tanto un rol activo del Estado, como una modernización importante del empresariado, me vuelvo a preguntar: ¿Es ello posible en ausencia de un sindicalismo robusto y moderno, que asume los desafíos del presente con visión de país y que contribuye responsablemente en las decisiones que van conformando el futuro de Chile ?.

Es mi convicción que la respuesta es una vez más negativa. Nada de ello es posible sin un movimiento sindical y organizaciones laborales con esas características.

Todos estamos contestes en que el papel protagónico de los trabajadores en la modernización de Chile y en la superación de nuestro subdesarrollo sólo es posible si su compromiso y esfuerzo están directamente vinculados con un acceso, que sea armónico con ese papel y esa participación, a los resultados económicos y sociales del progreso que están contribuyendo a crear.

Esa es la esencia de la idea de justicia social. Algo que ciertamente es radicalmente ajeno a los valores y sensibilidad de los tecnócratas neoliberales de la dictadura. Algo que demasiados empresarios aún parecen no entender.

Preguntémosnos una vez más si el progreso hacia la justicia social, tan necesaria tanto por imperativos morales, como en virtud de las propias exigencias de la modernización y el desarrollo, es simplemente un asunto del Estado y el gobierno de turno y de la buena voluntad de los agentes privados, o si no es indispensable para ese progreso un movimiento sindical en constante fortalecimiento y modernización.

Ustedes conocen la respuesta mucho mejor que yo. Vuestra propia experiencia les ha mostrado reiteradamente como los períodos de reflujos del sindicalismo, de las organizaciones de los trabajadores en los diversos niveles, de su representatividad, de su tamaño, coinciden con malos tiempos para los trabajadores en general: con salarios a la baja o estancados, con deterioro de las condiciones

de trabajo, con disminuciones de la participación del trabajo en el ingreso nacional.

La historia prueba una y otra vez que son los propios trabajadores organizados los agentes principales en la promoción de una mayor equidad en la distribución de la riqueza nacional. No es gratuito que en nuestro mundo laboral se emplee sistemáticamente la idea de Las Conquistas de los Trabajadores. Ella refleja una realidad decantada a través de décadas de luchas y sacrificios.

Sin duda, el éxito en el enfrentamiento de los desafíos que nos plantea la realidad contemporánea exigen la cooperación de trabajadores, empresarios y Estado.

Por eso, cuando hablo de la necesidad de un sindicalismo fuerte no pretendo evocar o resucitar en el presente la idea de un movimiento que enfatiza la reivindicación como una suerte de fin en sí mismo, o ideologías que premian y privilegian la confrontación, cualesquiera sean sus resultados.

Probablemente, las prácticas e ideologías confrontacionales fueron impuestas por la historia, en una etapa en que el movimiento sindical comenzaba a desarrollarse y a exigir que se le reconociera como un actor social en plenitud, en un pie de igualdad con los demás grupos y sectores. No se trata de renegar de una historia y de las tradiciones de un pasado que sólo podemos juzgar con el respeto que merecen el sacrificio, el dolor y la entrega de quienes lo protagonizaron.

Son los tiempos los que han cambiado y el movimiento sindical está en el deber de asumir ese cambio, no con resignación, no con la actitud de quien tiene que doblegarse ante hechos consumados, sino con optimismo, con la clara certeza de que estos cambios auguran un futuro mejor para Chile, para sus trabajadores, para sus descendientes. Y también con orgullo, porque no me cabe duda que los historiadores que vendrán demostrarán que parte importante del cambio se explica porque hubo movimiento sindical, porque los trabajadores se organizaron, porque a través de sus luchas y sacrificios moldearon una sociedad que ya comienza a estar madura para progresos significativos hacia la justicia social, la solidaridad y la humanización de las relaciones entre los seres humanos.

Un sindicalismo que se fortalece es un sindicalismo que se moderniza, que lucha por establecer formas de cooperación, de acuerdo y concertación. Que da la batalla por transformar la organización y las formas de gestión de las empresas chilenas, de modo de transitar hacia ese nuevo modelo de empresa no autoritaria, participativa, flexible, que presta una importante atención a los consumidores y a los trabajadores comprometidos con su desarrollo, que descansa en la calidad de quienes laboran en ella.

No nos equivoquemos. Los cambios que estamos comenzando a vivir en el nivel de la empresa, en lo que se ha dado en llamar tecnología organizacional y de gestión, no constituyen una amenaza para los

trabajadores. Contrariamente, les abre la oportunidad de convertir la empresa, no ya en un lugar de enfrentamiento, sino en uno de relaciones más cooperativas y fructíferas. Un lugar donde el trabajo diario no sea una carga, sino una ocasión para el desarrollo de la imaginación, de la inventiva, de la creatividad, del ejercicio de la responsabilidad.

En el fondo, estos cambios que se inician en el nivel de la empresa, en su organización y en su gestión, comienzan a poner las bases objetivas para que se haga realidad esa utopía clásica, que ha albergado en el corazón del sindicalismo y de los trabajadores desde los inicios de la era industrial. Esto es, la superación del taylorismo, de las relaciones de producción deshumanizadas, del intento de transformar al ser humano en robot o autómeta, de esa condición que describieron tan acertadamente autores clásicos tan divergentes como lo fueron un Adam Smith y un Carlos Marx.

Lo mismo sucede con el vertiginoso cambio tecnológico que vivimos, un fenómeno íntimamente asociado a la internacionalización de la economía y a las exigencias de competitividad que ella ha traído consigo.

Ciertamente, el cambio trae consigo costos sociales, muchas veces muy altos. La introducción de nuevas tecnologías puede producir desempleo. O bien, al exigir trabajadores con un nivel más alto de calificación puede implicar el desplazamiento de los trabajadores menos calificados, afectando particularmente a los de más edad, cuyas posibilidades de recalificarse son menores, o simplemente ilusorias. Hay casos en que la obsolescencia recae en sectores enteros. En nuestra patria, estamos viviendo un ejemplo concreto de ello en el caso del carbón.

Son esos costos sociales los que explican que, en el pasado, la respuesta más frecuente del movimiento sindical, de las organizaciones de los trabajadores y de los propios trabajadores haya sido de hostilidad a la innovación tecnológica. Y esa respuesta no sólo es comprensible. Es también justa, porque no es moral que el precio del progreso lo paguen unilateralmente los trabajadores.

Pero no debemos perder de vista que el cambio tecnológico abre oportunidades, no sólo en términos de un mayor bienestar de la población, sino también para progresar hacia formas de relaciones laborales y condiciones de trabajo cualitativamente superiores. Personalmente, estoy convencido que las economías de la Comunidad Europea tendrán que transitar tarde o temprano a un acortamiento significativo de la jornada de trabajo en razón de la robotización cada día mayor y más extendida de innumerables procesos de producción.

Ciertamente, no es ese nuestro problema hoy en Chile. Lo que quiero destacar es que, al enfrentar el problema de la innovación tecnológica, nunca debemos perder de vista su potencial liberador. Que el carbón esté entrando en obsolescencia implica un costo de

reconversión muy alto, pero significa a la vez el fin de un tipo de actividad cuya humanidad, en términos de condiciones trabajo, es discutible, por decir lo menos. Recuerdo a un poeta que visitó Chile hace ya años, que al irse señaló que lo que más lo había impresionado era su visita a Lota y las condiciones en que trabajaban los mineros. Añadió que ese tipo de trabajo no debería existir, o debería estar prohibido.

La actitud de un sindicalismo fuerte, moderno y responsable frente a los fenómenos de innovación tecnológica y de reconversión no puede ser simplemente de rechazo, o de reivindicación de medidas que detengan ese progreso, como la protección de las industrias o sectores afectados.

Creo que la posición correcta es luchar porque el costo social lo asuma el conjunto de la sociedad, puesto que ella es la que se beneficia, pero sin perder nunca de vista ese horizonte más amplio contra cuyo trasfondo hay que comprender y evaluar el cambio tecnológico.

Lo mismo acontece en el caso del desempleo friccional que se asocia a la mayor flexibilidad que hoy deben tener las relaciones laborales.

Esa mayor flexibilidad, que es también propia del nuevo tipo de empresa que comienza a germinar, es inherente a las nuevas condiciones de producción y competitividad.

En ese sentido, esta mayor flexibilidad beneficia al país en su conjunto, y por consiguiente es de justicia que el costo que puede implicar para el trabajador individual sea asumido por todos.

Sin embargo, constituiría un profundo error suponer que hay automatismos en la sociedad y en la economía que garantizan a los trabajadores que el tránsito desde la empresa autoritaria que hoy prevalece hacia el nuevo tipo de organización que visualizamos es cosa segura.

O bien, que tanto el costo personal que para el trabajador individual puede significar la mayor flexibilidad en las relaciones laborales, como el costo social que implican los fenómenos de innovación tecnológica, particularmente los de reconversión de sectores completos de la economía, vayan a ser absorbidos por la sociedad en la parte que le corresponde sin intervención ni del Estado, ni del movimiento sindical.

Igualmente, tampoco hay automatismos, como los que sueñan los neoliberales, que posibiliten poner en marcha los procesos de educación y calificación que creen ese recurso humano, crucial para nuestro desarrollo, a partir de las actuales generaciones de trabajadores que, como bien lo señalaba Carlos Ominami, serán los protagonistas de nuestra modernización durante la presente década.

Para el sindicalismo y las organizaciones de los trabajadores ésta

es una verdad de perogrullo. Por eso, la CUT ha enunciado propuestas como las de un Fondo de Reconversión Laboral, de un Seguro de Desempleo, de un Programa de Recalificación Profesional y de un Sistema de Información sobre el Empleo. Esas propuestas, además de revelar un alto grado de madurez de la Central, son un síntoma clarísimo del hecho de que el sindicalismo está avanzando en fortalecerse y en modernizarse.

Comprometo desde ya mi más firme voluntad e intención de proseguir en el estudio de estas propuestas, con el objetivo de incorporar los temas respectivos en nuestro esfuerzo programático que pondremos a disposición de la Concertación a fines de marzo. Adicionalmente, creo que estas iniciativas hay que considerarlas conjuntamente con el estudio de políticas nacionales y masivas de educación para el trabajo, de capacitación y de formación profesional, instrumentos que deberían permitirnos hacer del trabajador chileno un ejemplo de excelencia técnica.

Tenemos por delante grandes objetivos, que implican grandes desafíos. Pero al mismo tiempo, debemos enfrentar problemas muy concretos, que hay que ir resolviendo desde ahora.

Hay que mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad en las empresas. En muchos casos, subsisten condiciones que no sólo atentan contra la dignidad del trabajador, sino contra su vida.

Es imprescindible desplegar una intensa actividad en este campo. En especial, necesitamos una campaña formativa, en el nivel nacional, que promueva y haga de una vez por todas eficaces los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tarea que debe comprometer a los sindicatos, a los empresarios y al Estado.

Está también el problema del cumplimiento de las leyes laborales, un punto que la CUT y las organizaciones laborales han venido destacando reiteradamente.

Mal podemos hablar de algún progreso hacia la justicia social si no se cumple con la obligación elemental de respetar las leyes vigentes.

Los empleadores que las burlan perpetran un auténtico crimen social. No sólo despojan al trabajador de su mínima recompensa por su contribución al esfuerzo de desarrollo nacional. Hacen mofa del trabajador y ponen en riesgo el clima de tranquilidad social y cooperación que necesitamos como país para superar el subdesarrollo. Estos señores tienen que entender de una vez por todas que la dictadura es cosa del pasado y que en democracia a los trabajadores se los respeta.

Hay que continuar y fortalecer la acción de fiscalización iniciada bajo el gobierno del Presidente Aylwin y adicionalmente estudiar el mejoramiento de las atribuciones y facultades de la Dirección del Trabajo. Con la actual normativa, hay muchos aspectos en los que los esfuerzos de fiscalización se ven frustrados por la limitación

de las atribuciones conferidas. Esta es una materia que debemos reformar.

Otro de los problemas concretos que debemos abordar en el plazo más inmediato se refiere a la expansión de la negociación colectiva. Se trata sin lugar a dudas del mejor mecanismo de fijación de condiciones de trabajo y de empleo, que posibilita una relación directa entre trabajadores y empleadores.

Tenemos que estudiar cómo generalizar este instrumento hacia un amplio sector del mundo laboral, cuya situación es de alta precariedad y malas condiciones de trabajo. Particularmente hacia la pequeña empresa. Asimismo, debemos identificar las soluciones institucionales y legales más adecuadas para incorporar al ámbito de la negociación a los sectores de trabajo eventual, de temporada, trabajadores forestales, del comercio, de la construcción, y otros que aún no negocian o tienen dificultades para hacerlo.

Un ejemplo claro de este mundo laboral respecto del cual tenemos que desplegar una especial preocupación es el caso de los trabajadores temporeros de la agroexportación.

Se trata de más de trescientos mil chilenas y chilenos, de los cuales aproximadamente el cincuenta y dos por ciento son mujeres, concentradas entre los 20 y los 29 años de edad. Constituyen el contingente más importante de la fuerza de trabajo en el sector frutícola, puesto que en él la proporción es de de cinco temporeros por cada trabajador permanente, trabajadores temporeros que están empleados sólo entre cuatro a seis meses durante el año.

Además de su dificultad para constituirse en un sector de trabajadores con capacidad de organización para la negociación de las condiciones de trabajo, están afectados por múltiples problemas: inestabilidad en los ingresos; discontinuidad previsional; dificultad en el acceso a la salud; deficiente infraestructura en los lugares de trabajo, en términos de baños, comedores y disponibilidad de agua potable; exposición a elementos tóxicos como pesticidas azufres y otros, que afecta especialmente a las mujeres y ha provocado aún intoxicaciones masivas; trato peyorativo y humillante por los jefes, supervisores y capataces, derivado principalmente del sistema de trabajo a trato, que implica exigir permanentemente aumento de productividad; jornadas de trabajo cuya extensión llega a la doce o catorce horas diarias; deficiente fiscalización en los lugares de trabajo.

A lo anterior hay que agregar los problemas familiares que se asocian al predominio de trabajadoras mujeres en el sector. La temporada de trabajo coincide con las vacaciones escolares y por consiguiente los niños quedan a menudo solos. Hay estudios que demuestran que las trabajadoras sufren tensiones y sentimientos de culpa, que afectan su salud y productividad. También se producen quiebres afectivos al interior de la familia y los niños quedan expuestos a riesgos como el consumo de drogas, de alcohol, accidentes domésticos y sufrir desnutrición.

En relación con los problemas de comedores, baños, disponibilidad de agua potable y alojamiento, en parte la solución está contenida en las iniciativas legales en discusión en el Parlamento. Nuestra misión es impulsar su aprobación, y velar por que se cumplan una vez aprobadas.

En relación a la exposición a elementos tóxicos, hay que realizar campañas educativas, particularmente dirigidas hacia las mujeres embarazadas. Igualmente, es necesario que las empresas suministren los equipos de protección adecuados, que capaciten a los trabajadores respecto del uso de estos elementos y la prevención de riesgos. Ciertamente, la aplicación de los pesticidas y sustancias similares debe ser objeto de una estricta reglamentación y fiscalización.

Obviamente, hay que identificar soluciones para el cuidado de los niños y adolescentes. Por ejemplo, mediante la creación de centros de atención financiados por empresarios, el Estado y los trabajadores, mediante una política pública específica orientada al problema.

En cuanto a salud y previsión, es imprescindible abocarse al estudio de sistemas armónicos con las características del empleo temporal.

Finalmente, como se dijo, hay que identificar también instituciones e iniciativas legales que posibiliten y favorezcan tanto la organización del sector como su incorporación al ámbito de la negociación colectiva. Estas políticas tienen que complementarse con acciones sistemáticas de fiscalización en terreno, para evaluar no sólo el cumplimiento de las normas laborales, sino también los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, en una relación directa con los trabajadores y sus representantes.

La integración definitiva a la modernidad laboral de sectores como los temporeros, los trabajadores forestales, del comercio y la construcción, de las pequeñas empresas, sin duda tendrá como desenlace un movimiento sindical considerablemente más fuerte.

No obstante, tengo la convicción de que el sindicalismo chileno no está en la actitud de constituirse en un espectador pasivo, que observa como otros enfrentan las tareas que hemos bosquejado.

Es el propio sindicalismo y las organizaciones de los trabajadores las que las han identificado y no me cabe duda que su involucramiento en ellas y el proceso de ir cumpliéndolas es una parte tan importante del fortalecimiento del movimiento sindical como el hecho de finalizarlas.

Tal como en el caso de un atleta, el mismo esfuerzo por alcanzar objetivos específicos e intermedios va creando musculatura. Sin embargo, y al igual que con el atleta, el adiestramiento es parte esencial del desempeño. Sin un buen adiestramiento, no se crea musculatura, o se crea una musculatura deficiente, con vicios.

Por eso, constituye un desafío primordial estimular e impulsar la educación sindical masiva y sistemática para que los trabajadores y sus dirigentes estén en condiciones de enfrentar con eficacia los desafíos de la modernización y contribuir a construir las relaciones laborales equitativas y eficientes que Chile necesita.

El proyecto de ley que crea el Fondo de Educación y Extensión Sindical, hoy en trámite parlamentario, es una iniciativa de principal importancia para avanzar hacia ese objetivo. Si los parlamentarios de oposición, haciendo gala una vez más de su antagonismo hacia el mundo sindical y laboral, obstruyen este proyecto, pueden Ustedes tener la certeza que él figurará en un lugar privilegiado dentro de nuestra agenda programática.

Hay otro conjunto de tareas específicas, de enorme relevancia, que atañen a los trabajadores del sector público, tanto de las empresas públicas, como de la Administración Pública y el Estado en su conjunto.

Un Gobierno que se plantee la modernización de las relaciones laborales y de la empresa como uno de sus objetivos primordiales debe predicar con el ejemplo y comenzar por su propia casa.

Las empresas públicas deben ser tanto o más eficientes que las privadas. Ese es nuestro objetivo y nuestro compromiso. Pero ello significa, de acuerdo a la filosofía que hemos expuesto, la construcción e implantación de un modelo moderno de relaciones laborales, que ponga en el centro de los procesos productivos y de prestación de servicios al recurso humano, su formación, su calificación y su desarrollo personal.

Igualmente, significa la introducción de tecnologías organizacionales y de gestión que impliquen la superación efectiva del modelo autoritario de empresa y el tránsito hacia la empresa moderna participativa.

Es por ello que estamos estudiando, en el contexto de nuestro esfuerzo programático, las políticas específicas conducentes a ese objetivo, como asimismo las posibles instancias de coordinación de su implementación, que debe estar radicada al más alto nivel, y los procedimientos de seguimiento y evaluación de las metas que se fijen.

Los problemas que afectan a los trabajadores de la Administración Pública son múltiples.

Ciertamente, constituye un gran paso adelante en la solución de ellos la iniciativa sobre Asociaciones de Trabajadores del Sector Público, hoy en trámite en el Congreso.

Obtenida esa herramienta legal, trabajadores organizados y Gobierno tendrán que avanzar conjuntamente hacia el diseño y puesta en práctica de mecanismos participativos para progresar en la resolución de los diversos y complejos problemas de relaciones laborales propios del sector.

Poniendo las cosas de manera sintética, diría que el meollo de la cuestión reside en identificar las vías que permitan adaptar progresivamente a nuestras condiciones y tradiciones los principios establecidos en el Convenio Número 151 de la OIT sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública.

Esa meta debe inscribirse, de manera privilegiada, en el proceso de reforma del Estado exigido por el proceso de modernización del país.

El objetivo de hacer realidad los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público tiene como contrapartida la definición de políticas que permitan elevar la eficacia y eficiencia de la actuación funcionaria, particularmente en términos de dignificar y mejorar cualitativamente la relación entre Administración y ciudadanos.

Debemos estudiar e implementar conjuntamente las formas más adecuadas para mejorar tanto la calidad del trabajo, como la atención a los usuarios. Por ejemplo, tenemos que explorar modalidades como los círculos de calidad en el trabajo y en el servicio, y las maneras en que se podrían involucrar en ellas las Asociaciones de Trabajadores.

Del mismo modo, fieles al principio de expansión de los ámbitos de participación, debemos estudiar cómo asociar a los usuarios al servicio público, lo cual podría contribuir tanto a mejorar la calidad del servicio y la imagen de la Administración, como las condiciones de trabajo de los servidores públicos.

El avance progresivo en materia de relaciones laborales en el sector público es otro hecho que contribuirá al fortalecimiento de un sindicalismo moderno.

Nuevamente, en esta como en las otras materias, es mi convicción que cabe al movimiento sindical una contribución importante en la conformación de las decisiones trascendentales que nos permitirán concluir la década con un Estado transformado y renovado, apto para desempeñar sus nuevas funciones.

Amigos Trabajadores:

Les agradezco una vez más vuestra presencia en este acto.

Los invito a cerrar filas y a redoblar esfuerzos en la tarea de consolidar nuestro proceso democrático y nuestro desarrollo económico y social.

Un país que avanza progresivamente hacia grados crecientes de justicia y equidad sólo será el resultado de nuestro propio esfuerzo. Nada nos será regalado. Todo debemos conquistarlo.

Por eso, tenemos el deber histórico de proteger lo ya avanzado. Ello es el cimiento de lo que tenemos todavía por construir.

Ustedes, trabajadores, han sido y serán actores principales de esta obra de reconstrucción política y social de nuestra patria. Por ello, son también responsables de su éxito.

El movimiento sindical tiene un rol fundamental que cumplir en los años venideros.

Un papel fundamental en la construcción de acuerdos sociales de nivel nacional, que muestren al país la eficacia y el poder que tiene el diálogo como herramienta privilegiada de la democracia.

Un papel fundamental en la elaboración de propuestas que representen la visión de los trabajadores sobre el desarrollo económico y social, sus problemas y sus soluciones.

Un papel fundamental en la construcción de un sindicalismo cada vez más autónomo, más representativo, más enraizado en la realidad de la vida del trabajo. De un sindicalismo capaz, por tanto, de asumir por sí mismo las tareas que una sociedad democrática requiere de las organizaciones laborales.

Por último, un papel fundamental en insuflar en el transcurrir de la vida nacional y en la conformación de sus grandes decisiones esa visión ética y ese anhelo profundo de cambio hacia una sociedad plenamente humana y solidaria, que es el mejor patrimonio del movimiento sindical, decantado a través de una larga historia de luchas y sacrificios, de permanente generosidad y vocación por la justicia.

Con este sindicalismo y con estos desafíos quiero manifestar mi compromiso, el de mi candidatura, el de las fuerzas y sectores sociales que me apoyan.

Ese compromiso es una de las razones básicas de mi postulación en el seno de la Concertación, y continuaré siempre fiel a él.

Amigos trabajadores, Chile espera mucho de nosotros. Yo los convoco a Ustedes esta noche, mujeres y hombres que forjan la riqueza de la patria, a trabajar juntos en la tarea de hacer de Chile la patria que soñamos.