

Ensayos

Diálogo Social en Alemania y Chile

Dos experiencias

- Peter Clever
- René Cortázar



Konrad
Adenauer
Stiftung

© **Fundación Konrad Adenauer**
Enrique Nercaseaux 2381, Providencia
Fonos: 234 2089 - 233 5733
Fax: 234 2210
E-mail: fkachile@fka.cl
www.kas.de/chile

Santiago de Chile

Impreso en Chile - Printed in Chile
Gráfica Funny S.A. ☎ 544 0351
jsolo@123.cl - gfunny@123.cl

Julio 2008

Asociación participativa en Alemania en el siglo XXI

*Peter Clever**

*“Diálogo social en Europa y en el Cono Sur - Experiencias y Desafíos”***

Estimados señoras y señores:

En la primavera de 1947, apenas dos años después de la catástrofe de la dictadura nazi y de la guerra mundial, volvieron a formarse en Alemania confederaciones sindicales autónomas, que uniéndose en 1949, formaron la confederación unitaria “Deutscher Gewerkschaftsbund” (DGB) [“Confederación Sindical Alemana”]. También la historia de la “Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände” (BDA) [“Unión Federal de las Asociaciones Alemanas de Empleadores”] se debe a una resolución fundacional del 28. 1. 1949, constituyéndose inicialmente bajo el nombre de “Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes” [“Comunidad de Trabajo Político y Social de los Empleadores del Territorio Económico Unido”].

* Secretario General Adjunto de la Confederación de Empleadores Alemanes (BDA, Berlín).

** Conferencia presentada en el Seminario de la Fundación Konrad Adenauer y el CELAH, en Santiago de Chile, 20 y 21 de diciembre de 2007.

Constituye unavariante especial del principio de subsidiariedad, así como expresión del modo de entender la democracia en Alemania, que aún antes de la fundación del nuevo estado y en medio del caos de las más recientes convulsiones de la posguerra, se formaran *fuerzas sociales democráticas* con la declarada voluntad de tomar parte activa en la construcción de la nueva economía y de la nueva sociedad.

1. Rechazo de la tutela del estado

Así pues, ya tempranamente quedó esbozado para la República Federal de Alemania el *rechazo de un sistema de tutela del estado* en todas las esferas de la política, la economía y la sociedad. Las madres y los padres de la Ley Fundamental recogieron los impulsos de la sociedad, arraigando la autonomía de la negociación colectiva en la Constitución de Alemania. Con buenas razones: ¡Cuán lejos de los problemas reales de la economía y del mundo del trabajo se encuentra toda burocracia en comparación con los directamente afectados en las fábricas y en las empresas mismas!

Es la razón quien en verdad ordena entregar en el más alto grado posible a la determinación independiente de empleadores y trabajadores la estructuración de las circunstancias económicas y sociales. Con esto en modo alguno se garantiza que podrán hacerlo todo de la mejor forma. Semejante garantía nunca será posible en tanto actúen seres humanos, pues los seres humanos cometen errores. Por ello tampoco se excluye un imperativo legal paralelo o corrector para los diversos actores que, en casos aislados, incluso puede parecer irrenunciable. Sin embargo, la *autonomía de la negociación colectiva, en cuanto principio fundamental,* ofrece la mayor medida posible de probabilidad de que en fin de cuen-

tas se *negociará y decidirá de una forma atingente y técnicamente adecuada al problema, además de responsable, haciéndose en gran medida superfluas las necesidades de una intervención por parte del estado*. Esta apreciación es refrendada por las experiencias habidas durante la historia de la posguerra, que permitieron a la República Federal de Alemania alcanzar un auge económico sin parangón, aparejado con una medida de estabilidad política y social que nos envidian muchos estados, debido a sus experiencias en parte completamente diferentes.

2. Necesitamos de sindicatos que funcionen

Permítanme ustedes citar al Presidente Honorario de la Unión Federal de las Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA), el empresario mediano Dr. Klaus Murmann:

“He reflexionado acerca de ello y pienso que la circunstancia de una sociedad y de una economía con sindicatos que funcionan es, en mi perspectiva, preferible a la individualización, a toda fragmentación. Y pienso que podrían conservar su lugar en el largo plazo”.

Debe aquí prestarse mucha atención: Murmann habla de sindicatos *“que funcionan”*. Y también dice que *“podrían”* conservar su lugar en el largo plazo, no que *“lo harán”*. ¿Qué constituye condición fundamental para la capacidad de funcionamiento de los sindicatos autónomos en una época de globalización en vertiginoso avance?

3. Entender a la globalización como oportunidad

La melodía de fondo del tema de la globalización es compuesta y cantada por los sindicatos alemanes en La menor: se alienta

el temor a la pérdida de puestos de trabajo, la necesaria transformación estructural internacional es demasiado a menudo refrenada e incluso obstaculizada y la competencia desacreditada anticipadamente como *dumping* salarial y social. Semejante estrategia defensiva, que busca refugio en el proteccionismo, lamentablemente provoca lo opuesto a lo que se desea alcanzar. El precio de atarse a esta política sindical sería, para Alemania, una pérdida furtiva pero progresiva de su competitividad.

La forma de cómo se puede encarar, en cuanto sindicato, el tema “globalización” de un modo exactamente opuesto, es decir, positiva y ofensivamente, nos la entrega la confederación sindical danesa LO con un ejemplo gráfico y digno de ser imitado: en 2004, la LO, conjuntamente con el DA, su contraparte del lado empresarial, constató:

“La globalización demanda de forma imperativa el mejoramiento de la competitividad de las industrias, por ejemplo, a través de una mayor flexibilidad, capacidad de adecuación del mercado laboral y mejor calificación de los trabajadores”.

Quien alguna vez haya escuchado al presidente de LO, Hans Jensen, hablar sobre globalización, se habrá dado cuenta de inmediato que no es necesario mucho esfuerzo para lograr que este veterano dirigente sindical exprese su adhesión a los mercados abiertos, la competencia y la transformación estructural, en quienes reconoce los resortes del progreso y del éxito económico, del cual se beneficia precisamente también el sector laboral. Jensen tiene un seguro instinto para reconocer cuándo están pendientes preguntas que tanto los sindicatos como los empleadores debieran en esencia contestar *del mismo modo*, pues se trata de las condiciones existenciales del empresariado y, con ello, de la base sin la cual el trabajo asalariado, el bienestar y la seguridad no son en absoluto posibles.

4. Identificar la capacidad de adaptación como necesidad estratégica

Para los sindicatos alemanes, la flexibilidad laboral constituyó casi hasta el cambio de milenio expresión de un pensamiento capitalista retrógrado. Fue combatida del modo más extremo por considerársela dechado del afán de explotación empresarial.

Pero es precisamente para los países de elevado nivel de ingresos, que por naturaleza deben ser siempre países de elevada productividad, que la adaptación efectiva y de corto plazo a nuevas exigencias del mercado o a nuevas oportunidades ofrecidas por el mercado, constituye una condición básica imperativa para poder pagar remuneraciones más atractivas y asegurar prestaciones sociales más elevadas que otros. Cuanto más breves se van tornando los períodos de vida media de los productos debido al vertiginoso aceleramiento del progreso tecnológico, tanto más urgente se hace también la necesidad de condiciones estructurales que faciliten, en lugar de entorpecer, procesos rápidos de adaptación empresarial. Los sindicatos fueron sordos en este sentido durante mucho tiempo.

La libertad del empresario para decidir y actuar *rápidamente* en el contexto de condiciones marco legítimas y posibles de prever en forma confiable, es algo esencial para toda empresa en competencia y redundante claramente en el resultado que arroja para los trabajadores a través de un plus en seguridad de empleo.

Recién con el debate político en torno del neologismo “flexicurity” [“flexiguridad”] pudo iniciarse en el lado sindical un vigilante cambio de su modo de pensar. Pero aún así, los sindicalistas alemanes se sienten obligados casi exclusivamente en relación a la segunda parte del término, es decir, la “seguridad”, pasando por

alto que la capacidad de adecuación se ha convertido en la condición sine qua non de la seguridad.

“Quien se opone al cambio, también pierde en seguridad. No hay seguridad sin transformación” declaró el entonces Vicecanciller Müntefering durante la audiencia de las contrapartes sociales europeas con el presidente finlandés del Consejo de la Unión Europea, en el otoño de 2006. Y tiene razón: quien, invocando la seguridad, deniega la necesaria flexibilidad, aniquila incluso la seguridad. Por esto, el activo fomento de procesos de adecuación acelerados no es un acto de buena disposición sindical respecto de los empleadores, sino que un dictado de la racionalidad económica, del cual sacan provecho tanto los trabajadores como los empleadores y cuya obstaculización bajo las condiciones de la dura competencia global les costaría, por así decir, bastante caro. Quien persigue objetivos sociales sin tomar en cuenta la racionalidad económica, a fin de cuentas y a pesar de sus buenas intenciones, se convierte a sí mismo en sepulturero de lo social.

5. Política salarial: márgenes de maniobra más amplios para la empresa

El acuerdo colectivo parejo y de viejo cuño –por demás característicamente lerdo– ya no puede hacer justicia a la necesidad de las empresas de reaccionar rápida y oportunamente frente a llamados a propuesta, decisiones de inversión o nuevos productos de la competencia cuando se trata de sobrevivir en el mercado o de asegurarse la debida participación en los mercados. Las aperturas de la negociación colectiva se hacen imperativas no sólo como condiciones para la supervivencia en momentos de crisis, sino que como opción de procedimiento proactivo en mercados activamente

cambiantes, si ha de conservarse en principio el acuerdo colectivo parejo.

También en este caso las empresas y los sindicatos tiran del mismo extremo de la cuerda:—*en un espacio económico nacional sometido a la condición de una actividad económica global internacionalizada, la autonomía tarifaria solamente mantiene proyecciones de futuro si abre estos espacios de maniobra a la empresa.* Por esta razón la DGB debiera esmerarse en impulsar en todos (!) los sindicatos afiliados esta fundamental comprensión y la consiguiente y debidamente diseñada acción de política salarial.

Pero también respecto de este tema no se trata una vez más de postergar los propios intereses en las negociaciones con el sector empresarial, sino que de reconocer la más arriba descrita necesidad de apertura como de interés común, sacando las debidas conclusiones en materia de política salarial. Para los sindicatos, esto significa también volver a determinar su relación con los consejos de las empresas y con la fuerza que aglutinan. El resultado es que se deberán ampliar las opciones de estructuración descentralizadas.

Observación final

“Sólo quien contribuye a estructurar, sobrevive”. Este es el título que dieron Gabriela Stief y Hartmut Cotenius, dos periodistas con simpatías hacia los sindicalistas, a su libro de amplia repercusión en este escenario y que trata de la historia más reciente de los sindicatos en Alemania. Analizan ésta en términos de “una historia de negación y de distanciamiento respecto de lo que les corresponde en cuanto a responsabilidad política”. Los autores

alientan a los sindicatos a optar por volver a la realidad y comprometerse nuevamente con el proceso de participar en la estructuración.

La negación de la realidad en que incurre la Confederación Sindical Alemana y sus sindicatos afiliados guarda relación especialmente con el proceso de la globalización y con las consecuencias de éste para Alemania. Y ello es tan fatal porque nada altera así de radicalmente las condiciones para el éxito de las empresas como el progresivo y cada vez más acelerado proceso de la globalización.

Aprovechar las oportunidades de la globalización en propio beneficio demanda una política nacional de reformas estructurales –en los sistemas de seguridad social, en el derecho laboral, en la cogestión– a cuya configuración los sindicatos se niegan obstinadamente. *Y en modo alguno se trata de atacar la sustancia del estado social.* En la agenda no figuran en parte alguna ni la privatización de la seguridad social en caso de enfermedad, vejez, cesantía o necesidad asistencial, ni la eliminación de la cogestión o de la protección contra el despido.

Pero ajustar el estado social a las condiciones de la competencia global de los emplazamientos industriales para proteger precisamente la sustancia del mismo y poder garantizar y no solamente prometer a las personas una seguridad básica sustentablemente confiable, constituye la tarea que hoy debe encarar Alemania –con o sin los sindicatos. Y me espero que ellos participen en su indispensable realización.

Traducción: Martín Bruggendieck

Concertación Social: ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Cómo? ¿Para Qué? ¿Entre Quiénes?

*La estrategia del Concer-flicto**

*René Cortázar***

Introducción

La concertación social es, ciertamente, una herramienta poderosa que ha contribuido al desarrollo económico y la equidad social de varios de los países de la región, así como a la estabilidad de los recientes procesos de reconstrucción democrática.

Las razones son varias: i) la concertación, que es una forma de enriquecimiento de la vida social es, en sí misma, una forma de profundizar la democracia. La vida democrática se juega en la participación de los ciudadanos, no sólo al elegir a sus autoridades, sino que en todos los ámbitos de su vida cotidiana. También es una forma de favorecer el desarrollo. Construye el denominado “capital social”, que se combina con el capital físico y el humano, en la determinación del progreso y la equidad social (Fukuyama, 1995); ii) la concertación hace posible la construcción de los consensos sociales que permitan una adecuada estabilidad política y económica, así como las alianzas políticas y sociales que aseguren la gobernabilidad para los programas de cambios (Boeninguer, 1997).

* Este trabajo se realizó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El autor agradece los comentarios de Guillermo Campero, Guillermo O’ Donnell y Víctor Tokman. Sin embargo, los contenidos son sólo responsabilidad del autor.

** Ex Ministro de Trabajo y Previsión Social y ex Director del Centro de Estudios Laborales Alberto Hurtado, CELAH.

Sin embargo, atentan contra un uso racional de este importante instrumento las definiciones respecto de ella que, en vez de analizar sus ventajas e inconvenientes para cada circunstancia, toman una postura ideológica, que responde a “fines últimos”. Hay dos visiones ideológicas que, a nuestro juicio, terminan por atentar contra un uso racional de la concertación social:

- a) La visión neo-liberal: según esta perspectiva, los sindicatos, y en general los gremios, interfieren con el normal ajuste de los mercados. Y son los mercados, operando sin interferencias, los que aseguran el bienestar social. Ergo: hay que evitar que se fortalezcan los gremios y asegurar que no se desarrolle la concertación social en ningún ámbito. Hay, podríamos decir, una desconfianza fundamental respecto de la llamada sociedad civil.
- b) La visión corporativa: según esta visión, los sindicatos, y en general los gremios, son una expresión de la vida social, que tienen un fin en sí mismos, expandir la sociabilidad y que además permiten una mayor participación social, la que es evaluada positivamente. Estas razones son las únicas consideraciones que deben ser tenidas en cuenta al momento de aplicar este instrumento. Independientemente de los objetivos y escenarios de que se trate. Ergo: hay que ayudar a que se fortalezcan los sindicatos y los gremios; y estimular el desarrollo de la concertación social en todos los ámbitos y niveles.

En este trabajo, partimos por reconocer las importantes ventajas de la concertación social. Pero, a la vez, buscamos evitar las posturas ideológicas que impiden un uso racional de este instrumento. Tomamos, por tanto, una perspectiva más instrumental. Se busca analizar “donde” (¿en la empresa?, ¿en el sector económico?,

¿a nivel global?) debe desarrollarse la concertación, “¿cuándo?”, “¿para qué?”, “¿cómo?”, “¿entre quiénes?”. Parte de la presunción de que hay beneficios y costos de la concertación. Que en algunas áreas, temas y mecanismos, priman los beneficios y en otros los costos.

1. Escenario global

Nuestra reflexión sobre el papel de la concertación social se da en un escenario de América Latina que está marcado por varios procesos: i) la transición a la democracia y las exigencias que ésta plantea. En los últimos quince años buena parte de los países de la región refundaron sus regímenes democráticos. En este escenario, la concertación social ha sido vista como una herramienta eficaz desde el punto de vista estrictamente político al facilitar la estabilidad política, la alianza entre actores sociales así como la paz social; ii) la globalización, tanto comercial como financiera, que ha planteado nuevos desafíos a la competitividad de la región. La concertación social ha sido vista como una herramienta que puede favorecer la cooperación al interior de la empresa, así como al interior de la sociedad, y de este modo estimularía la competitividad de los países de la región; iii) una hegemonía social y cultural del empresariado, el que es visto como “motor” del nuevo desarrollo. Aparece como el sector social más dinámico. No sólo los empresarios se ven a sí mismos de ese modo, buena parte de la sociedad civil también. Esto ha marcado algunos de los procesos de la concertación social y, en especial, la participación de las organizaciones empresariales dentro de éstos; iv) la búsqueda de un papel más preponderante de la sociedad civil, que libere de la bipolaridad del mercado y el Estado. Hubo un período largo en que se vio al Estado como el actor clave del desarrollo. Luego, durante buena parte de los ochenta y los noventa se consideró al mercado, y su

liberalización, como el factor clave del cambio económico y el progreso social. Hoy se pone, crecientemente, la mirada en el potencial de la llamada sociedad civil, con su rol articulador, y regulador tanto de la acción estatal como del mismo mercado.

Cada uno de estos procesos ha pasado por ciclos de “esperanza” y “frustración” (Hirshman, 1982). Hubo una primera etapa en que todas las expectativas estaban en la nueva democracia; en las oportunidades de la economía global; en la búsqueda de grandes consensos sociales, viéndose a éstos como una alternativa a las políticas autoritarias. Pero los resultados no fueron siempre los que se esperaban, por lo cual se pasó al ciclo de la frustración, y al inicio de nuevas búsquedas (Hirshman, 1982). En varios de estos campos no es que hayan surgido nuevas alternativas pero sí el pesimismo de no encontrarlas.

Nuestra reflexión se da en una Región que se hace una serie de preguntas. Entre otras: i) ¿cómo fortalecer y profundizar las nuevas democracias de la región; ii) ¿cómo alcanzar una integración más plena del mundo global, reconociendo los desafíos que ello implica para las políticas e instituciones de la región (desde la regulación de la banca a la reforma del sistema educacional)?; iii) ¿cómo reconocer el nuevo papel del empresariado, pero no por ello aceptar que se planteen como objetivos universales aspectos que sólo corresponden a sus intereses particulares?; y iv) ¿cómo fortalecer la sociedad civil, asegurando que el instrumento de la concertación social se use cuando las circunstancias así lo recomienden, y de un modo eficaz, aceptando también el conflicto, cuando éste sea inevitable o el camino más conveniente para el logro de un determinado objetivo? Es a esta última interrogante a la cual nos referimos en detalle en este trabajo.

2. La concertación social: ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿cómo?, ¿para qué?, ¿entre quiénes?

Si bien partimos de una visión en general positiva, respecto del uso del instrumento de la concertación social, queremos analizar las formas que ésta debiera tomar en cada caso particular, e incluso la conveniencia o inconveniencia de ella, según cuáles sean los objetivos y escenarios de que se trate. Algunos ejemplos:

a) La determinación de los salarios y otros beneficios económicos

La respuesta varía según si se trata de una economía abierta, integrada a un mundo globalizado, o de una economía cerrada, típica de la etapa de sustitución de importaciones.

i) Realidad de una economía abierta integrada a un mundo globalizado

¿Para qué? En una economía abierta los salarios deben concertarse (o negociarse) para que crezcan de acuerdo con la productividad. Si el crecimiento de los salarios reales es superior al crecimiento de la productividad las empresas pierden posibilidades de competir (como exportadores o sustituidores de importaciones) y se destruyen empleos. Si el crecimiento de los salarios es inferior al crecimiento de la productividad se crean desincentivos para los trabajadores, con un efecto negativo sobre esa misma productividad, la que no sólo está determinada por la dotación de capital físico y humano, sino que también por el esfuerzo e innovación que surge espontáneamente de parte de los trabajadores.

¿Dónde? El hecho de que las empresas difieran en cuánto a su productividad, en especial dada la heterogeneidad estructural

que existe en las economías de la Región, hace que el mismo salario no pueda ser pagado por todas las empresas sin que ello signifique la destrucción de empleos en aquéllas menos productivas. Ello hace que la negociación a nivel de la empresa sea la que mejor asegure un mayor crecimiento de empleo. Por lo demás, basta contrastar la creación de empleos en Estados Unidos versus Europa, o en Chile versus Argentina, para comprobar que los países con una institucionalidad laboral que incluye la descentralización en la negociación colectiva, son los mismos que tienen un crecimiento económico más generador de ocupaciones.

¿Cuándo? La respuesta viene dada por la tradición de negociación colectiva de cada país. Hay países que negocian en fechas pre-establecidas, con “cláusulas de paz” mientras está vigente el contrato colectivo, y otros que tienen procesos de negociación más continuos sin fechas pre-establecidas.

¿Cómo? El ideal es una forma bipartita, directamente entre trabajadores y empresarios. Un tercer agente es muy difícil que conozca la productividad de una empresa en particular.

Por otra parte, es muy común que la existencia de un tercero, que trata de mediar, haga más lento y más conflictivo el acuerdo. El caso típico es el de la intervención de los Ministerios de Trabajo para “solucionar” los conflictos laborales y contribuir a la paz social. Tanto los trabajadores como el empleador saben que si se ven obligados a sentarse a una mesa con el funcionario del Ministerio serán presionados para alcanzar una solución “intermedia” respecto de la que cada una de las partes postula. El funcionario, que quiere resolver el conflicto y no conoce las características de la empresa, ni quiere parecer parcial respecto de una de las partes, tratará de que ambas “moderen” sus planteamientos, para así alcanzar una solución. Si éstas son las reglas del

juego, y ambas partes piensan que es probable que se produzca la intervención de un tercero, tendrán un fuerte incentivo a exagerar sus posiciones antes de ser convocadas por la autoridad, de modo de alcanzar una solución conveniente cuando se vean obligadas a “moderarlas”. El resultado: una polarización de los planteamientos iniciales y un escenario proclive al conflicto. Es paradójico: cuando la autoridad interviene para contribuir a alcanzar la paz social es muy común que termine por dificultarla. En cambio, cuando ambas partes saben que la solución será exclusivamente bipartita tienen un incentivo para moderar y acercar sus posiciones desde el inicio.

ii) Realidad de economía errada (típica de la etapa de sustitución de importaciones)

¿Para qué? En una economía cerrada los salarios son parte de los mecanismos de regulación keynesianos. El tamaño de la masa salarial es un determinante fundamental de la demanda agregada. En este sentido la concertación para la determinación de los salarios debe tener como uno de sus propósitos el asegurar un nivel de demanda agregada que permita el pleno empleo.

¿Dónde? La demanda agregada es un “bien colectivo”. No es posible determinarla a nivel descentralizado, a nivel de cada empresa. Si una empresa sube los salarios de sus trabajadores, aumenta la demanda por sus productos sólo en la parte de la remuneración que éstos destinan a consumir los bienes de la empresa en la que laboran. Normalmente es una ínfima proporción. Por lo tanto, la empresa ve incrementados sus costos pero no, en forma significativa, sus ventas. En cambio, si la decisión se toma a nivel centralizado, costos y ventas suben en similar proporción. De allí que la mejor solución, al contrario del caso anterior, se dé a nivel agregado.

¿Cuándo? El ritmo viene dado por la tradición institucional y las necesidades del ciclo macroeconómico. Las políticas de reajuste real tendrán que ser concordantes con los excesos de demanda u ofertas agregadas, a nivel de toda la economía. Políticas salariales más expansivas para salir de los ciclos recesivos y viceversa.

¿Cómo? A diferencia del caso anterior, en que abogamos por el bipartismo, en esta situación ideal es concertar en forma tripartita, para considerar también la compatibilización con las otras políticas macroeconómicas que están en manos del Estado. Después de todo, los reajustes salariales son sólo una de las variables que influyen sobre la demanda agregada. Están también, entre otras, la política monetaria y la política fiscal.

b) Los cambios en las instituciones laborales

¿Dónde? i) En la empresa no es, en general, posible producir “bienes públicos”. Y las instituciones laborales lo son. Tienen validez no sólo para los trabajadores de una empresa, sino que para todos los de un sector de actividad o, incluso, para el conjunto del mercado laboral; ii) a nivel sectorial es fácil que se desarrollen “condiciones distributivas” (Olson, 1982), que hacen que las instituciones que de allí surjan beneficien a dicho sector a costa del resto de los sectores de la economía. Abundan los ejemplos: reglas del juego en el sector portuario, en el sector de la construcción, en el sector de la salud; que crean beneficios para sus trabajadores y empresarios, en detrimento de otras actividades económicas; iii) a nivel nacional es posible internalizar mejor los efectos externos a cada sector, cuando el sindicalismo y los gremios empresariales son muy “inclusivos”, es decir, cuando cubren en pocas organizaciones centralizadas a la mayoría de los trabajadores

y empresarios (Calmfors y Driffill, 1988). Si no, sólo pueden captarse dichos efectos externos, o públicos, a través de un sistema político muy representativo (y no fragmentado, ya que en este último caso se vuelve a las dificultades que son comunes para que cualquier agente descentralizado (o “pequeño”) contribuya a la generación de bienes públicos).

¿Cómo? i) El ideal es en forma tripartita, para considerar también los objetivos y la estrategia legislativa del Estado; ii) se deben considerar los posibles “trade-offs” entre objetivos económicos-sociales, organizacionales (dentro de éstos está, por ejemplo, el reconocer a la central sindical como interlocutor válido; entregarles una sede sindical; crear un fondo de capacitación sindical), y políticos (se da típicamente en el llamado entendimiento “social-demócrata”, es decir, en la concertación política entre el sindicalismo y los partidos de esa ideología, como la que se dio por muchos años en países del norte de Europa). Estos “trade-offs” permiten obtener concesiones, de parte de los sindicatos y gremios empresariales, respecto de las instituciones laborales, a cambio de otras compensaciones, ya sea organizacionales o políticas.

b) Los procesos de transición política

Las experiencias con el uso del instrumento de la concertación social en varias de las transiciones de la Región han sido muy positivas. Sin embargo, debemos reconocer que las ventajas de dicho instrumento varían según cual sea el escenario político de que se trate. Consideremos, a modo de ejemplo, dos:

- **Escenario 1.** Cuando la concertación es necesaria o al menos útil: consideremos el caso de una coalición gobernante de centro-izquierda, con una derecha desconfiada (que podría ser

morigerada en su dureza por el interés de los empresarios de que el país “funcione bien”), un clima de incertidumbre y un empresariado no debidamente representado (en todo su poder) en el sistema político. A lo que se agrega un movimiento sindical que está ligado a la coalición gobernante (en un estilo de relación “social-demócrata”). Este escenario podría ser el de Chile durante los primeros seis o siete años de su transición así como el de la Argentina de Menem. En estos casos la concertación social ha demostrado ser eficaz para el logro de los objetivos del Estado, así como de los principales actores sociales.

- **Escenario 2.** Cuando la concertación social puede estorbar. Consideremos el caso de un gobierno que enfrenta un sindicalismo (o empresariado) radicalizado y débil que no está disponible para acuerdos que caigan en el campo de lo “aceptable” para la política oficial. Este podría ser el caso de Chile durante varios de los últimos años de la década de los noventa. En estas circunstancias puede resultar conveniente para los objetivos del gobierno el ni siquiera intentar alcanzar acuerdos sociales que no parecen viables, y más bien basar sus acciones en acuerdos al interior del sistema político. De hecho el gobierno de Frei durante varios de sus años evitó usar los acuerdos sociales como un modo de fijar sus políticas.

El contraste de estos dos escenarios muestra como la respuesta al ¿cuándo? puede variar según el escenario del que se trate.

d) Los procesos de cambio estructural e institucional, (apertura comercial, otros cambios estructurales, reforma educacional)

¿Para qué? En los casos de cambios estructurales e institucionales (por ejemplo, apertura comercial o reforma educacional), el contenido de la agenda de la concertación social resulta fundamental. Es necesario distinguir entre el uso de la concertación social para determinar los contenidos de la reforma, o incluso el hecho mismo de que ella vaya a ser implementada, de aquellos procesos de concertación social que buscan acordar con los sectores laborales la reinserción de éstos frente a los desajustes y desarraigos que estos procesos habitualmente inducen.

En el primer caso, es necesario preguntarse, antes de iniciar un proceso de concertación social con los principales actores gremiales, cuáles serán los gremios que se fortalecerán y cuáles los que se debilitarán, como resultado del cambio estructural o institucional que se busca. Consideremos la situación en que un determinado cambio estructural (por ejemplo, el cierre de las minas de carbón) va a debilitar en forma decisiva a una determinada organización (la Federación de Trabajadores del Carbón). Es posible que no resulte conveniente iniciar un proceso de concertación social con dicha organización respecto de las políticas globales referidas al sector de actividad de que se trate (industria del carbón). En caso contrario, el mismo proceso de concertación social puede terminar por fortalecer una estructura corporativa que será, al fin de la reforma, anacrónica, dificultando el proceso de cambio. Sin embargo, si podría resultar conveniente concertar con esa misma organización (la Federación de Trabajadores del Carbón, u otras organizaciones de trabajadores del sector), los contenidos de las políticas de reinserción de los trabajadores en otras áreas productivas.

Frente a la pregunta ¿para qué?, se podría plantear a nivel de hipótesis, que cuanto más profunda la reforma estructural o institucional que se desea promover, y más probable que se produzca un cambio en el poder relativo, o estructura, de los actores corporativos, como consecuencia de ésta, es menos probable que se dé una solución concertada, para el diseño de la reforma que se desea implementar. Sin embargo, en esos casos sería todavía posible buscar una agenda de concertación social para administrar los efectos laborales de los cambios que se desea introducir.

En el caso de los cambios institucionales, como la descentralización en la gestión de los sistemas educacionales, surge un problema análogo al anterior. Esta busca llevar las decisiones más cerca del establecimiento educacional, posibilita una mayor participación de los padres de familia y permite la evaluación de los docentes y establecimientos. Sin embargo, debilita fuertemente el poder de los gremios nacionales. El poder se traslada desde el Colegio de Profesores o Sindicatos Nacionales de Trabajadores de la Educación, que negocian en forma centralizada con el gobierno las condiciones salariales de sus afiliados, a los sindicatos de los establecimientos educacionales, o de grupos de éstos, que negocian con sus empleadores, en forma descentralizada, las condiciones laborales de sus miembros. Sería difícil negociar la creación de mecanismos descentralizadores con los mismos gremios a los que éstos terminarían debilitando. Sin embargo, sí resultaría posible concertar con ellos otras materias, que vayan en beneficio de sus afiliados.

¿Entre quiénes? Sería, en cambio, posible concertar los contenidos de una reforma educacional descentralizadora como la descrita, con las federaciones de los sindicatos de establecimientos educacionales, con las federaciones de centros de padres, o con la federación de municipios. Para sostener un proceso de

descentralización pueden incluso resultar necesarios la constitución y el fortalecimiento de aquellos actores que estén en condiciones de mantener una concertación a ese nivel (sindicatos a nivel de establecimientos educacionales, centros de padres). Es decir, para asegurar que la concertación se pueda dar donde la necesitamos, puede resultar necesario incentivar la organización y el desarrollo de quienes estén en situación de producirla.

e) Las políticas de estabilización y los procesos de ajuste económico (ciclo)

¿Para qué? Las potencialidades de la concertación social, como instrumento para la estabilización de los precios, así como para enfrentar los procesos de ajuste económico, dependen crucialmente de las estructuras corporativas que caractericen al país de que se trate. Son muy distintas las políticas que se pueden aplicar cuando existen estructuras corporativas “inclusivas”, como la de varios países de Europa del norte, que cubren en pocas organizaciones centralizadas a la mayoría de los trabajadores y empresarios, respecto de aquellas que son aplicables cuando existen estructuras corporativas “descentralizadas” y de baja cobertura.

Por ejemplo, cuando existen organizaciones sindicales y empresariales “inclusivas”, éstas pueden concordar desaceleraciones de salarios nominales y precios en forma simultánea, las que al abarcar a la mayoría de las empresas y trabajadores, se pueden aplicar directamente sin que se produzcan cambios de significación en los salarios o precios relativos (Calmfors y Driffill, 1988).

Cuando existen organizaciones sindicales y empresariales que no son “inclusivas”, aunque sí percibidas como legítimas, los acuerdos no se pueden aplicar directamente por éstas en el mercado, sin

que se produzcan cambios de significación en los salarios o precios relativos, pero sí pueden otorgar legitimidad a las iniciativas legislativas y las políticas públicas del Estado, que apuntan a ese mismo propósito. Es decir, son las leyes y las políticas públicas las que producirían la coordinación entre salarios y precios; pero la concertación le daría una base de legitimidad a esas medidas.

En el primer caso la concertación social es la pieza central de la política de estabilización o ajuste. En el segundo caso, la clave está en las políticas estatales, las que sin embargo, pueden recibir de los actores sociales una legitimidad social que ayude a su viabilidad política y su eficacia.

f) La concertación social y la construcción de confianza

¿Para qué? Es común que los procesos de concertación social se organicen, explícitamente, en torno a ciertos objetivos, muchas veces una demanda puntual, como un reajuste salarial, el cambio de una ley laboral o un programa de capacitación, pero que cumplan el propósito fundamental de mantener instancias de información, comunicación y creación de confianzas, entre actores que se necesiten recíprocamente

En este sentido, los procesos de concertación se pueden usar con propósitos que van más allá de los objetivos instrumentales que se declaran públicamente. Están los que apuntan a crear: i) información para las partes. Ello es, en parte, efectivo en todos los procesos de concertación, pero en particular en los de negociación colectiva. Estos últimos, habitualmente incluyen instancias en las que se analizan informes financieros, balances y diversas proyecciones sobre el futuro de la empresa; con una profundidad y detalle que no es común encontrar en otros momentos de la vida laboral de la

empresa; ii) aprendizaje. Para que la concertación se pueda dar debe constituirse una cierta visión compartida de los problemas y sus posibles soluciones. Es, por lo tanto, común que se induzcan procesos de concertación con el propósito, normalmente tácito, de acercar las distintas visiones y posiciones que existen en un momento determinado; iii) construir confianzas, como un modo de permitir la cooperación indispensable para el desarrollo productivo y la paz social (Fukuyama, 1995).

g) La concertación social y la expresión de identidades

¿Para qué? Hay muchos esfuerzos de concertación que no tienen objetivos instrumentales, como los mencionados, sino que objetivos del tipo expresivos. En el caso del sindicato, o el grupo indígena que busca, a través de la concertación social, tal como lo puede hacer a través del conflicto, ser identificado como un actor relevante (Pizzorno, 1978). En este caso el actor social sabe que no va a lograr resultados de significación a través de la concertación, pero ese mismo proceso les va a conceder significación social, tanto respecto de sus potenciales representados como respecto de los demás actores de la sociedad.

h) La concertación social y los cambios en la construcción de identidades

¿Entre quiénes? Con distinta intensidad, según el país que se trate, observamos que las identidades más importantes, que marcan los principios de representatividad, están cambiando de punto de referencia, desde la inserción en la economía (trabajador-empleado; agricultor-industria;...) a la localización regional, la etnia o la religión. Se observa, en muchos casos, que los criterios de

identidad se hacen más primarios; que la identidad está menos dada por lo que hacemos y más determinada por lo que somos.

En estos casos los procesos de concertación social deben preguntarse respecto de cuáles son los actores que deben sentarse a la mesa de negociación. Si no se hace se pueden encontrar crecientemente con sorpresas. Por ejemplo, un acuerdo social entre trabajadores y empresarios puede no garantizar gobernabilidad, paz social, eficacia legislativa, ni los otros beneficios que normalmente se obtienen a través de dichos acuerdos, cuando las identidades colectivas están más asociadas a la extracción de clase. Las expresiones de descontento social se seguirán manifestando, a pesar de los acuerdos, sólo que por parte de las organizaciones indígenas o regionales. En cambio, una concertación social que sienta en la mesa a los nuevos actores permitirá alcanzar todos los beneficios que dicho instrumento es capaz de entregar.

i) La concertación social y las dificultades para que surja la acción colectiva

Se ha hecho habitual en la Región, el transferir, al menos en la retórica, la solución de diversos problemas a la sociedad civil. Dejar que sean los actores sociales los que se concerten para resolverlos. Frase típica: “éste es un desafío para toda la comunidad”. Ello en temas que van desde el cuidado del medio ambiente, la necesidad de reactivar la economía, a la seguridad ciudadana. Esta tendencia es común en quienes quieren ofrecer soluciones que van más allá del mercado y de la intervención estatal.

El problema con este enfoque es que, en general, no analiza cuáles son las condiciones necesarias para que la acción colectiva (y la concertación social lo es) pueda emerger. El problema fue

analizado en detalle hace más de tres décadas por Olson (1965). Cuestionó el supuesto de que los grupos buscan alcanzar sus intereses comunes, supuesto que era habitual en economía, sociología y ciencia política. “Aún cuando todos los individuos en un grupo grande sean racionales y estén movidos por el interés propio y pudieran beneficiarse si actúan como grupo, para alcanzar su interés común, ellos no actuarán para alcanzar ese interés común o grupal. La noción de que los grupos de individuos actuarán para alcanzar su interés común o grupal. La noción de que los grupos de individuos actuarán para alcanzar su interés común o grupal, lejos de ser una implicancia lógica del hecho de que los individuos en el grupo buscarán racionalmente sus intereses individuales, es en realidad inconsistente con ese supuesto” (Olson, 1965).

La razón de esta aparente paradoja reside en el hecho de que si bien en un grupo pequeño puede ocurrir que, para algunos individuos, las ganancias de la existencia del bien colectivo o grupal exceden el costo de proveerlo, y por tanto ellos actuarán para generarlo, en un grupo grande ello normalmente no ocurre.

Durante las últimas décadas se ha avanzado bastante en el análisis de las condiciones necesarias para el surgimiento de la acción colectiva (Cortázar, 1997). Es, sin duda, un tema que debe ser estudiado en forma explícita en cualquier estrategia que busque el desarrollo de la concertación en un área determinada.

j) La no-concertación social

El destacar la importancia y las contribuciones de la concertación social no debe hacernos perder de perspectiva que hay decisiones que resulta más conveniente que sean tomadas por el sistema político, en el que se da el principio de “un hombre un

voto”, y no en procesos de mercado o de concertación social, en los que pesan en forma diferencial los “pesos” y los “recursos organizacionales”. Hay temas institucionales, que se refieren a los aspectos centrales de la convivencia del país, que sólo corresponden de abordarlos a través del sistema político.

k) La concertación social en los organismos internacionales: el caso de la OIT

Hemos mencionado distintas formas que pueden tomar la concertación social y la conveniencia o inconveniencia de aplicarla en la búsqueda de distintos objetivos. A partir de lo dicho en las secciones anteriores se podría extender la reflexión al único organismo internacional que tiene un carácter tripartito, al que podrían ser aplicables algunos de los criterios que aquí reseñamos. Por ejemplo, ¿cuáles son los cambios institucionales que es posible realizar en una organización como la OIT sobre la base los acuerdos tripartitos? Esta es un área en la investigación sobre los procesos de concertación social que ha sido insuficientemente desarrollada.

3. Los estrechos límites de lo posible: las realidades de la ruta y los límites críticos

Pero las posibilidades y los límites de la concertación no provienen sólo de las ventajas o desventajas que ésta tendría para la comunidad como un todo. Hay actores concretos con poder de influencia que, inevitablemente, hay que tomar en cuenta. Tienen poder como organizaciones. Tienen también un poder simbólico. Por ejemplo, hay adhesiones y prejuicios en el sistema político, que otorgan una importancia especial a determinados actores. En

el caso chileno están, por ejemplo, la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC). Hay sectores del centro y la izquierda que requieren del “visto bueno” de la CUT para aprobar un proyecto de ley que afecte a los trabajadores. Del mismo modo, es común que parlamentarios de derecha busquen el “visto bueno” de la CPC para votar determinados proyectos de ley.

Esto nos lleva a destacar la importancia del “punto de partida”. Reconocer que el elenco de actores con el que se inicia cualquier cambio, el que a su vez está influido por el mapa estructural e institucional del país. Resulta determinante para el resultado final.

No basta con determinar ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿cómo?, ¿para qué?, ¿entre quiénes? concertarse, en teoría. Existe un vector de estructuras e instituciones que han dado origen a determinados actores. Estos, a su vez, se relacionan con y presionan al sistema político y a los demás actores sociales para buscar sus objetivos, entre los cuáles está, ciertamente, el no desaparecer. Y en su intento por progresar, o al menos por no desaparecer, exigen que haya quiénes se concerten con ellos respecto de determinados objetivos. Por ejemplo, si un país tiene una estructura sindical descentralizada (Chile) tiene un conjunto de posibilidades y limitaciones heredadas que difieren de las que tiene un país con una estructura sindical centralizada (Argentina). Ambos podrán buscar una mayor descentralización en la negociación colectiva, pero el ritmo del cambio, e incluso podríamos augurar que el resultado final, estarán influenciados por el punto inicial desde el cual parten.

Para comprobar los estrechos límites de lo posible, y como las realidades de la ruta ponen límites críticos al cambio, basta contrastar lo que ha ocurrido con las reformas laborales y

previsionales en la Región. Algunos países, como Argentina, han intentado en múltiples oportunidades descentralizar la negociación colectiva o modificar las cláusulas de despido. Sin embargo, se han encontrado con la oposición de los gremios más organizados, que sufrirían una pérdida de poder con las reformas, los que han logrado detenerlas en el sistema político, sin que puedan avanzar.

Ello contrasta con lo que ha ocurrido con las reformas previsionales, las que se han desarrollado con éxito en la mayoría de los países (Argentina, Perú, Colombia, México, Uruguay, Bolivia). Respecto de éstas últimas, las “realidades de la ruta” eran diferentes. Había menos intereses afectados y una mayor necesidad de los gobiernos por aprobarlas.

Algo análogo ocurre con muchas reformas estructurales e institucionales. En particular, con la educación y salud. Las organizaciones sociales logran impedir el cambio. La razón es simple. Muchas de esas reformas terminarían por disminuir radicalmente el poder de los gremios que se fortalecieron con la estructura anterior. Con aquella que requiere ser reformada. Igual ocurre con muchas privatizaciones.

¿Qué ofrecen los sindicatos y gremios para influir decisivamente en muchos de éstos cambios? Al menos tres cosas: i) capacidad de movilización política (Movilizaciones que dañan al gobierno al impedir muchas veces el acceso de la población a determinados servicios básicos; y más en el mediano y largo plazo, apoyo o rechazo en las contiendas electorales), ii) fuentes de financiamiento (es claro en el caso de las organizaciones empresariales), y iii) legitimidad social (claro en el caso de las organizaciones sindicales y muchos partidos de izquierda). Se trata de recursos poderosos, que avalan sus intereses y acciones, y que terminan por influir en el proceso político y en la concertación social.

4. La estrategia del **concer-flicto**: a modo de conclusión

Dado lo que hemos dicho, ¿cuál es la estrategia que emerge?

Hemos destacado la importancia de la concertación social, tanto para la profundización de las democracias de la región como para el desarrollo económico, la equidad social y el fortalecimiento de la sociedad civil.

Pero, a la vez, hemos buscado evitar las posturas ideológicas que impiden un uso racional de este instrumento. Tomamos, por tanto, una perspectiva más instrumental. Hemos buscado analizar “¿dónde?” debe desarrollarse la concertación, “¿cuándo?”, “¿para qué?”, “¿cómo?”, “¿entre quiénes?”. Partimos de la presunción que hay beneficios y costos de la concertación. Que en algunas áreas, temas y mecanismos priman los beneficios y en otros los costos.

Hay una implicancia de todo lo dicho que conviene, a estas alturas, hacer explícita: aceptar que no siempre, ni respecto de todos los temas, resulta conveniente usar el instrumento de la concertación, es también reconocer que en determinadas circunstancias conviene aceptar abiertamente el conflicto, como el modo más adecuado para resolver las diferencias. Tomar una perspectiva más instrumental respecto de la concertación es también tomar una postura más instrumental respecto del conflicto.

De allí que la nuestra se pueda denominar una propuesta estratégica del “concer-flicto-”, que involucra definir cuáles van a ser las áreas de conflicto y cuáles las áreas de concertación.

Cuando falta alguno de estos ingredientes, de seguro que hay una aproximación ideológica al problema, o existe una voluntad

limitada para hacer cambios estructurales o institucionales; los que normalmente vienen acompañados por una mayor necesidad de concertación social, pero también por una mayor necesidad de conflictos con algunos actores sociales y políticos.

■

Referencia Bibliográfica

- BOENINGUER, E. (1997), *Democracia en Chile*, Santiago, Editorial Andrés Bello.
- CALMFORS, L y J. DRIFILL (1988), “Centralized Wage Bargaining and Macroeconomic Performance”, in *Economic Policy* 6.
- CORTÁZAR, R. (1997), “Non-redundant groups, the assurance game and the origins of collective action”, *Public Choice*, bol. 92.
- FUKUYAMA, F. (1995), *Trust*, Londres, Hamish Hamilton.
- HIRSCHMAN, A. (1982), *Shifting Involvements*, Princeton, Princeton University Press.
- OLSON, M. (1965), *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Harvard University Press.
- OLSON, M. (1982), *The Rise and Decline of Nations*, New Haven, Yale University Press.
- PIZZORNO, A. (1978), “Political exchange and collective identity in industrial conflict”, in C. Crouch y A. Pizzorno (hsg.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe*, New York, Halmes and Meier.

ANEXO
**ACUERDOS NACIONALES ENTRE GOBIERNO,
TRABAJADORES Y EMPRESARIOS**

Primer acuerdo: 27 de abril de 1990

I. Chile: una oportunidad histórica

- 1.1 Chile requiere del aporte creativo y generoso de todos sus sectores –cada uno desde sus propias responsabilidades– para hacer realidad un gran desafío: dar a Chile la oportunidad de conjugar desarrollo, equidad y democracia.

Tal vez nunca como ahora el país estuvo en mejores condiciones para enfrentar este propósito tan largamente buscado a través de su historia. Ello es el resultado de una serie de factores. Entre otros, de una coincidencia común que todos constatan, en el sentido de que el país anhela vivir en un ambiente de reconciliación, paz y sostenido crecimiento económico y desarrollo social.

- 1.2. Conciliar desarrollo, equidad y democracia significa hacer consistentes las necesidades de continuar con un crecimiento sostenido, a través de la creación de más riqueza para el país, en un marco de libertad económica, política y social, justicia distributiva y estabilidad de las instituciones.

Todos los esfuerzos deben estar dirigidos a que este equilibrio fundamental sea la orientación prioritaria que guíe el

comportamiento de los sectores sociales y el gobierno de la nación.

- 1.3. Para tener éxito en lo anterior, junto con la modernización productiva y económica que el país ha venido logrando y que requiere ser estimulada y orientada en favor de las grandes mayorías del país, es necesario modernizar nuestras estructuras políticas y sociales. Ello implica reconocer que, conjuntamente con mantener y desarrollar instituciones y estrategias económico-sociales que se reconocen como favorables para el progreso de Chile, es imprescindible también introducir algunos cambios en la perspectiva antes señalada.

La conjunción de ambos aspectos es lo que permitirá la estabilidad necesaria para prosperar sin incertidumbre.

II. Desarrollo con equidad: requisitos esenciales

- 2.1. Para encarar esta tarea se concuerda en la necesidad de un sostenido crecimiento de la economía nacional que conlleva el desafío de seguir conquistando mercados de exportación, así como el de incrementar el ahorro, la inversión nacional y extranjera, y la productividad, orientado todo ello al objetivo de cooperar al progreso del país y a la elevación de los niveles de empleo y salarios, permitiendo una vida digna a todos los chilenos.

Elementos necesarios para contribuir al logro de los propósitos mencionados son un sistema económico y social que respete el derecho de propiedad, el derecho al trabajo y a las libertades de emprender y trabajar, el espíritu creador de la

persona, así como el derecho de percibir los frutos obtenidos de su esfuerzo.

La empresa privada, en sus diversas formas, es el agente principal de desarrollo económico, sin perjuicio de otras modalidades de organización productiva que también concurren a igual propósito.

Al mismo tiempo, el funcionamiento abierto, eficiente, transparente y efectivamente competitivo del mercado como asignador de recursos, resulta indispensable para impulsar un crecimiento económico que permita una equitativa y justa distribución de la riqueza, así como para la generación de fuentes de trabajo productivo.

El Estado, a su vez, es el responsable de la conducción y orientación superior de la economía del país y de promover y proporcionar los marcos institucionales adecuados al objetivo de desarrollo nacional, que permita el progreso sostenido y el mejoramiento en las condiciones de vida de todos los chilenos.

Estas funciones esenciales deben desarrollarse prestando especial atención a la estabilidad y equilibrio de las variables macroeconómicas. Deben igualmente garantizar la igualdad de oportunidades y proporcionar la debida protección a los más débiles y necesitados, propendiendo al pleno empleo y a la erradicación de la pobreza.

- 2.2. Se coincide también en apreciar que las metas de desarrollo y bienestar a que el país aspira se lograrán con empresas en que el trabajo de todos sus integrantes sea eficiente, digno y equitativamente remunerado, lo cual implica enfrentar en

común desafíos de competencia, tecnológicos, de movilidad laboral y de organización y distribución del trabajo, debiendo prestarse especial atención a la necesidad de incrementar el número de empleos productivos y a las condiciones de trabajo.

III. Una visión de futuro compartida

- 3.1. Si el actual clima de acuerdos políticos y de concertación social que vive el país se proyecta hacia adelante se hace posible un futuro de estabilidad y de prosperidad para todos los chilenos.

Se comparte la idea que hoy es cuando debe hacerse un esfuerzo por diseñar los rasgos de un Chile posible que represente un proyecto de país de largo plazo. Al compartir, aunque sea en sus trazos más gruesos, ese proyecto de futuro, se hace más fácil encontrar las áreas de cooperación de trabajadores y empresarios entre sí y con el Estado que permita alcanzar ese futuro.

- 3.2. Chile tiene elementos humanos, materiales e histórico-sociales que hacen pensar que el crecimiento económico y el bienestar creciente compartido entre todos, con sentido de solidaridad hacia los más desposeídos, puede llevar al país en un plazo razonablemente corto a una etapa de mayor desarrollo, con oportunidades de buenos empleos estatales y de alta calidad que satisfagan las aspiraciones de los jóvenes que año a año se incorporan a la fuerza de trabajo.

Para llegar a esta etapa hay que valorar la importancia de invertir en la gente, es decir, invertir en educación, en mejores

servicios de salud, en una mayor cobertura del sistema previsional, en mayor seguridad en el trabajo y en capacitación para los jóvenes.

También hay que aumentar la inversión. El sector privado chileno tiene hoy proyectos de inversión por doce mil millones de dólares y el sector público por tres mil millones de dólares.

Es de interés del país y de trabajadores y empresarios que estos proyectos se lleven plena y prontamente a cabo. Esta es la mejor garantía que la economía proveerá de adecuados empleos a su fuerza de trabajo que crece rápidamente año a año.

- 3.4. Alcanzar una fase de economía moderna y equitativa supone mantener y luchar por una estabilidad política y económica.

Ningún país puede desarrollarse si está permanentemente afectado por cambios drásticos en tales ámbitos. Estamos ciertos de que hoy existen condiciones para hacer posible un gran consenso respecto de las orientaciones fundamentales que nos permitirán caminar con paso seguro por la senda del desarrollo.

Un Chile unido es aquel que garantiza igualdad de oportunidades para todos. Es allí, en ese proceso, donde todos los chilenos pueden encontrarse.

- 3.5. El Chile unido y estable que hoy parece posible debe ser también un país moderno que le otorgue una gran importancia al desarrollo tecnológico. Es claro que en el mundo actual los países que en definitiva se desarrollan son aquellos que hacen de la innovación una preocupación central.

Como país proyectado al futuro debe desplegar al máximo su creatividad e ingenio y multiplicar su inteligencia. Pero, la modernización no sólo tiene que ver con las máquinas y con los equipos, sino que también con las relaciones sociales y las formas de convivencia.

- 3.6. En este sentido resulta fundamental enfrentar el desafío de una empresa moderna, en que empresarios y trabajadores jueguen un papel fundamental. Una empresa en la cual la sociedad entera valora el espíritu creativo y la capacidad de asumir riesgos de sus empresarios, así como la iniciativa, la capacidad de trabajo y el esfuerzo de sus trabajadores. La participación de éstos en el proceso productivo y su implicación directa en él, son condiciones fundamentales para mejorar la productividad y la calidad de los productos.

Chile puede ser un país más dinámico, si crea nuevas empresas, porque es en ellas donde se produce la riqueza. Esto requiere de más empresarios y de trabajadores altamente calificados y comprometidos con el desarrollo nacional. En definitiva, la solución de los problemas sociales del país pasa justamente por afirmar nuestra capacidad de crecimiento y dinamismo económicos.

Hay que crear condiciones para que los hombres de empresa puedan progresar y para que más personas puedan también emprender actividades empresariales. Es, entonces, fundamental que se adopten las políticas necesarias para ampliar la base productiva del país, a fin de aumentar los puestos de trabajo y mejorar las condiciones de vida de todos los chilenos.

- 3.7. En síntesis, asumir la modernización supone un Chile abierto al mundo. El país no debe replegarse temerosamente detrás

de sus fronteras. Por el contrario debe participar activamente en los flujos comerciales tecnológicos y de inversión. Chile tiene que afirmar su presencia en los mercados mundiales de productos con creciente valor agregado. La independencia nacional se construye sobre la base de una gran presencia internacional y en modo alguno sobre el aislamiento económico.

Se aspira a una política centrada en el mejoramiento de sus recursos humanos y la calidad de vida, que promueve la cultura y que cuide los recursos naturales. Todo ello es primordial para el futuro económico del país.

IV. El papel de las organizaciones sindicales y empresariales

- 4.1. Las organizaciones sindicales y empresariales tienen un importante papel como factor de estabilidad en la sociedad chilena, el que se suma a su rol de defensa de los intereses de sus asociados.

En función de estos objetivos, las entidades firmantes respaldan la existencia de organizaciones sindicales y empresariales libres, representativas, autónomas, eficientes y tecnificadas.

- 4.2. El diálogo, sobre la base del reconocimiento mutuo como interlocutores válidos, es la vía natural que empresarios y trabajadores tienen para lograr entendimientos. El hará posible negociaciones que se desarrollen preservando el interés y tranquilidad de la comunidad, en un clima de respeto mutuo y de igualdad de las partes. Si bien el diálogo implica la posibilidad de acuerdos y desacuerdos, empresarios y trabajadores deben esforzarse en la búsqueda de los primeros.

- 4.3. Con los acuerdos a que lleguen no se puede pretender resolver todas las discrepancias. Sin embargo, las partes empresarial y sindical que suscriben procurarán con decisión que sus asociados asuman este propósito común de buscar coincidencias que permitan sostener relaciones laborales estables, armónicas y equitativas, respetando las atribuciones y características propias de las empresas.
- 4.4. Las partes firmantes entienden que este Acuerdo Marco no sustituye sino que facilita la búsqueda de acuerdos directos entre trabajadores y empresarios, así como entre éstos y el gobierno. De igual modo, concuerdan en que tanto el gobierno como los sectores sociales que participan de esta iniciativa, mantienen cada uno su propio rol, sus propias responsabilidades, competencias y debida autonomía.

V. Iniciativas en las áreas laborales y económicas

Conforme a los conceptos y orientaciones señalados en las partes precedentes de este Acuerdo Marco, resulta posible identificar, entre otras, las siguientes áreas en las cuales las partes pueden desarrollar iniciativas independientes o conjuntas que contribuyan a llevar a la práctica los propósitos generales en que han convenido.

- i) la calidad de la educación y capacitación laboral, en particular orientada a los jóvenes que requieren ser capacitados para el trabajo.
- ii) la calidad, eficiencia y extensión de la salud ocupacional preventiva y curativa.

- iii) la vivienda para los trabajadores y sus familias.
- iv) la política de salarios y pensiones mínimas, asignaciones familiares y otras coberturas básicas tendiendo a su mejoramiento gradual y progresivo.
- v) la legislación laboral, tendiendo a producir una normativa que siendo aceptable para las partes, asegure equidad en las relaciones de trabajadores y empresarios; proteja los derechos de las partes; permita una negociación colectiva equilibrada y extendida al mayor número de trabajadores; regule y prevenga los conflictos y procure una satisfactoria estabilidad de los empleos. Todo ello, adecuado a las necesidades de la productividad, la competencia, el cambio tecnológico y el aumento de las fuentes de trabajo. En síntesis, una legislación laboral que, al mismo tiempo que asegure su legitimidad y, por tanto, su eficacia, sea compatible con una economía abierta al comercio internacional y volcada hacia los desafíos del siglo XXI y con un sistema democrático que requiere estabilidad y confianza de los ciudadanos.
- vi) la gestión y la administración del sector público, prestando especial atención a la austeridad fiscal.
- vii) la función fiscalizadora de las instituciones públicas del trabajo en el sentido de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.
- viii) la actividad económica del Estado, tendiendo a definir adecuadamente su competencia y armonizando su responsabilidad de promover un marco institucional y metas de desarrollo que propendan al Bien Común y que se orienten a mejorar sustancialmente la situación de los sectores más pobres

del país, con un papel protagónico y creciente del sector privado.

- ix) las políticas de crecimiento y desarrollo, en el sentido de enfatizar los propósitos de pleno empleo, como criterio global que permita garantizar de modo más eficaz la estabilidad de los puestos de trabajo, la competencia y la distribución de los beneficios.
- x) las políticas de participación de los sectores sociales y sus organizaciones tendiendo a buscar formas permanentes de información y consulta y facilitando su desarrollo y representatividad.

Acciones inmediatas

1. Como un modo concreto de poner en marcha el Acuerdo Marco suscrito, los abajo firmantes han acordado apoyar el Proyecto de Ley que el Gobierno enviará al Congreso Nacional con el propósito de incrementar el ingreso mínimo legal a \$26.000, a contar del 1° de junio de 1990. Este aumento procede, entre otras razones, dado el deterioro que ha sufrido el poder de compra de las remuneraciones mínimas legales en comparación con la evolución de las demás remuneraciones del país.

Este ingreso mínimo legal sería reajustado nuevamente al cabo de un año buscando mantener su poder adquisitivo. A la vez se considerará el incrementar su poder de compra si ello es consistente con la situación de la economía nacional y el nivel de empleo.

También han acordado respaldar que en las empresas se considere mediante conversaciones directas, el pago de bonos de movilización y/o colación para aquellos trabajadores que perciben un ingreso mínimo, siempre que en ellas no existan dichos beneficios. En aquellas empresas que tienen convenios o contratos colectivos vigentes, esta consideración debiera tener lugar en el momento que corresponda renovarlos.

2. Se ha resuelto buscar los mayores acuerdos posibles del gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales para la elaboración de los proyectos de ley sobre legislación laboral que se envíen al Parlamento.
3. Por otra parte, el Supremo Gobierno ha concordado con la Central Unitaria de Trabajadores:
 - a) enviar al Congreso Nacional un proyecto de ley que complemente las asignaciones familiares de los trabajadores activos y pasivos que perciben un ingreso inferior a \$50.000, de modo que éstas más el complemento, alcancen a \$1.100; y la de los trabajadores que perciben entre \$50.000 y \$70.000 alcancen los \$800. El subsidio único familiar también se incrementará a \$1.100. Dichos complementos e incrementos se otorgarán desde el momento que entre en vigencia la reforma tributaria actualmente en trámite.
 - b) incrementar todas las pensiones mínimas y asistenciales en un 10,6% adicional, al momento en que corresponda el próximo reajuste de pensiones, vale decir, al acumularse quince por ciento de inflación desde la fecha del último reajuste.
4. Las partes entienden que los mayores gastos fiscales derivados de la aplicación de los acuerdos precedentes, serán fi-

nanciados con parte de recursos que obtendrá el Estado por efecto de la Reforma Tributaria en trámite legislativo, es decir, no generarán desequilibrio fiscal.

5. Las organizaciones de trabajadores y de empresarios firmantes, así como el Gobierno, coinciden en la necesidad de mantener un diálogo permanente respecto de las materias tratadas en el Acuerdo Marco. Los suscritos coinciden en que el anhelo de paz, progreso y equidad que prevalece entre los chilenos requiere de la mantención y proyección del clima de diálogo y de búsqueda de acuerdos que hoy existe.

Firman este Acuerdo Marco el veintisiete de abril de mil novecientos noventa:

CENTRAL UNITARIA DE
TRABAJADORES

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO

MINISTRO
DE HACIENDA

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y
RECONSTRUCCIÓN

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Segundo Acuerdo: 30 de abril de 1991

1. Al cumplirse un año de la firma del Acuerdo Marco suscrito en abril de 1990, se han desarrollado conversaciones entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), incorporándose en esta ocasión la Confederación Nacional de la Pequeña Industria y Artesanado (CONUPIA), con el objeto de continuar tratando materias allí abordadas.

De este modo se ratifica la voluntad de las partes de mantener vigente una política de diálogo tendiente a avanzar en la búsqueda de acuerdos en materias de interés común y en beneficio de todo el país.

2. En estas conversaciones se ha considerado con especial atención la política de determinación del ingreso mínimo, tal como fue establecido en el Acuerdo Marco ya mencionado, y se han definido criterios técnicos comunes respecto de las principales variables que deben considerarse para establecer su monto, en particular la productividad, la situación de empleo y la inflación, teniendo en cuenta tanto la inflación habida a partir del último reajuste del ingreso mínimo como la esperanza para el período de vigencia del mismo.

Las partes coinciden en que este común esfuerzo de elaboración técnica, sienta las bases de una modernización en las modalidades de participación y permite disponer de conceptos y criterios compartidos con perspectivas de largo plazo.

3. El Gobierno, considerando y valorizando los planteamientos y puntos de vista expresados por trabajadores y empresarios; así como sus propias proyecciones de la economía nacional,

ha determinado proponer al Honorable Parlamento que el ingreso mínimo aumente a partir del 1° de junio de 1991, de \$ 26.000 a \$ 33.000 mensuales.

La CPC, la CONUPIA y la CUT aceptan dicho monto en el ánimo de contribuir a la consolidación del espíritu que inspiró el antedicho Acuerdo Marco. Concuerdan asimismo, que en el futuro las modificaciones del mismo, que resuelva la autoridad deberá basarse en la variación que experimente la productividad de la fuerza de trabajo.

El Gobierno, la CPC, la CONUPIA y la CUT declaran que este incremento es aplicable al ingreso mínimo mensual vigente, quedando la determinación de las restantes remuneraciones al libre acuerdo de las partes.

Asimismo, concuerdan en que el control de la inflación constituye un objetivo compartido, por cuanto ello garantiza una efectiva y real protección del poder de compra de las remuneraciones.

4. El Supremo Gobierno y la CUT, por su parte, han acordado en relación a las asignaciones familiares reajustar, a partir del 1° de julio, los tramos de ingreso definidos por la ley para este efecto, subiendo el límite del primero de ellos de \$ 50.000 a \$ 60.000 mensuales y el segundo de \$ 70.000 hasta \$ 84.000 mensuales. Para los trabajadores que perciben remuneraciones hasta \$ 84.000 mensuales la asignación familiar se reajustará ese mismo mes de acuerdo a la variación del IPC entre mayo de 1990 y mayo de 1991.

Respecto de los beneficiarios de pensiones mínimas y asistenciales se ha acordado otorgarles un aguinaldo de Fiestas Patrias y

Navidad que considere en su cálculo el número de cargas familiares.

Los montos de estos aguinaldos que también benefician al sector público se concordarán en el curso del año.

En cuanto a la recuperación del 10,6% de reajuste, para aquellos pensionados que no fueron beneficiados por la ley N° 18.987 del 11 de julio de 1990, a partir del 1° de julio del presente año se reajustarán sus pensiones en un 10,6% si el monto mensual de la pensión fuere inferior a \$ 80.000 mensuales.

Asimismo, el proyecto de ley que se enviará al Congreso pondrá este mismo porcentaje de reajuste para las pensiones

Tercer Acuerdo: 30 de abril de 1992

1. En conformidad al Acuerdo Nacional suscrito en abril de 1991, el Gobierno, la CPC y la CUT, han desarrollado conversaciones referidas al reajuste del ingreso mínimo que este año el Ejecutivo propondrá al Parlamento, a partir de los criterios técnicos concordados en el Acuerdo Nacional referido.

En razón de lo anterior, las Comisiones Técnicas reunidas al efecto, estudiaron los antecedentes que permiten estimar la inflación para el período en que regirá el nuevo salario mínimo (junio 1992 a mayo 1993) y el incremento en la productividad del trabajo.

Considerando los antecedentes derivados del análisis conjunto de las variables técnicas mencionadas, el cual permitió definir criterios coincidentes, el Gobierno ha determinado proponer al H. Parlamento que el ingreso mínimo aumente a partir del 1° de junio de 1992 de \$ 33.000 a \$ 38.600.

Las partes manifiestan su coincidencia en la necesidad de seguir avanzando en el objetivo de control de la inflación, el cual constituye, en su opinión, una efectiva y real protección del poder de compra de las remuneraciones.

2. El Gobierno y la CUT, por su parte, han acordado en relación con las asignaciones familiares, reajustar, a partir del 1° de julio de 1992, los tramos de ingreso y los montos definidos por la ley para este efecto quedando los nuevos valores en:

Tramo de ingreso	Monto
Hasta \$ 80.000	\$ 1.550
Más de \$ 80.000 y menos de \$ 100.000	\$ 1.130
Más de \$ 100.000	\$ 552

El monto del Subsidio Unico Familiar (SUF) también se incrementará a \$ 1.550.

3. El Gobierno, la CUT y la CPC concuerdan en constituir una instancia tripartita destinada al análisis de las siguientes materias de orden laboral y de interés común:
 - a) Educación para el trabajo;
 - b) Salud ocupacional;
 - c) Desempleo y reinserción laboral;
 - d) Información, conocimiento y aplicación de las normas laborales; y
 - e) Integración económica y reconversión productiva.

4. Por su parte, la CPC y la CUT reiteran su decisión de constituir comisiones de trabajo con el propósito de analizar en ellas temas de interés común, entre otros, los siguientes:
 - a) Análisis macroeconómico;
 - b) Perspectivas de desarrollo económico del país;
 - c) Capacitación profesional;

5. Las partes coinciden en su interés de analizar los temas referidos, cuando se estime necesario, con la participación, en materias específicas, de otras organizaciones sociales.

CENTRAL UNITARIA DE
TRABAJADORES

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO

MINISTRO
DE HACIENDA

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y
RECONSTRUCCIÓN

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Cuarto Acuerdo: 5 de mayo de 1993

1. En conformidad al Acuerdo Nacional suscrito en abril de 1991, el Gobierno, la CPC y la CUT, han desarrollado conversaciones referidas al reajuste del ingreso mínimo que este año el Ejecutivo propondrá al Parlamento, a partir de los criterios técnicos concordados en el Acuerdo Nacional referido.

En razón de lo anterior, las partes reunidas al efecto estudiaron los antecedentes que permiten estimar la inflación para el período en que regirá el nuevo salario mínimo (junio 1993 a mayo 1994) y el incremento en la productividad del trabajo.

Considerando los antecedentes derivados del análisis conjunto de las variables técnicas mencionadas, el cual permitió definir criterios coincidentes, el Gobierno ha determinado proponer al H. Parlamento que el ingreso mínimo aumente a partir del 1° de junio de 1993 de \$38.600 a \$46.000.

Las partes manifiestan su coincidencia en la necesidad de seguir avanzando en el objetivo del control de la inflación, el cual constituye, en su opinión, una efectiva y real protección del poder de compra de las remuneraciones.

2. El Gobierno y la CUT, por su parte, han acordado, en relación con las asignaciones familiares, reajustar, a partir del 1° de julio de 1993, los tramos de ingreso y los montos definidos por la ley para este efecto quedando los nuevos valores en:

Tramo de ingreso	Monto
Hasta \$120.000	\$1.800
Más de \$120.000 y hasta \$250.000	\$640

El monto del Subsidio Unico Familiar (SUF) también se incrementará a \$ 1.800.

3. El Gobierno y la CUT, por su parte, han acordado, en relación con las Pensiones Asistenciales, nivelar en \$ 14.057 mensuales, a partir del 1° de julio de 1993, los montos de todas aquellas Pensiones Asistenciales que tuvieran un valor inferior a esa fecha.

Además, se ha acordado crear 14.000 cupos adicionales en el segundo semestre de 1993, para que nuevos postulantes con requisitos cumplidos puedan acceder a dicha Pensión Asistencial.

4. El Gobierno y la CUT, concuerdan en incrementar a 90 UF, el subsidio para la vivienda del Programa Especial para Trabajadores.

CENTRAL UNITARIA DE
TRABAJADORES

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO

MINISTRO
DE HACIENDA

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y
RECONSTRUCCIÓN

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

ANLAGE II

NATIONALE ABKOMMEN ZWISCHEN DER CHILENISCHEN REGIERUNG, DEN ARBEITNEHMERN UND DEN UNTERNEHMERN

Erstes Abkommen: 27. April 1990

I. Chile: eine historische chance

- 1.1. Chile bedarf des kreativen und grosszügigen Beitrags aller seiner Sektoren –jeder aus der Grundlage seiner eigenen Verantwortungen heraus– um eine grosse Herausforderung zu realisieren: nämlich dem Land die Gelegenheit zu bieten, Entwicklung, Gerechtigkeit und Demokratie miteinander zu verbinden.

Man könnte vielleicht behaupten, Chile habe sich wohl nie zuvor in einer günstigeren Lage gesehen um dieses im Verlauf seiner Geschichte so lang gesuchte Ziel zu realisieren. Sie ist das Ergebnis einer Reihe von Faktoren. Unter anderen, die von allen zu beobachtende Übereinstimmung, dass das Land in einer Atmosphäre von Versöhnung, Frieden, anhaltendem Wirtschaftswachstum und sozialer Entwicklung zu Leben wünscht.

- 1.2. Entwicklung, angemessene Gerechtigkeit und Demokratie miteinander zu vereinen, bedeutet die Notwendigkeit eines nachhaltigen Wachstums auf dem Weg grösserer nationaler Vermögensbildung in einem Rahmen von Wirtschaftsfreiheit,

politischer und sozialer Freiheit, Zuteilungsgerechtigkeit und stabiler Institutionen als etwas dauerhaftes zu realisieren.

Sämtliche Bemühungen müssen darauf abzielen, dass dieses wesentliche Gleichgewicht als die prioritäre Orientierung erkannt werde und das Verhalten der sozialen Sektoren wie auch der Regierung der Nation kennzeichne.

- 1.3. Um bei diesem Unterfangen Erfolge zu verzeichnen ist es notwendig, dass zusammen mit der produktiven und wirtschaftlichen Modernisierung die Chile hat bereits erzielen können und welche angeregt werden soll und zu Gunsten der grossen sozialen Mehrheiten Chiles orientiert werden muss, auch unsere sozialen und politischen Strukturen modernisiert werden. Dies setzt voraus, dass zusammen mit der Pflege und der Entwicklung von Institutionen und wirtschaftlicher und sozialer Strategien die für die Entwicklung Chiles als vorteilig erkannt sind, daneben einige unabdingbare Änderungen in die bereits aufgeführte Perspektive eingeführt werden.

Die Verbindung dieser zwei Aspekte wird die notwendige Stabilität ermöglichen um fern jedweder Ungewissheit zu gedeihen.

II. ENTWICKLUNG MIT ANGEMESSENER GERECHTIGKEIT: DIE GRUNDBEDINGUNGEN

- 2.1. Um diese Aufgabe ausführen zu können, stimmt man in der Notwendigkeit eines anhaltenden Wachstums der Nationalökonomie überein, was die Herausforderung beinhaltet, weiterhin Exportmärkte zu erschliessen und

daneben die Sparleistung, die interne und ausländische Investition sowie die Produktivität zu erhöhen, immer in Hinblick darauf das Land zu fördern und das Beschäftigungs- und Lohnniveau zu verbessern um sämtlichen Landesbürgern ein würdiges Dasein zu gewährleisten.

Die zur Herbeiführung der angeführten Zielsetzungen notwendigen Elemente sind: ein wirtschaftliches und soziales System, das das Eigentumsrecht, das Anrecht auf Beschäftigung sowie die Unternehmungs- und Arbeitsfreiheit, die persönliche Schaffenskraft und das Recht die Früchte der eigenen Bemühungen einzutragen anerkennt.

Das Privatunternehmen, in seinen vielfältigen Gestaltungsformen ist der wesentliche Vermittler der wirtschaftlichen Entwicklung, ohne Vorbehalt anderer produktiver Organisationsformen die das gleiche Ziel verfolgen.

Zur gleichen Zeit gilt der offene, effiziente, transparente und wirklich konkurrenzfähige Markt als anerkannter Ressourcenzuweiser für unabdingbar für die Antreibung eines Wirtschaftswachstums das eine angemessene und gerechte Verteilung des Reichtums und die Erstellung von produktiven Arbeitquellen ermöglicht.

Der Staat, auf der anderen Seite, ist verantwortlich für die höhere Leitung und Orientierung der Wirtschaft des Landes und für die Förderung und Aufstellung von institutionellen Rahmenbedingungen mit Hinblick auf eine nationale Entwicklung die den anhaltenden Fortschritt und die Verbesserung der Lebensbedingungen aller Chilenen gewährleisten kann.

Diese wesentlichen Funktionen müssen unter Wahrnehmung der Stabilität und des Gleichgewichts der makroökonomischen Variablen ausgeführt werden. Sie sollen ebenfalls die Chancengleichheit gewährleisten und den entsprechenden Schutz für die schwachen und dürftigen Staatsbürger hergeben, dabei zur Vollbeschäftigung und der Abschaffung der Armut tendieren.

- 2.2. Gleichfalls besteht Übereinstimmung hinsichtlich der Tatsache, dass die Entwicklungs- und Wohlstandsziele die das Land verfolgt ausschliesslich über Unternehmen erreicht werden in denen die Arbeit aller Beteiligten effizient und würdig ist und angemessen vergütet wird, was wiederum voraussetzt, dass die Herausforderungen der Konkurrenz, des technischen Fortschritts, der Mobilität der Arbeitsplätze und der Organisation und Verteilung der Arbeit gemeinsam wahrgenommen werden müssen, dabei der Notwendigkeit einer Erweiterung der Anzahl von produktiven Arbeitsplätzen und den Arbeitsbedingungen besondere Aufmerksamkeit schenkend.

III. GEMEINSAMER AUSBLICK AUF DIE ZUKUNFT

- 3.1. Falls das gegenwärtige Klima der politischen Abkommen und der Sozialpartnerschaft in Chile sich zukunftssträchtig verhält, kann sich daraus eine Zukunft von Stabilität und Wohlstand für das gesamte Chilensiche Volk ergeben.

Man teilt den Gedanken, dass es Aufgabe der Gegenwart ist sich zu bemühen die Wesenszüge eines realisierbaren Chiles zu profilieren, welche von einem langfristig angelegtem Nationalprojekt vorgezeichnet werden sollten. Die

gemeinsame Wahrnehmung von mindestens den Grundzügen dieses Zukunftsprojektes vereinfacht die Auffindung der Gebiete in denen Arbeitnehmer und Unternehmer Ansätze zu einer Zusammenarbeit untereinander und mit dem Staat finden können, welche die Herbeiführung dieser Zukunft möglich machen können.

- 3.2. Chile verfügt über menschliche, materielle und historisch – soziale Elemente die Grund genug sind um denken zu können, dass das Wirtschaftswachstum und der gemeinsame Wohlstand aller, mit einem Sinn für Solidarität gegenüber den ärmsten versehen, in einer objektiv verhältnismässig kurzen Zeit hin zu einem Abschnitt in dem mehr Entwicklung und grössere Chancen besserer und stabilerer Anstellung entstehen geführt werden kann und in dem die Bestrebungen der Jugend, die sich Jahr auf Jahr zunehmend in die Arbeitskraft eingliedert, befriedigt werden können.

Wenn diese Vorteile im gegenwärtigen Kontext des politischen Konsens und der wirtschaftlichen und sozialen Abkommen in die Zukunft projiziert wird, kann Chile in einer angemessenen Zeit eine solide, moderne, effiziente und gerechte Wirtschaft aufbauen.

- 3.3. Die wirtschaftliche Berufung Chiles beruht in einer vollen Eingliederung in das Weltwirtschaftsgeschehen, diesem gute und preismässig konkurrenzfähige Produkte liefernd. Man kann erzielen nicht allein die besten und effizientesten Produkteure bei der Rohstoffausbeutung zu seien, sondern auch einen breiten Fächer von Fertigprodukten zu liefern.

Um diese Etappe zu erreichen, muss die Bedeutung der Investition in die Menschen richtig erkannt werden, das heisst,

der Ausgaben für Bildung, für ein verbessertes Gesundheitswesen, für eine grössere Tragweite des Rentensystems, für eine grössere Sicherheit bei der Ausführung der Arbeit und für Fortbildung der jüngeren Generationen.

Aber auch die Kapitalinvestition muss angespornt werden. Der chilenische Privatsektor beabsichtigt gegenwärtig Investitionen im Wert von zwölf Milliarden US Dollar und der öffentliche Sektor im Wert von drei Milliarden US Dollar. Die baldige und vollständige Ausführung dieser Projekte steht im Interesse des Landes allgemein und selbstverständlich der Arbeitnehmer und der Unternehmer. Dies ist die beste Gewährleistung dafür, dass die Volkswirtschaft ihrer Jahr auf Jahr anwachsenden Arbeitskraft entsprechende Arbeitsplätze bieten wird.

- 3.4. Ein Stadium moderner und angemessen gerechter Volkswirtschaft zu erreichen setzt die Erhaltung und einen Kampf für die politische und wirtschaftliche Stabilität voraus. Kein Land ist entwicklungsfähig wenn es andauernd von drastischen Änderungen auf diesen Ebenen befallen wird. Wir sind versichert, dass heute Bedingungen herrschen um einen breiten Konsens zu ermöglichen bezüglich der Grundorientierungen die uns erlauben werden mit sicherem Schritt der Entwicklung entgegen zu blicken.

Ein geeinigtes Chile ist Gewährleistung der Chancengleichheit für alle. Und in diesem Vorgang können sich alle Chilenen wiederfinden.

- 3.5. Das geeinigte und stabile Chile welches uns gegenwärtig möglich scheint, muss gleichzeitig ein modernes Land sein

das der technischen Entwicklung grösste Bedeutung einräumt. Klar steht, dass in der heutigen Welt sich eben jene Länder entwickeln die sich aus der Innovation eine zentrale Aufgabe machen.

Als ein sich in die Zukunft projizierendes Land muss es ein Maximum an Schaffenskraft und Erfindungsgabe aufbringen und seine Intelligenz vervielfachen. Aber Modernisierung bezieht sich in diesem Fall nicht allein auf Maschinen und Ausrüstungen, sondern auch auf die Gesellschaftsbeziehungen und die Art und Weise des Zusammenlebens.

- 3.6. In diesem Sinne gilt es wesentlich die Herausforderung dessen was unter einem modernen Unternehmen zu verstehen ist zu meistern, wobei die Unternehmer und die Arbeitnehmer eine Schlüsselrolle spielen. Ein Unternehmen also, in welchem die Gesellschaft insgesamt die Schaffenskraft und die Fähigkeit Risiken einzugehen wertet, sowie auch die Initiative, die Arbeitsfähigkeit und die Bemühung ihrer Arbeitnehmer. Deren Teilnahme am Produktionsprozess und ihr direktes Engagement in diesem stehen als Grundbedingungen für die Aufbesserung der Produktivität und die Qualität der Produkte.

Chile kann weitaus dynamischer werden wenn es neue Unternehmen heranbildet, denn diese Schaffen das Volksvermögen. Dazu bedarf es einer grösseren Anzahl von Unternehmern und von hochqualifizierten Arbeitnehmern, die mit der Gesamtentwicklung engagiert sind. Letzthin also kann die Lösung der sozialen Probleme des Landes nur erreicht werden wenn die Wachstumsfähigkeit und die wirtschaftliche Dynamik abgesichert sind.

Bedingungen müssen geschaffen werden damit die Unternehmer Fortschritte erzielen und damit auch eine grössere Anzahl von Personen unternehmerische Aktivitäten entfalten können. Daher ist es also wesentlich, dass die notwendigen politischen Massnahmen getroffen werden um die produktive Grundlage des Landes zu erweitern, und zwar mit dem Ziel Arbeitsplätze zu schaffen und die Lebensbedingung der Gesamtbevölkerung zu verbessern.

- 3.7. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Modernisierung des Landes ein zur Welt hingeeffnetes Chile voraussetzt. Das Land kann sich nicht ängstlich hinter seinen Grenzen verchanzen. Im Gegenteil, es muss sich aktiv an den Handels- Technologie- und Investitionsflüssen beteiligen. Chile muss seine Anwesenheit an den Weltmärkten aller Produkte mit zunehmendem Mehrwert sichern. Die nationale Unabhängigkeit kann allein auf der Grundlage eines bedeutungsvollen internationalen Dabeiseins errichtet werden und keinesfalls auf der Grundlage des wirtschaftlichen Isolationismus.

Eine Politik zur Verbesserung der Menschlichen Ressourcen und der Lebensqualität, der Förderung der Kultur und des Schutzes der Naturressourcen des Landes wird angestrebt. All dies ist Vorrangig für die volkswirtschaftliche Zukunft Chiles.

Zur gleichen Zeit wird die Gestaltung eines solidären Landes mit Chancengleichheit verfolgt. Eine gerechtere Gesellschaft die sich entschieden den sozialen Mängeln stellt die von allen anerkannt werden und deren Lösung dringt.

Dies ist das Land welches alle Männer und Frauen Chiles sich aufzubauen wünschen.

IV. DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN UND UNTERNEHMERVERBÄNDE

4.1. Die Gewerkschaftsorganisationen und Unternehmerverbände spielen eine wichtige Rolle als Stabilisierungsfaktoren der chilenischen Gesellschaft, zu der sich selbstverständlich ihre Rolle als Vertreter ihrer jeweiligen Interessen summiert.

In Hinblick auf diese Zielsetzung unterstützen die zeichnenden Körperschaften das Bestehen freier, repräsentativer, unabhängiger, effizienter und technisch entwickelter Gewerkschaftsorganisationen und Unternehmerverbände.

4.2. Die Aussprache auf der Grundlage gegenseitiger Anerkennung als gültige Ansprechpartner ist der selbstverständliche Weg über den Unternehmer und Arbeitnehmer verfügen um eine Verständigung zu erzielen. Dieser wird Verhandlungen möglich machen, welche unter Verschonung der Interessen und des Friedens der Gemeinschaft in einem Klima der gegenseitigen Anerkennung und Gleichberechtigung der Parteien abgewickelt werden. Obgleich die Auseinandersetzung die Möglichkeit von Übereinstimmung und Unstimmigkeiten beinhaltet, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darum bemühen erstere zu erzielen.

4.3. Man kann nicht erwarten, dass die erzielten Abkommen alle Diskrepanzen aus der Welt räumen. Jedoch werden die Parteien der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entschlossen alles daran setzen um diesen gemeinsamen Ansatz der Übereinstimmung zu wahren und so stabile, harmonische und angemessene Arbeitsbeziehungen zu festigen, dabei der Unternehmen ihrer Eigenart und Befugnisse wachend.

4.4. Die zeichnenden Parteien sind sich darin einig, dass dieses Rahmenabkommen die Suche nach direkten Abkommen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern und zwischen diesen und der Regierung nicht ersetzt aber ermöglicht. Gleichfalls stimmen sie darüber ein, dass sowohl die Landesregierung wie auch die sozialen Sektoren die an dieser Initiative Teil haben, jede seine eigene Rolle, sein eigene Verantwortung, Befugnisse und entsprechende Unabhängigkeit bewahrt.

V. Initiativen auf ebene beschäftigung und volkswirtschaft

Den Konzepten und Orientierung der vorausgegangenen Abschnitte dieses Rahmenabkommens entsprechend, kann man u.a. folgende Ebenen identifizieren, auf denen die Parteien unabhängige oder gemeinsame Initiativen entwickeln können, die dazu beitragen sollten die allgemeinen Zielsetzungen auf die sie sich geeinigt haben zu realisieren:

- i) Qualität der arbeitsbezogenen Ausbildung und Fortbildung, insbesondere jene die sich auf die jungen Leute ausrichtet die für die Arbeit ausgebildet werden müssen.
- ii) Qualität, Effizienz und Erschliessung des auf Arbeit, Vorbeugung und Heilung gerichteten Gesundheitswesens.
- iii) Sozialwohnungsvermittlung für die Arbeitnehmer und ihre Familien.
- iv) Lohn- und Mindestrentenpolitik, die Familienzuschlagspolitik und alles was andere Grundbedingungen betrifft, dabei ihre

- stufenweise und fortschreitende Verbesserung anzielend.
- v) Eine Arbeitsetzgebung, in Hinblick auf die Erstellung einer Regelordnung welche für beide Parteien annehmbar ist und eine angemessene Gerechtigkeit im Arbeitsverhältnis gewährleisten kann; diese Arbeitsetzgebung muss die Unabhängigkeit der Arbeitnehmerorganisationen und Unternehmerverbände stärken; sie muss die Rechte der Parteien anerkennen; sie muss eine ausgeglichene und die grösstmögliche Anzahl von Arbeitnehmern abdeckende Tarifverhandlung gestatten; sie muss die Konflikte normieren und vorbeugen und eine befriedigende Stabilität der Arbeitsplätze abgeben. All dies an die Notwendigkeiten der Produktivität, der Konkurrenz, der technischen Modernisierung und der Erweiterung der Arbeitsquellen gekoppelt. Zusammenfassend, eine Arbeitsetzgebung die einerseits ihre Legimität und damit ihre Wirksamkeit absichert und zur gleichen Zeit sich mit einer dem internationalen Handel geöffneten Wirtschaftsordnung, die den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts stand zu halten vermag und gleichzeitig mit einem demokratischen System, welches der Stabilität und das Vertrauen der Staatsbürger benötigt, zu verbinden ist.
 - vi) Management und Verwaltung des öffentlichen Sektors mit besonderem Nachdruck auf die fiskalische Sparsamkeit.
 - vii) Die Kontrollfunktion der öffentlichen arbeitsbezogenen Institutionen, im Sinne einer Überwachung der Einhaltung der Arbeitsetzgebung.
 - viii) Die Wirtschaftsbetätigung des Staates, dabei entsprechend ihre Befugnisse bestimmend und ihre Verantwortung in Sache Förderung von einem institutionellen Rahmen und von Entwicklungszielen mit Hinblick auf das Gemeinwohl

betonend –unter besonderer Orientierung in Richtung einer wesentliche Verbesserung der Situation der ärmsten Schichten des Landes- um sie mit einer aktiven und zunehmenden Rolle des Privatsektors zu harmonisieren.

- ix) Die Wachstums- und Entwicklungspolitik, im Sinne der Hervorhebung des Vollbeschäftigungszieles als globales Kriterium zur besseren Gewährleistung der Arbeitsplatzstabilität, der Konkurrenz und der angemessenen Gewinnverteilung.
- x) Die Partizipationspolitik der verschiedenen sozialen Sektoren und ihrer Organisationen in Hinblick auf die Suche von nachhaltigen Formen der Information und der Beratung, dabei ihre Entwicklung und Repräsentativität fördernd.

SOFORTIGE MASSNAHMEN

1. Als eine konkrete Weise der Inanspruchnahme des gezeichneten Rahmenabkommens haben die zeichnenden Parteien beschlossen den von der Regierung dem Parlament vorgelegten Gesetzesentwurf zu unterstützen um das rechtmässige Mindesteinkommen ab dem 1. Juni 1990 auf \$ Chil. 26.000.- anzuheben. Diese Lohnverbesserung rechtfertigt sich unter anderen Gründen wegen der Verschlechterung der Kaufkraft der gegenwärtig gültigen Mindestlöhne im Verhältnis zu den restigen Gehältern in Chile.

Dieses rechtmässige Mindesteinkommen würde zwecks der Erhaltung seiner Kaufkraft nach Ablauf eines weiteren Jahres wieder entsprechend angepasst. Gleichzeitig soll dann erwogen werden seine Kaufkraft zu verbessern, wenn dies mit

der Situation der Volkswirtschaft und des Beschäftigungsniveaus zu vereinbaren ist.

Die Zeichnenden Parteien haben gleichfalls beschlossen die Initiative zu unterstützen, dass innerhalb der Unternehmen und auf dem Weg direkter Verhandlungen die Ausstellung von Kantinegutscheinen und die Zahlung von Fahrgeldern für jene Arbeitnehmer die ein Mindestgehalt verdienen erwogen werden, sollten diese Vorteile im Einzelfall nicht bestehen. In jenen Unternehmen in denen Tarifabkommen bestehen, sollte diese Sache verhandelt werden alsbald deren Erneuerung anfällt.

2. Angesichts der Ausarbeitung von Gesetzesvorschlägen zur Frage Arbeitsgesetzgebung, die dem Parlament unterbreitet werden sollen, wurde beschlossen das weitmögliche Abkommen der Regierung mit den Gewerkschaftsorganisationen und den Unternehmervereinigungen zu ersuchen.
3. Auf der anderen Seite hat die Regierung mit der Central Unitaria de Trabajadores (Allgemeiner Dachverband der Chilenischen Gewerkschaften) folgendes Abkommen geschlossen:
 - a) Beim Parlament einen Gesetzesentwurf einzureichen in Hinblick auf eine Ergänzung der Familienzuschüsse für aktive und pensionierte Arbeitnehmer mit einem Mindesteinkommen von \$ Chil. 50.000.-, auf dass diese \$ Chil. 1.100.- pro Familienmitglied erhalten; und für jene die einen Lohn von zwischen \$ Chil. 50.000.- und \$ Chil. 70.000.- erhalten, einen Zuschuss von \$ Chil. 800.- pro Familienmitglied. Der einheitliche Familienzuschlag der Regierung wird ebenfalls auf \$ Chil. 1.100.- angehoben. Diese Zuschläge und Erhöhungen werden ausgezahlt alsbald die derzeit von der Legislative diskutierte Steuerreform beschlossen ist.

- b) Alle Mindestrenten und Zwangsrenten werden um zusätzliche 10,6% verbessert sobald die nächste Rentenanpassung fällig ist, das heisst, wenn sich ein Inflationsprozentsatz von fünfzehn Prozent seit der letzten Anpassung kummuliert hat.
4. Die Parteien setzen voraus, dass die höheren Staatsausgaben die sich aus den vorausgeschickten Abkommen ableiten, zum Teil aus Mitteln finanziert werden sollen die der Staat über die gegenwärtig im Parlament diskutierte Steuerreform erhalten wird, dass heisst, sie werden keine fiskalischen Defizite hervorrufen.
5. Die zeichnenden Arbeitnehmerorganisationen und Unternehmerverbände, wie auch die Chilenische Regierung, stimmen in der Notwendigkeit überein, dass bezüglich der in diesem Rahmenabkommen beschlossenen Fragen eine permanente Aussprache zu wahren ist. Die Zeichnenden stimmen gleichfalls darin überein, dass die Bestrebungen nach Frieden, Fortschritt und angemessener Gerechtigkeit die unter den chilenischen Staatsbürgern bestehen, der weiteren Pflege des gegenwärtigen Klimas der Aussprache und der weiteren Suche nach Abkommen bedürfen.

Dieses Rahmenabkommen wurde am siebenundzwanzigsten April des Jahres neunzehnhundert und neunzig gezeichnet:

CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES
(Dachverband der Chilenischen Arbeitnehmer)

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO
(Verband der Produktion und des Handels)

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y RECONSTRUCCIÓN
(Der Minister für Wirtschaft, Förderung und Wiederaufbau)

MINISTRO DE HACIENDA
(Der Finanzminister)

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
(Der Minister für Arbeitswesen
und Sozial- und Rentenversicherung)

Zweites Abkommen: 30. April 1991

1. Ein Jahr nach der Unterzeichnung des Rahmenabkommens vom April 1990 haben Besprechungen zwischen der Regierung, der Central Unitaria de Trabajadores (CUT), der Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) stattgefunden, zu der auch die Confederación Nacional de la Pequeña Industria y Artesanado (CONUPIA) [Dachverband der Kleinindustriellen und Handwerker] hinzu gezogen wurde, mit der Absicht die im Rahmenabkommen beinhalteten Themen weiter zu behandeln.

Auf diese Weise bestätigt sich der Wille der Parteien, eine Politik der Unterhandlungen mit Hinblick auf weitere Fortschritte bei der Suche nach Abkommen in Fragen die ihr gemeinsames Interesse betreffen und das gesamte Land begünstigen fortzusetzen.

2. Bei diesen Verhandlungen hat man mit besonderer Aufmerksamkeit die Politik der Bestimmung des Mindestlohnes behandelt, wie in dem bereits erwähnten Rahmenabkommen festgestellt wird; dazu hat man gemeinsame Sachkriterien bezüglich der wichtigsten Variablen die bei seiner Bestimmung in Frage kommen erörtert, insbesondere jene der Produktivität, der Situation der Beschäftigung und die Inflation seit der letzten Anpassung des Mindestlohnes, wie sie für den Zeitabschnitt seiner Gültigkeit vorausszusehen ist.

Die Parteien stimmen darin überein, dass diese Bemühungen einer sachlichen Bearbeitung die Grundlagen erstellen um eine Modernisierung der Partizipationsmodalitäten

herbeizuführen, um so über gemeinsame und nachhaltige Konzepte und Kriterien verfügen zu können.

3. Die Regierung, die an den Tag gelegten Fragestellungen und Gesichtspunkte von Arbeitnehmern und Unternehmern berücksichtigend und anerkennend und ihre eigenen Perspektiven der Volkswirtschaft miteinbeziehend, hat beschlossen dem Parlament vorzuschlagen, den Mindestlohn ab dem 1. Juni 1991 von \$ Chil. 26.000.- auf \$ Chil. 33.000.- zu erhöhen.

CPC, CONUPIA und CUT akzeptieren diesen Betrag mit der Absicht die Gesinnung des Rahmenabkommens zu festigen. Sie stimmen gleichfalls darin überein, dass in Zukunft die von der Behörde bestimmten Änderungen des selben auf der Grundlage der Variation der von der Arbeitskraft geleisteten Produktivität zu geschehen haben.

Die Regierung, CPC, CONUPIA und CUT erklären, dass die Erhöhung auf den jeweils gültigen monatlichen Mindestlohn anzuwenden ist, wobei die Bestimmung der weiteren Löhne dem freien Abkommen zwischen den Parteien überlassen wird.

Gleichfalls stimmen sie darin überein, dass die Kontrolle der Inflation ein gemeinsames Anliegen ist, da sie einen effektiven und realen Schutz der Kaufkraft der Löhne gewährleistet.

4. Die Staatsregierung und CUT, auf ihrer Seite, haben bezüglich der Anpassung des Familienzuschusses beschlossen, dass ab dem 1. Juli die vom Gesetzgeber diesbezüglich vorgesehenen Lohnstufen angepasst werden sollen, wobei die Grenze des ersten von \$ Chil. 50.000.- auf \$ Chil. 60.000.- pro Monat

erhöht wird und des zweiten von \$ Chil. 70.000.- auf \$ Chil. 84.000.- Für jene Arbeitnehmer die Löhne von bis zu \$ Chil. 84.000.- erhalten, wird der Familienzuschuss im gleichen Monat in Anlehnung an die Variation des VPI zwischen Mai 1990 und Mai 1991 angepasst.

Bezüglich der Empfänger von Mindestrenten hat man verabredet, diesen eine Sonderzulage für den Nationalfeiertag und zu Weihnachten zu leisten, bei deren Berechnung die Anzahl der Familienmitglieder berücksichtigt wird.

Die Beträge dieser Sonderzulagen , die auch für den öffentlichen Sektor in Frage kommen, sollen im Verlauf des Jahres bestimmt werden.

In Bezug auf die Nachholung der 10,6% Anpassung für jene Rentner die nicht durch das Gesetz Nr. 18.987 vom 11. Juli 1990 begünstigt wurden, werden ihre Renten ab dem 1. Juli dieses Jahres um 10,6% erhöht, vorausgesetzt ihr monatlich zu erhaltender Betrag unter \$ Chil. 80.000.- liegt.

Der Gesetzesentwurf der dem Parlament vorgelegt wird schlägt gleichfalls diesen Anpassungsprozentsatz für die Renten deren Beträge zwischen \$ Chil. 80.000 und \$ Chil. 120.000.- pro Monat ab dem 1. Juli 1992 liegen vor. Für jene die Rentenbeträge von mehr als \$ Chil. 120.000.- erhalten, werden diese ab dem 1. Dezember 1992 angepasst.

5. Die Parteien stimmen darüber ein, dass diese Massnahmen eine bedeutsame Verbesserung der Kaufkraft der Arbeitnehmer bedeutet, vor allem jener der niedrigen Einkommensschicht.

6. Die Regierung, die Arbeitnehmer und die Unternehmer anerkennen die Bedeutsamkeit der Beibehaltung, Weiterentstehung und Weiterentwicklung von einer Politik welche die Schaffung von produktiven Arbeitsplätzen fördert, da sie darin übereinstimmen dass dies der wirksamste Mechanismus ist um die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu verbessern.

Im gleichen Sinne wertet man als positiv gemeinsame Initiativen zu impulsieren, die sich dahin orientieren Systeme zu entwickeln die über Beschäftigung Auskunft geben, um auf diese weise die Zugangsmöglichkeiten und die Zustellung zu produktiven Arbeitsplätzen zu verbessern.

Die Parteien stimmen gleichfalls in ihrem Interesse überein, als Beitrag zur produktiven Modernisierung des Landes Instanzen zur Beratung und zur Ausarbeitung von Vorschlägen zur Erschliessung neuer Märkte, technischer Entwicklung und Umweltschutz zu etablieren.

Gleichfalls stimmt man im Interesse einer Erwägung technisch und wirtschaftlich lebensfähiger Alternativen überein, die dazu bestimmt sein sollen den Schutz der unbeschäftigten Arbeitnehmer bedeutsam zu verbessern, dabei die Probleme der Wiedereignung und Wiedereingliederung derselben in Betracht ziehend.

7. Die Regierung, die Arbeitnehmer und die Unternehmer stimmen in der Bedeutung der Bildung, Fortbildung und beruflichen Ausbildung als wesentliche Instrumente für eine integrale Entwicklung der Arbeitnehmer und der Unternehmen, sowie für die Förderung des Wirtschaftswachstums und der Produktivität überein.

In diesem Rahmen verabredeten sie Initiativen zu entwickeln, um gemeinsam an der Erwägung neuer Politiken für die berufliche Ausbildung und Fortbildung in Hinblick auf die Stärkung der bereits bestehenden zu arbeiten. Insbesondere stimmen sie darüber ein, dass die Notwendigkeit von Beratungsorganen besteht um an der Orientierung teilzuhaben welche vom Programm für Fortbildung und Entwicklung der Technischen Bildung des Ministeriums für Arbeit und Soziales und vom *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence)* ausgeht.

8. Man stimmt im Willen überein gemeinsame Initiativen zu fördern die sich auf die Herabsetzung der Arbeitsunfallraten beziehen und um ein besseres Funktionieren der paritätischen Ausschüsse innerhalb der Unternehmen zu ermöglichen.
9. Die Regierung, CUT, CPC und CONUPIA sind der Auffassung, dass die Gesamtheit der in diesem Dokument behandelt Themen eine breite Agenda gemeinsamer Interessen darstellt und verpflichten sich diese Abkommen mit der gleichen Gesinnung des Rahmenabkommens vom April 1990 zu fördern.

CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES
(Dachverband der Chilenischen Arbeitnehmer)

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO
(Verband der Produktion und des Handels)

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y RECONSTRUCCIÓN
(Der Minister für Wirtschaft, Förderung und Wiederaufbau)

MINISTRO DE HACIENDA
(Der Finanzminister)

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
(Der Minister für Arbeitswesen
und Sozial- und Rentenversicherung)

Drittes Abkommen: 30. April 1992

1. In Anlehnung an das Nationale Abkommen vom April 1991 sind seitens der Regierung, CPC und CUT Gespräche geführt worden in Bezug auf die Anpassung des Mindestlohnes auf der Grundlage der Sachkriterien die im erwähnten Nationalen Abkommen festgelegt wurden und die von der Exekutive im gegenwärtigen Jahr im Parlament eingereicht werden soll.

Mit Hinblick auf diese Tatsache haben die diesbezüglich einberufenen Fachausschüsse die Zusammenhänge erwogen, die eine Veranschlagung der Inflationsrate während des Zeitabschnittes (Juni 1992 bis Mai 1993) in dem der neue Mindestlohn Gültigkeit tragen wird, sowie die Zunahme der Produktivität der Arbeit, untersucht.

Die von dieser gemeinsamen Erwägung der erwähnten Sachvariablen abgeleiteten Zusammenhänge, die auf übereinstimmenden Kriterien beruhen, in Betracht ziehend, beschloss die Regierung dem Parlament vorzuschlagen, dass der Mindestlohn ab dem 1. Juni 1992 von \$ Chil. 33.000.- auf \$ Chil. 38.600.- zu erhöhen sei.

Die Parteien sprechen ihre Übereinstimmung aus in Bezug auf die Notwendigkeit das Ziel der Inflationskontrolle weiterhin zu verfolgen, da diese ihrer Meinung nach einen effektiven und realen Schutz der Kaufkraft der Löhne gewährleistet.

2. Die Regierung und CUT haben ihrerseits in Bezug auf den einheitlichen Familienzuschuss beschlossen, dass ab dem 1. Juli 1992 die Lohnstufen und die gesetzlich bestimmten Beträge folgendermassen aussehen werden:

EINKOMMENSEBENE:	Betrag:
Bis zu \$ Chil. 80.000.-	\$ Chil. 1.550.-
Mehr als \$ Chil. 80.000.und unter \$ Chil. 100.000.-	\$ Chil. 1.130.-
Mehr als \$ Chil. 100.000.-	\$ Chil. 552.-

Der Betrag des SUF, einheitlicher Familienzuschuss wird ebenfalls um \$ Chil. 1.550.- erhöht.

3. Die Regierung, CUT und CPC stimmen in der Schaffung einer dreiteiligen Instanz überein zwecks der Erläuterung folgender arbeitsbezogener und dem Gemeininteresse entsprechenden Themen:
 - a) Ausbildung für die Arbeit;
 - b) Salud ocupacional;
 - c) Arbeitslosigkeit und Wiederanstellung;
 - d) Information, Kenntnissnahme und Anwendung der arbeitsbezogenen Bestimmungen; und
 - e) wirtschaftliche Integration und produktive Umstellung.

4. Andererseits erneuern CPC und CUT ihren Beschluss Arbeitsausschüsse Hinsichtlich der Erläuterung von Sachfragen gemeinsamen Interesses zu bilden. Darunter werden folgende hervorgehoben:
 - a) Makroökonomische Analyse;
 - b) Perspektiven der Wirtschaftsentwicklung des Landes;
 - c) berufliche Fortbildung.

5. Die Parteien stimmen in ihrem Interesse überein die genannten Themenkreise zu erläutern, unter Teilnahme, wenn spezifische Inhalte es erfordern, von anderen gesellschaftlichen Organisationen.

CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES
(Dachverband der Chilenischen Arbeitnehmer)

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO
(Verband der Produktion und des Handels)

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y RECONSTRUCCIÓN
(Der Minister für Wirtschaft, Förderung und Wiederaufbau)

MINISTRO DE HACIENDA
(Der Finanzminister)

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
(Der Minister für Arbeitswesen
und Sozial- und Rentenversicherung)

Viertes Abkommen: 5. Mai 1993

1. In Anlehnung an das Nationale Abkommen vom April 1991, haben die Regierung, CPC und CUT Gespräche geführt bezüglich der Anpassung des Mindesteinkommens die im gegenwärtigen Jahr von der Regierung beim Parlament auf der Grundlage des genannten Nationalen Abkommens zu beantragen ist.

In Anbetracht des Vorausgeschickten, haben die sich diesbezüglich treffenden Parteien die Zusammenhänge erwogen welche die Inflation und die Produktivität der Arbeit für den Zeitabschnitt (Juni 1993 bis Mai 1994) der Gültigkeit des neuen Mindestlohnes veranschlagen lassen.

In Anbetracht der aus der gemeinsamen Erwägung der erwähnten Sachvariablen hervorgegangenen Zusammenhänge, hat die Regierung beschlossen dem Parlament eine Anpassung des Mindestlohns ab dem 1. Juni 1993 von \$ Chil. 38.600.- auf \$ Chil. 46.000.- vorzuschlagen.

2. Die Regierung und CUT haben ihrerseits in Bezug auf den einheitlichen Familienzuschuss beschlossen, dass ab dem 1. Juli 1992 die Lohnstufen und die gesetzlich bestimmten Beträge folgendermassen aussehen werden:

EINKOMMENSEBENE:

Betrag:

Bis zu \$ Chil. 120.000.-

\$ Chil. 1.800.-

Mehr als \$ Chil. 120.000.- und unter \$ Chil. 250.000.-

\$ Chil. 640.-

Der Betrag des SUF, der einheitliche Familienzuschuss, wird ebenfalls um \$ Chil. 1.800.- erhöht.

3. Die Regierung und CUT haben ihrerseits in Bezug auf die Pflegezuschüsse beschlossen, die Beträge dieser ab dem 1. Juli 1993 auf \$ Chil. 14.057.- zu nivellieren, falls sie unter diesem Betrag liegen sollten.

Ausserdem wurde beschlossen, weitere 14.000 zusätzliche Zuschussquoten in diesem Sinne im zweiten Semester 1993 zu schaffen, damit neue Antragsteller mit den entsprechend erfüllten Bedingungen Zugang zu diesen Pflegezuschüssen erlangen können.

4. Die Regierung und CUT vereinbaren die Wohnungszulage der Regierung für das Sonderprogramm für Sozialwohnungen auf 90 UF zu erhöhen.

CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES
(Dachverband der Chilenischen Arbeitnehmer)

CONFEDERACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN Y EL COMERCIO
(Verband der Produktion und des Handels)

MINISTRO DE ECONOMÍA,
FOMENTO Y RECONSTRUCCIÓN
(Der Minister für Wirtschaft, Förderung und Wiederaufbau)

MINISTRO DE HACIENDA
(Der Finanzminister)

MINISTRO DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
(Der Minister für Arbeitswesen
und Sozial- und Rentenversicherung)

La Fundación Konrad Adenauer ■

La Fundación Konrad Adenauer lleva el nombre del Primer Canciller de la República Federal de Alemania.

Su campo de acción se extiende a los principios fundamentales que defendía Konrad Adenauer en su calidad de estadista demócrata cristiano:

- orientación según la imagen cristiana del ser humano
- consolidación de un Estado de Derecho con democracia y libertad
- organización de la sociedad de acuerdo con los principios de la Economía Social de Mercado
- integración de la República Federal de Alemania en la comunidad occidental de estados y de valores

La Fundación Konrad Adenauer comparte esta postura antropológica y política con la Unión Demócrata Cristiana de Alemania, la CDU. Fue fundada en 1956 y es una institución de servicio público, independiente del Partido a nivel jurídico, de organización y financiero. Sus ingresos provienen del erario público alemán así como también de donaciones.

La Fundación Konrad Adenauer concentra su trabajo principalmente en cuatro áreas:

- formación política
- investigación y asesoría política
- diálogo y cooperación internacional
- prestación de servicios de archivo, documentación, investigación y formación, así como apoyo a instituciones científicas y a estudiantes intelectualmente aventajados.

La Fundación Konrad Adenauer cuenta con 13 centros de formación en Alemania y está presente en cerca de 120 países alrededor del mundo a través de representaciones, colaboradores e instituciones con las cuales mantiene proyectos. Cuenta con un total de 500 colaboradores en todo el mundo, de los cuales más de 400 trabajan en la casa matriz ubicada en Berlín, Capital Federal de la República Federal de Alemania y Sankt Augustin, en los alrededores de Bonn.