

FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ

Etude synthétique de l' institutionalité de travail au Chili

Introduction

Au Chili, comme dans la majorité des pays latino-américains, la grande récession des années 30 a laissé des marques indélébiles. Á la fin de cette décennie, un modèle économique de substitution des importations fut mis en place, accompagné d'un fort développement des entreprises publiques sous l'égide de la Corporación de Fomento de la Producción.

Avec le Code du travail de 1931, un système juridique fut progressivement instauré, caractérisé par la protection accrue du travailleur, la création de la sécurité sociale publique et d'un régime de retraite basé sur le mécanisme de la répartition, pionnier en son temps et largement suivi dans le reste de la région.

Dans un cadre démocratique de très grandes libertés publiques, on vit surgir un mouvement syndical relativement fort, avec des négociations collectives se déroulant surtout au sein de l'entreprise; mouvement très revendicatif, recourant fréquemment à la grève, y compris hors des procédures légales qui l'encadrent.

Le grand thème économique de cette période, lié au travail, est celui de l'inflation qui atteignait au début des années 70 des taux frôlant les trois chiffres. Dans ce contexte, les rémunérations furent fixées généralement de manière institutionnelle. De même, à partir des années 60, une forme de négociation collective atypique de caractère tripartite avait vu le jour, fixant des salaires minimums et des conditions de travail par branche d'activité.

Le système de sécurité sociale rencontra de sérieux problèmes de financement, ce qui conduisit à proposer des réformes profondes qui ne purent être concrétisées qu'au début années 80.

Le gouvernement militaire installé depuis 1973 n'était pas arrivé au pouvoir en se réclamant d'une doctrine économique claire. Dans les premiers temps, il reçut le soutien de cadres représentant un spectre politique relativement large, mais rapidement un choix plus précis se fit jour, celui de la ligne économique

prônée par un groupe d' économistes, presque tous diplômés de l' université de Chicago, d' où le nom sous lequel ils deviendront célèbres; les «Chicago boys».

Un changement profond secoue alors le système économique et le monde du travail. L' aspect important et le plus durable, bien que très discutable, fut la reconstruction économique mise en oeuvre. L' ouverture de l' économie et le rôle prépondérant donné au secteur privé aux dépens de tout système de planification centralisée signifèrent, pour le marché du travail, une plus grande fragilité face aux fluctuations de l' économie mondiale. De fait, les réformes économiques organisèrent une mobilisation importante des ressources des secteurs de production vers des activités génératrices de biens échangeables, ce qui impliquait la mise en place de formes institutionnelles du travail permettant cette mobilisation.

Le monde du travail changea avec le nouveau modèle économique. La protection du travailleur apparut moins prioritaire puisque l' on pensait qu' en encourageant la flexibilité professionnelle on favoriserait la création de meilleurs emplois et, partant, de meilleures conditions de travail et de vie pour les travailleurs. La tutelle de l' État se limitait théoriquement aux plus démunis, cantonnés à des système de protection sociale de bénéfice minimum, de manière à ne pas freiner la mobilité tant sectorielle que géographique des travailleurs.

La nouvelle donnée économique affecta les formes d' emploi, particulièrement en ce qui concerne le travail informel, la participation des femmes et la segmentation professionnelle, cette dernière pouvant être considérée comme l' un des facteurs les plus actifs de clivage social. On assista à la privatisation de la sécurité sociale ainsi qu' à la mise en place d' un système de retraite obligatoire géré par des organismes privés à but lucratif et reposant sur la capitalisation individuelle.

On reconnaît au Chili une place de chef de file en Amérique latine en matière de croissance et de réformes économiques, ce qui est corroboré par le taux de croissance annuel de son PIB qui dépassa 6% dans la période comprise entre 1986 et 1987, pour se stabiliser autour de 3% entre 1998 et 2002. Cependant, les problèmes sociaux subsistent. Comme on le verra, le chômage demeure un thème de préoccupation.

De plus, la distribution des revenus au Chili est l' une des plus inégalitaires du monde, les conditions de vie et travail d' un immense pan de la société rendent nécessaires la révision des politiques de protection sociale dans un avenir proche.

Dans ce contexte, une question reste posée: la faiblesse relative du mouvement syndicale et le peu d' importance quantitative que revêt la négociation ont-ils rendu plus difficile la défense des travailleurs et contribué de ce fait aux inégalités de revenus?

Suite à cette introduction, nous analyserons le cadre général des institutions du travail au Chili et quelques-uns des aspects les plus importants des relations individuelles et collectives du travail (syndicats et négociation collective), à l' aube du nouveau millénaire.

1. Structure et caractéristiques du cadre institutionnel du travail au Chili

1.1. Normes juridiques en vigueur

Le Droit du travail chilien repose principalement sur le Code du travail dont la dernière version correspond au texte refondu, coordonné et systématisé par le Décret ayant force de loi N° 1 de 2003 du ministère du Travail et de la Prévision sociale. Cette législation est issue de l'ensemble des normes édictées au Chili pendant le gouvernement militaire (1973–1990) qui en 1987 élabora un texte de Code du travail en remplacement de celui de 1931.

En d'autres termes, la législation du travail chilienne actuelle est celle édictée sous le régime militaire avec modifications importantes postérieures.

Le Code du travail en application aujourd'hui est, du point de vue formel, différent de celui élaboré en 1987 mais quant au fond, les normes tant de relations individuelles de travail, de relations collectives de travail et le recours aux tribunaux ont connu des changements plus ou moins profonds selon le cas.

Les changements introduits principalement par les lois 19 010 sur la fin du contrat de travail, 19. 049 y 19.069, toutes deux de 1991 sur les centrales syndicales, les syndicats et la négociation collective, 19 250 de 1993 sur les différents aspects dans le domaine des relations du travail (individuelles ou collectives), et la très récente loi 19.759 de 2001 sur de différents aspects du droit du travail en son ensemble, modifièrent le texte du Code du travail dans un esprit plus social.

Il est important de signaler que des lois d'importance non contenues dans le Code du travail ont été promulguées après 1990. Il s'agit par exemple de la loi 19 296 de 1994 sur l'association de fonctionnaires la loi 19 518 de 1997 sur le statut de la formation et de l'emploi, et la loi 19.728 portant sur la création de l'assurance-chômage.

1.2. Idées force de la législation

Pendant le gouvernement militaire, la politique sociale et de travail mise en oeuvre consistait principalement:

1. à considérer le marché du travail comme l'élément essentiel dans le domaine de la législation du travail, ce qui signifie prendre en compte surtout l'aspect mercantile du travail;
2. Faire de l'entreprise l'axe des relations du travail, à savoir que les relations collectives du travail doivent se limiter le plus possible à ce strict domaine;
3. Donner aux relations du travail une approche relativement flexible;

4. Dans le même ordre d'idées, rendre les relations du travail compatibles avec la nécessité d'encourager le succès de l'entreprise, ce qui signifie augmenter au maximum ses bénéficiaires, insistant sur la modération des rémunérations.
5. Établir un principe qui sous-tend la législation positive, à savoir maintenir le monopole de l'employeur dans la gestion de son entreprise, principe à la base d'une prédominance patronale tant au niveau macro que micro économique.
6. Ces tendances sont complétées par deux autres, plus générales:
 - celle de considérer l'entreprise privée comme le meilleur instrument de développement, ce qui donne lieu à un vaste programme de privatisation;
 - la transformation de la sécurité sociale avec l'instauration d'un régime privé de Sécurité sociale de retraites (Associations administratives de fonds de pensions – A.F.P.), sur la base de la capitalisation individuelle et de santé avec les Institutions de Salud previsional – ISAPRES. Dans ce domaine, le Chili a été pionnier en Amérique latine.

Ces critères provenant du Régime militaire se sont nuancés depuis 1990. Cependant, les réformes de la législation du travail entreprises pendant les gouvernements de la Concertation ont donné un aspect beaucoup plus social à cette législation.

2. Quelques points relatifs aux normes dans le domaine des relations du travail d'ordre individuel

2.1. Aspects généraux

Les normes en vigueur en matière de relations individuelles de travail réunies dans les Livres I et II de l'actuel Code du travail, établissent un statu commun pour les travailleurs auxquelles elles s'appliquent, sans distinguer entre ouvriers et employés comme le faisant la législation antérieure (Code du travail de 1931). Ces normes s'appliquent à tous les travailleurs du secteur privé et à ceux qui travaillent dans les entreprises d'État non pourvues d'un statut spécial. Les normes brèves et succinctes sur certains travailleurs tels, que les apprentis, artistes, les salariés agricoles, les travailleurs du secteur maritime et les employés de maison sont complémentaires des normes de caractère général.

Il n'existe donc pas de statuts véritablement autonomes pour certains groupes de travailleurs exception faite des fonctionnaires pour lesquels existe un Statut administratif spécial dont le texte est fixé par la loi N° 18.834 de 1989.

2.2. Quelques commentaires sur les nouvelles dimensions du contrat individuel de travail

Le contrat individuel de travail demeure l'institution permanente dans le domaine individuel, celui à durée indéterminée et à temps complet constitue la forme de relation individuelle la plus fréquente, bien que son importance relative tende à diminuer.

Cependant ces dernières années, au Chili comme dans beaucoup de pays du monde, les formes juridiques de relations du travail atypiques sont de plus en plus nombreuses: contrats à durée déterminée, à la tâche ou pour un service déterminé, à temps partiel, ainsi que des mécanismes de travail indépendant à travers des contrats de prestation de services à honoraires, pas toujours très orthodoxes.

De même le phénomène de sous-traitance se généralise de plus en plus, certaines tâches étant réalisées à l'extérieur de l'entreprise ou par des entreprises extérieures, sous-traitantes ou de travail temporaire.

Dans le cas précis des entreprises sous-traitantes la législation prévoit que l'employeur principal réponde de manière subsidiaire des obligations de celle-ci envers leurs travailleurs.

Une autre situation spéciale fréquente est celle du travail à domicile qui, selon la législation en vigueur constitue un contrat de travail dans la mesure où le travailleur est supervisé par qui pas commande du travail.

La loi 19.759 de 2002 a établi une réglementation particulière sur le travail à temps partiel, laquelle, dans ses grandes lignes, est plutôt favorable au travailleur. La même loi reconnaît le «télétravail» (travaux réalisés à distance par informatique, relevant, sauf exception, de contrats de travail non assujettis à des horaires fixes).

Dans le système chilien, selon la tradition juridique du travail, le contrat de travail se caractérise par l'existence d'un lien de subordination et de dépendance du travailleur envers l'employeur. D'après le critère commun accepté par la jurisprudence et la doctrine, toute relation de travail – même en l'absence de contrat écrit – est reconnue comme telle dès qu'il y a subordination ou dépendance.

Dans le fond, tout travail pour un tiers constitue un contrat de travail qu'il soit ou non libellé. En d'autres termes, il y a relation de travail dans la mesure où le travailleur fait partie, directement ou indirectement, d'une organisation.

Le contrat individuel de travail possède également un caractère "bilatéral", à savoir qu'il implique la volonté des deux parties – employeur et travailleur – et qu'il ne se modifie qu'avec l'accord des deux.

La législation chilienne, adoptant un critère de flexibilité, permet ce qu'on appelle le "jus variandi" en établissant qu'un employeur peut modifier unilatéralement la nature des services et le lieu de leur exécution s'il s'agit de travaux similaires où que le nouveau lieu de travail se situe dans le même endroit ou la même ville, aucun préjudice n'est alors considéré être fait au travailleur.

L'employeur peut également, en raisons de circonstances affectant tout le personnel, un établissement, l'une de ses unités ou ensemble opérationnel, modifier l'horaire de travail accordé jusqu'à 60 minutes après en avoir prévenu le travailleur un mois à l'avance au moins. Tout manquement aux situations exposées peut être l'objet d'une plainte à l'autorité administrative, inspection du travail et être porté devant les tribunaux du travail.

Il convient enfin de signaler que le contrat individuel revêt le caractère de "contrat réalité" avec l'existence souvent de "clauses tacites" qui, sans être écrites, sont le produit d'une situation de fait qui se répète dans le temps, et qui entrent dans le cadre de la légalité.

2.3. Quelques commentaires sur la fin de la relation de travail

Ce sujet est très important actuellement au Chili. Le système chilien se caractérise en effet par l'absence de stabilité dans l'emploi. L'employeur peut en effet mettre fin au contrat de travail de son personnel librement, en invoquant un motif prévu dans la loi: "les besoins de l'entreprise, de l'établissement ou du service". L'employeur peut même renvoyer un employé sans invoquer de raison aucune, c'est souvent le cas pour les cadres ou le personnel occupant des postes de confiance au sein de l'entreprise.

Ce licenciement s'accompagne d'une indemnisation pour les années de service, soit un mois de salaire par année travaillée, sans plafond pour les travailleurs embauchés avant le 14 août 1981 (date de la loi N° 18 018 de 1981 qui introduisit la notion de plafond) et avec plafond à 330 jours pour les travailleurs embauchés après cette date.

L'autorisation préalable pour les licenciements collectifs a été supprimée; le licenciement collectif n'oblige donc à aucunes formalités particulières par rapport au licenciement individuel.

Le travailleur qui démissionne de l'entreprise n'a pas droit aux indemnités légales, pas plus que s'il est mis fin au contrat de travail par accord mutuel des parties.

Le contrat à durée déterminée expire à la date prévue par le contrat. Le contrat à la tâche ou au service se termine quand la tâche ou le service objet du contrat se termine.

La force majeure ou le cas fortuit annule le contrat sans indemnités.

Par ailleurs, le contrat peut être rendu caduc en raison de certaines conduites reprochables spécifiquement établies par loi.

La jurisprudence est particulièrement stricte sur ce point et considère que, pour qu'un travailleur perde son droit aux indemnités, il doit avoir commis une faute professionnelle grave telle que définie légalement, et celle-ci doit être dûment prouvée. La loi 19.759 de 2001 a d'ailleurs alourdi les sanctions prévues en cas de licenciements non justifiés, indus ou abusifs.

Il nous faut de plus signaler que, par le biais de l'accord collectif ou individuel, les indemnités peuvent être supérieures à celles fixées par la loi ou leur paiement peut intervenir même quand la loi ne les prévoit pas.

Il est certain que ce système de licenciement libre avec indemnisation, donne lieu à des opinions divergentes: beaucoup d'employeurs considèrent que le système est coûteux et les travailleurs le trouvent insuffisant. On cherche des solutions au problème, ainsi, par accord entre patrons et salariés des fonds complémentaires d'indemnisation ont été créés.

La législation en vigueur, lors de sa réforme de 1991, mentionne une indemnisation substitutive tous risques. Il s'agit d'un placement prévisionnel de 4,11 % du salaire du travailleur sur un compte spécial, parallèle à son compte de capitalisation individuelle de retraite, gérés par la même AFP (Organisme gestionnaire – privé – de fonds de retraite). Les fonds de ce compte ne peuvent être perçus que lorsque l'employé quitte l'entreprise, quel qu'en soit le motif. Avec les intérêts accumulés et les réajustements, on a calculé que ce système permet au travailleur sortant de recevoir une indemnité équivalente à 15 jours de rémunération par années travaillées dans l'entreprise.

Ce système est appliqué depuis 1991 de manière obligatoire pour le personnel domestique.

Un progrès important en matière de protection des droits sociaux des travailleurs a été réalisé avec l'application de la loi 19.631 de 1999 qui oblige l'employeur à se mettre à jour dans le paiement des cotisations sociales avant de pouvoir mettre fin au contrat de travail. Cette norme contenue dans l'article 162 du code du travail prévoit en outre que si l'employeur avait procédé au licenciement du travailleur sans avoir respecté cette obligation, le licenciement serait considéré nul et non avenu et l'employeur se verrait contraint de payer à l'employé son salaire et autres prestations pendant la période s'écoulant entre le licenciement et la date de communication de la régularisation du paiement des cotisations en retard.¹ Dans le même esprit de protection, depuis le 11 janvier 2003 une formalité complémentaire est venue renforcer la norme décrite ci-dessus: avant la signature du solde de tout compte par le travailleur, un fonctionnaire assermenté doit vérifier auprès de l'employeur que le paiement des cotisations sociales est effectivement à jour.

L'assurance chômage

Un grand pas en avant a été fait en matière de protection sociale au Chili avec la promulgation en 2001 de la loi 19.728, applicable à partir d'octobre 2002, et qui

¹ Période fixée à un maximum de 6 mois par la jurisprudence des décisions de la Cour suprême.

instaure une assurance-chômage obligatoire pour les travailleurs régis par le code du travail.²

L'administration totale du système est de la responsabilité d'un opérateur unique du système privé³ constitué en société anonyme⁴ En mars 2002, dont l'objet unique et exclusif est la gestion du système d'assurance-chômage obligatoire. Cette société, entre autres tâches, recouvre les cotisations, gère les comptes individuels, investit les fonds dans le respect des normes établies, similaires à celles en vigueur pour les AFP en matière de garantie, et verse les indemnités à ceux qui réunissent les conditions pour en bénéficier. Pour son fonctionnement, cet organisme retient une comisión s'élevant à 0,6% annuel sur le solde des fonds de chômage et de l'apport solidaire, et il est soumis au contrôle de la Surintendance des organismos gestionnaires de fonds de retraite.

Le système prévoit l'affiliation obligatoire et automatique de tout travailleur embauché à partir du 2 octobre 2002, lequel bénéficiera des prestations à la fin de la relation de travail quelle qu'en soit la cause parmi celles prévues par le code du travail, après avoir rempli certaines exigences. L'affiliation volontaire est également possible pour ceux qui étaient déjà en poste avant la date indiquée. Le système exclut cependant certaines catégories spécifiques de travailleurs.

Le régime général de financement, pour un maximum de onze ans pour chaque relation de Travail du travailleur, est tripartite, à savoir: A) une part patronale de 2,4%;⁵ B) une part salariale de 0,6%,⁶ les deux montants calculés sur le salaire brut du travailleur,⁷ et C) un apport annuel de l'État d'environ 9 millions de dollars. Pour les travailleurs embauchés à contrat déterminé ou à la tâche, le financement est bipartite: 3% à la charge du seul employeur plus l'apport de l'État.

L'Assurance-chômage ne porte pas atteinte aux droits du travailleur en matière d'indemnisation selon l'ancienneté (légale ou contractuelle; individuelle ou collective) à la fin de la relation de Travail, le système étant compatible et complémentaire de ces droits; la loi permet seulement à l'employeur de déduire des indemnités de licenciement ou de départ et uniquement pour des motifs précisés dans le code du travail – la part patronale cotisée et versée au compte individuel du salarié.

Dans le régime général, le demandeur d'emploi, s'il a cotisé au moins 12 mois, peut bénéficier des prestations de l'assurance-chômage qui prennent la

² Fondamentalement les travailleurs du secteur privé et certains régis par des statuts spéciaux et par le code du Travail pour ce qui touche à la fin du contrat de travail.

³ Par adjudication suite à un appel d'offre international.

⁴ Dont les membres sont les afp actuellement en opération au Chili.

⁵ Dont 1,6% est déposé au compte individuel d'assurance-chômage du travailleur, de sa propriété exclusive, et 0,8% va au fonds de solidarité dont nous parlerons plus avant.

⁶ Retenu à la source par l'employeur et déposé sur le compte individuel du salarié.

⁷ Sur une base minimum d'environ 2.100 dollars.

forme de cinq versements mensuels dégressifs,⁸ le calcul se faisant sur la base des années de cotisation et fraction supérieure à 6 mois. Les travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée ou à la tâche ont, quant à eux, le droit de retirer en une seule fois la somme accumulée sur leur compte individuel, et ce, dès que 6 cotisations mensuelles ont été faites. Au moment du départ en retraite ou en cas de décès, le travailleur, ou ses ayants-droits, dispose librement, en un seul retrait, du solde de son compte.

Comme nous l' avons déjà évoqué, existe au sein de ce système un fonds de solidarité auquel on ne peut recourir que dans certains cas de rupture de la relation de travail de la part de l' employeur; son rôle est de pallier l' insuffisance des indemnités à verser quand leur montant s' avère inférieur à certains plafonds fixés.⁹ Peut bénéficier de ce fonds un demandeur d' emploi ayant cotisé un certain temps minimum, possiblement en deux périodes distinctes, sur 5 ans; les indemnités cessent d' être versées dès que le chômeur retrouve un emploi mais aussi s' il rejette une proposition de Travail dont le salaire n' est pas inférieur à la moitié de celui qu' il percevait auparavant.¹⁰ Pour obtenir les prestations de l' assurance-chômage, le travailleur doit présenter à la société de gestion la copie du solde de tout compte qui accrédite la cessation de la relation de travail.

Tant qu' il perçoit les indemnités de chômage, le demandeur d' emploi conserve ses droits inchangés aux prestations de santé et aux allocations familiales et peut bénéficier d' une action de formation professionnelle.

Le retard dans les versements ou le non-acquittement de la part de l' employeur de la part patronale et/ou de la retenue sur salaire du travailleur sont soumis aux normes de recouvrement exécutif des cotisations sociales; de plus, la société gestionnaire de assurance-chômage a l' obligation de faire parvenir la liste des employeurs débiteurs à la Direction du Travail, organisme chargé par loi de veiller à la bonne application du système.

En avril 2003, plus de 1.000.000 de travailleurs sont déjà entrés dans ce système, un grand nombre d' entre eux à contrats déterminés ou à la tâche.

2.5. Quelques commentaires sur la fixation des rémunérations

En l' absence de négociation collective par branche d' activité, ou d' un quelconque tarif, les rémunérations ne sont fixées qu' au niveau de l' entreprise par le biais du contrat individuel de travail ou par convention collective d' entreprise. Le réajustement des salaires n' est pas non plus prévu par la loi, sauf pour les fonctionnaires.

⁸ Revenus non imposables.

⁹ Le financement de ce fonds a été décrit précédemment.

¹⁰ Il perd également le Droit aux indemnités de chômage s' il refuse une offre de formation.

Quant au salaire minimum, fixé au niveau national et non par secteur d'activités, il est actuellement de 116.000 pesos (environ 160 euros). Progressivement augmenté au cours des dernières années il n'en demeure pas moins très bas.

La notion de salaire minimum reste très controversée, de nombreux économistes et chefs d'entreprises aspirant à sa suppression, la majorité des spécialistes considérant indispensable son maintien.

2.6. La formation professionnelle

La formation professionnelle revêt une importance particulière au Chili où un effort considérable – hélas encore insuffisant – a été fait de la part des entreprises, soutenues par l'État et les travailleurs.

En 1976 a été créé le premier Statut de la formation et de l'emploi rattaché au décret loi 1 446 de la même année. Depuis, la loi 19 518 du 14 octobre 1997 a proposé un nouveau statut, amélioré, actualisé et modernisé.

Le système de formation ainsi établi a pour objectif de mettre en place des actions visant à :

- promouvoir l'émission et la diffusion d'information publique importante pour le bon fonctionnement des agents publics ou privés;
- encourager et promouvoir la qualité des actions et des services des organismes de formation;
- stimuler, améliorer et superviser les programmes de formation mis en place dans les entreprises;
- ordonner, financer et évaluer les programmes et actions de formation financés directement par l'État ou développés par des organismes compétents, destinés à la qualification professionnelle des bénéficiaires du système;

La formation peut être dispensée par l'entreprise même ou par des organismes techniques dûment inscrit dans un registre national.

La formation en entreprise est encouragée par un système d'avantage fiscal pour les employeurs qui l'organisent.

Il existe de plus un Fonds national de la formation qui finance directement des projets de formation: reconversion, formation pour demandeurs d'emploi, formation pour les personnes à la recherche de leur premier emploi, formation et perfectionnement des jeunes de faibles revenus et programmes d'apprentissage.

Des modalités juridiques intéressantes sont également proposées telles que le contrat de formation en entreprise, le contrat d'apprentissage ou le contrat de recyclage pour les travailleurs licenciés.

Le Statut qui vise à l'instauration d'un système de formation permanente.

A permis aux entreprises – grandes et moyennes en particulier – de réaliser de nombreuses actions de formation et à l'État de mettre en place des programmes gratuits pour les secteurs en difficulté.

3. La organisation syndicale selon la législation actuelle

3.1. L' affiliation syndicale

La législation en vigueur établit un mécanisme d'affiliation syndicale entièrement et toujours volontaire fondé sur la Constitution (article 19 de la Constitution politique de l'État de 1980), ce qui, dans la pratique, signifie que:

1. les travailleurs peuvent librement former ou non des syndicats;
2. nul ne peut obliger un travailleur à s'affilier à un syndicat donné, pas plus qu'il ne peut empêcher son affiliation;
3. l'acte de constitution d'un nouveau syndicat est un acte collectif libre des travailleurs qui veulent former l'organisation et qui réunissent les quorums établis par la loi;
4. l'affiliation individuelle au syndicat est un acte de caractère libre, personnel et qui ne peut être délégué;
5. le travailleur peut librement se désaffilier d'un syndicat, soit pour entrer dans un autre soit pour demeurer non syndiqué;
6. l'employeur ne peut conditionner l'embauche d'un travailleur à son appartenance ou à sa non appartenance à une organisation syndicale, pas plus qu'il ne peut le licencier en raison de son appartenance ou activité syndicale;
7. les syndicats peuvent former des fédérations, des confédérations et des centrales ou y adhérer. Sans entrer plus avant dans le sujet des fédérations, confédérations et centrales, nous nous devons cependant de signaler que la loi 19 049 établit un statut pour les centrales de travailleurs qui correspondent aux confédérations des pays européens. Il existe au Chili une seule centrale: la CUT, *Central Unitaria de Trabajadores* (Centrale unitaire des travailleurs), dotée d'une longue tradition historique, regroupant, en 2003, selon l'auteur, environ 50 % des travailleurs syndiqués, fonctionnaires inclus.

Le système actuel d'affiliation volontaire en vigueur au Chili est critiqué par certains qui considèrent qu'il affaiblit l'organisation des travailleurs et participe de la stagnation du mouvement syndical. À l'appui, on cite le cas de travailleurs qui renoncent à se syndiquer par peur du licenciement, face à certains employeurs directement ou indirectement hostiles à toute organisation syndicale.

L'affiliation obligatoire préconisée par certains n'est cependant pas envisageable sans une réforme de la Constitution politique de l'État et serait, de plus, contraire aux normes internationales en matière de liberté syndicale.

D'autres sont partisans de l'affiliation volontaire avec cotisation obligatoire, telle qu'elle avait été établie au Chili entre 1967 et 1979 par la loi 16 625 sur la syndicalisation paysanne. Dans ce système, un fonds dit d'"Extensión Sindical" recevait l'argent des travailleurs non syndiqués.

Il faut signaler qu'au moment de passer la loi 19 069 de 1991, incorporée au Code du travail de 1994, ce sujet a été largement débattu; une formule originale a été trouvée: le travailleur non syndiqué auquel l'employeur applique les avantages obtenus par la négociation collective devra payer 75% de la cotisation syndicale ordinaire pendant toute la durée d'application de la dite convention.

3.2. De l'organisation interne du syndicat au niveau de base du rôle du dirigeant syndical

On compte actuellement au Chili 15 000 syndicats dans le secteur privé et dans les entreprises de l'État, regroupant quelque 600.000 affiliés, soit près de 15% des travailleurs de ces secteurs.

Les situations sont des plus variées entre des branches d'activité où le taux de syndicalisation est élevé, comme les secteurs manufacturier, énergétique et minier et ceux où il demeure faible : petit et moyen commerce, agriculture.

De même, une entreprise peut abriter une seule organisation syndicale, d'autres plus de vingt.

Certains syndicats ont plus de 50 ans d'existence, tandis que d'autres viennent à peine d'être créés.

Tous cependant présentent les caractéristiques suivantes:

– Selon la législation en vigueur, tout travailleur appartenant à une entreprise peut se syndiquer; théoriquement donc, les ouvriers comme le directeur général. Dans la pratique, l'organisation syndicale demeure le fait des ouvriers et des employés bien qu'on observe une forte tendance à la syndicalisation des cadres et des techniciens.

– La législation mentionne, à titre d'exemple, quatre types de syndicats: d'entreprise, interentreprises, de travailleur indépendants et de travailleurs temporaires; la liste n'étant pas exhaustive.

– Un syndicat d'entreprise peut être constitué avec 25 adhérents représentant 10% des travailleurs de l'entreprise, sauf s'il s'agit d'une entreprise de moins de 50 travailleurs, auquel cas, seuls huit membres, sont exigés pour former le syndicat. Dans les grandes entreprises, 250 travailleurs peuvent former une organisation quel que soit le pourcentage des travailleurs qu'ils représentent.

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où il n' y a pas de syndicate, il peut s' en constituer un avec 8 travailleurs minimum, devant, dans un délai d' un an, réunir le quorum fixé par la loi.

Si l'entreprise compte plus d'un établissement, les travailleurs de chacun d'entre eux peuvent constituer un syndicat, avec un minimum de 25 membres représentant au moins 30% du personnel de l'établissement. Dans le cas des syndicats inter-entreprises, de travailleurs indépendant et de travailleurs temporaires, 25 membres sont requis pour leur constitution.

– Le syndicat est dirigé par un Bureau syndical élu au cours d'une assemblée spécialement convoquée à cet effet.

Selon la dernière réforme de la loi 19.759, en 2001, les status des syndicats peuvent établir un nombre quelconque de dirigeants mais seulement un nombre limité d' entre eux bénéficieront de l' immunité syndicale, thème que nous approfondirons plus tard. Dans tous les cas, les syndicats de moins de 25 affiliés auront toujours un dirigeant, et dans les autres cas un président, un trésorier et un secrétaire élus parmi les dirigeants élus.

– Les revenus des syndicats proviennent principalement des cotisations - ordinaires et extraordinaires - payées par ses membres. Les premières, fixées par statuts, sont versées ou prélevées mensuellement; il s'agit d'une somme forfaitaire ou d'un pourcentage de la rémunération des travailleurs. Les secondes sont demandées à des fins spécifiques, le montant en étant décidé en assemblée spécialement convoquée à cet effet.

Une fois fixé le montant des cotisations syndicales et selon les statuts, l'employeur, sur simple demande du président ou du trésorier de l'organisation syndicale ou quand le travailleur en donne l'autorisation par écrit, prélève des rémunérations du travailleur syndiqué les cotisations ordinaires et extraordinaires.

Les syndicats peuvent également posséder des biens, il leur est permis d'utiliser les fonds syndicaux pour l'achat de biens meubles et immeubles.

– Les dirigeants syndicaux jouissent d'un statut protecteur ; il s'agit là sans aucun doute d'un mécanisme très important et source de stabilité pour l'ensemble de l'organisation.

Cette institution – le *Fuero*, sorte d' "immunité" syndicale – est très ancrée dans le droit du travail chilien. Le dirigeant syndical ne peut être licencié pendant une période allant de son élection jusqu'à six mois après la fin de son mandat. Dans des situations très particulières un juge peut autoriser la levée du *Fuero*, toujours quand des preuves sérieuses ont été apportées quant à la réalité des situations prévues dans l'article 160 du Code du travail, touchant à la conduite du travailleur ou au fait que le dirigeant syndical est titulaire d'un contrat à durée déterminé ou à la tâche.

Selon les dispositions de la loi 19759 de 2001, les dirigeants syndicaux «protégés» ne peuvent dépasser un certain nombre, proportionnel au nombre de

membres que compte le syndicate; c'est ainsi qu'un syndicate regroupant 3000 ou plus travailleurs est doté de 9 dirigeants «protégés»; ceux qui regroupent entre 1000 et 2999 membres, 7 dirigeants bénéficiant de l'immunité, 5 dans ceux qui comptent entre 250 et 999 membres, 3 dans les organisations de 25 à 249 membres. Dans le cas des syndicats inter-entreprises, des délégués syndicaux peuvent bénéficier de l'immunité dans des entreprises où il n'a pas été élu de dirigeants et dans les cas que la loi précise.

– Il est important de souligner que selon la législation du travail, le syndicat s'exprime par et dans les assemblées de ses membres, qui y prennent les décisions inhérentes au fonctionnement de leur organisation.

– La loi 19.759, toujours, met l'accent sur le statut des syndicats mais elle augmente leur importance relative de manière à respecter les normes de la convention 87 de 1948 de l'OIT, ratifiée par le Chili.

3.3. *Du rôle du syndicat*

Le rôle et les objectifs des syndicats sont précisés dans la loi. L'article 220 du Code du travail les établit comme suit :

– Représenter leurs membres dans les différentes instances de la négociation collective au niveau de l'entreprise et, avec accord préalable des parties, quand la négociation porte sur plusieurs entreprises. Signer les instruments collectifs de travail, veiller à leur application et faire valoir les droits qui en découlent.

– Représenter les travailleurs syndiqués, à leur demande, dans l'exercice des droits émanant de leur contrat individuel de travail. La demande expresse des travailleurs n'est pas nécessaire quand il s'agit de droits émanant des contrats collectifs de travail ou d'infractions légales contractuelles affectant l'ensemble des membres du syndicat. En aucun cas le syndicat ne reçoit de rémunération de ses membres.

– Veiller à l'application des lois du travail ou de la sécurité sociale; dénoncer les infractions aux autorités administratives ou judiciaires compétentes; se constituer partie dans les procès ou plaintes qui en découlent.

– Se constituer partie dans les procès ou plaintes, de caractère judiciaire ou administratif, ayant pour objet de dénoncer des délits d'entrave (connues également comme "*unfair labor practices*" ou pratiques déloyales). En général, assurer la représentation des intérêts sociaux mis en danger par la non observance des lois de protection établies en faveur de leurs affiliés, indépendamment des services publics intéressés ou solidaires de ces derniers.

– Aider leurs affiliés et promouvoir la coopération mutuelle, stimuler la convivialité humaine et intégrale et leur proposer des loisirs.

- Promouvoir la formation professionnelle et générale de leurs affiliés.
- Canaliser les inquiétudes et les besoins d'intégration liés à l'entreprise ou au travail.
 - Tendre à l'amélioration du système de prévention des risques, des accidents du travail et des maladies professionnelles, sans préjudice de la compétence des comités paritaires d'hygiène et de sécurité, pouvant formuler des propositions et poser des plaintes auprès de ses derniers et exiger qu'ils prennent position.
 - Constituer, participer à la constitution ou devenir membre de mutuelles, fonds ou autres services et y participer. Ces services peuvent revêtir la forme de conseils techniques, juridiques, éducatifs, culturels, de promotion socio-économiques, etc.
 - être partie prenante dans la constitution ou s'associer à des institutions de prévoyance ou de santé, quelle que soit leur nature juridique, et y participer.
 - Promouvoir l'amélioration du niveau de l'emploi et participer aux fonctions de promotion des travailleurs.
 - En général, réaliser toutes les activités prévues dans les statuts et que la loi permet.

Ces normes font apparaître deux types d'objectifs, ceux dits généraux et ceux liés à la négociation collective. La loi, en énumérant les nombreuses facultés et prérogatives du syndicat semble s'incliner pour la thèse selon laquelle les objectifs d'un syndicat iraient bien au-delà de la négociation collective.

Selon l' expérience de l' auteur qui compte de longues années de contact avec le monde syndicale, les objectifs de l' organisation syndicale, en plus de la négociation collective sont principalement:

- Représenter les travailleurs dans l'exercice des droits émanant de leur contrat individuel de travail.
- Veiller à l'application de la législation sociale (travail, protection sociale, accidents du travail).
- Formation syndicale

Depuis peu, les syndicats chiliens ont mis l'accent sur la formation, aidés en cela par la création d'un fonds de formation syndicale. Il s'agit d'un fonds public, géré par la Direction du travail, qui a permis la formation de nombreux dirigeants.

– Mutualité et prévision

L'aide mutuelle est un autre aspect important de l'activité syndicale. Depuis leur origine, les organisations syndicales ont affiché un certain caractère mutualiste qu'elles conservent toujours et qu'il est indispensable qu'elles préservent.

Les syndiqués, particulièrement celles des organisations les plus modestes, ressentent la nécessité que leurs syndicats, à travers les fonds réunis grâce aux cotisations, leur apporte certains avantages, outre ceux obtenus par la négociation collective.

Ces avantages sont généralement, selon la "richesse" des organisations, des prestations de santé ou leur remboursement, des primes de décès, des aides scolaires, des indemnités supplémentaires de départ, etc.

– Autres activités

La liste des activités et objectifs que peuvent avoir les organisations syndicales n'est pas finie. La seule limite étant leur propre essence. Rappelons qu'elles se définissent, avant tout, comme des institutions de service, d'où l'importance de leur rôle.

3.4. Normes spéciales applicables aux syndicats de la fonction publique

Les fonctionnaires publics possèdent des syndicats qui s'appellent Associations de fonctionnaires et qui sont régis par une loi spéciale, la loi 19.296 de 1974.

Ces associations sont d'une grande vitalité et réalisent un travail important. Elles regroupent 70% des fonctionnaires.

Formellement, elles ne peuvent réaliser de négociations collectives mais dans la pratique, elles le font; de même la grève leur est interdite mais les grèves de fonctionnaires «illégal» sont fréquentes. Nous ne pouvons ici, aller à fond sur ce sujet.

4. La négociation collective

4.1. Principales caractéristiques de la négociation collective

a) Elle se déroule principalement au niveau de l'entreprise

Dans la législation primitive, fruit du gouvernement militaire, antérieure donc à la loi 19 069 de 1971, toute négociation débordant les limites de l'entreprise était interdite. Les arguments du législateur d'époque étaient les suivants:

– l'objectif de la négociation étant lié à la productivité de l'entreprise et à la façon dont le travailleur, en tant que facteur économique, peut y concourir, toute négociation ayant lieu hors du cadre spécifique de l'entreprise, pourrait mettre en danger son fonctionnement;

– la concertation sur les salaires au niveau de branches d'activité conduit à des situations de monopole en créant une tendance à une fixation concertée des prix

ce qui va à l'encontre du mécanisme de libre concurrence essentiel à l'économie de marché; et

– un mouvement de grève touchant tout un secteur d'activité oblige l'État à intervenir en raison des éventuels préjudices – économiques, sociaux ou politiques – dont pourrait souffrir la collectivité. La négociation par entreprise participe donc du projet de désengagement de l'État.

Le Code du travail en vigueur, avec les modifications introduites par les lois 19.069 de 1991 et 19.759 de 2.001, permet la négociation collective au-delà du cadre de l'entreprise, cependant, la loi exigeant, pour entamer une négociation collective impliquant plus d'une entreprise, l'accord préalable des parties, à ce jour, les employeurs concernés donnent rarement cet accord, bien que une légère tendance à modifier cette attitude.

b) Plusieurs types d'instruments collectifs peuvent exister à l'intérieur de l'entreprise

Comme corollaire de la pluralité syndicale, elle-même découlant du principe de liberté syndicale, il peut se dérouler, dans une même entreprise, plusieurs processus de négociation collective débouchant sur la signature de plusieurs instruments collectifs. La conséquence pratique en est, –bien que la plupart des entreprises tentent de réduire ce phénomène – l'application de conditions de travail et de rémunérations distinctes d'un groupe de travailleurs à un autre. Dans de nombreuses entreprises, et depuis fort longtemps, il existe des instruments différents pour les ouvriers et les employés, en vertu de la traditionnelle distinction entre travailleurs intellectuels et manuels. Les conventions ou contrats collectifs spécifiques aux cadres et aux techniciens sont également fréquents.

En revanche, dans certaines entreprises, il n'existe qu'un seul instrument collectif pour l'ensemble du personnel.

Quant une entreprise possède plusieurs établissements, les négociations directes par établissement sont possibles.

c) Restrictions sur les personnes qui peuvent négocier et les matières susceptibles d'être négociées

En ce qui concerne les premières, ne peuvent négocier les travailleurs sous contrat d'apprentissage, ceux embauchés exclusivement pour réaliser un certain travail ou chantier, de durée déterminée, temporaire ou saisonnier. Également restreinte, la négociation de ceux qui occupent des postes de haute responsabilité dans l'entreprise. Sans entrer dans les détails, nous pouvons dire qu'aujourd'hui, et depuis 1987, la plupart des travailleurs permanents peut négocier collectivement même s'il arrive encore que des employeurs exercent des pressions sur des catégories de travailleurs pour qu'ils n'entrent pas en négociation; ces pressions

visent principalement les cadres techniques et parfois la maîtrise. On constate, de la part des employeurs, une forte réticence à reconnaître le droit des cadres supérieurs à la négociation collective.

La loi précise que toute interdiction de négocier collectivement doit faire l'objet d'une clause du contrat individuel de travail ou d'un avenant ; le travailleur pouvant à tout moment porter l'affaire devant l'Inspection du travail.

Quant aux matières qui ne peuvent être négociées collectivement, elles étaient, à l'origine, nombreuses. Aujourd'hui, la loi précise que ne peuvent être objet de négociation collective les matières qui restreignent ou limitent la faculté de l'employeur d'organiser, de diriger et d'administrer l'entreprise, ou qui sont étrangères à cette dernière.

Est donc négociable tout ce qui touche aux rémunérations et autres avantages en nature ou en espèce et, en général, aux conditions communes de travail.

4.2. Les deux procédures de négociation collective

Il existe une procédure dite formelle, sujette à des délais et des formalités. Les travailleurs ne peuvent être licenciés à partir de dix jours avant le début de la négociation jusqu'à sa conclusion. Elle donne le droit de grève, dans les limites indiquées plus bas. L'autre procédure, dite informelle s'effectue hors de ce cadre et n'est pas accompagnée des droits mentionnés, cependant, la loi 19.759 de 2001 interdit que cette négociation soit imposée par l'employeur. La première donne lieu à un instrument collectif dénommé "contrat" collectif, la seconde à une «convention» collective.

La négociation collective formelle est la plus répandue, mais on note, ces dernières années, une tendance à l'augmentation de la procédure informelle.

Le contrat ou la convention, d'une durée de deux ans, n'est applicable qu'aux travailleurs qui y souscrivent

En conséquence, un travailleur qui entre dans l'entreprise après que l'instrument collectif a été signé ne bénéficie pas de ce dernier, quand bien même il adhérerait au syndicat qui l'a négocié, et devra attendre la prochaine négociation.

Seul l'employeur, peut décider d'étendre les avantages du contrat collectif (ou convention collective) au personnel qui ne l'a pas négocié, auquel cas, le travailleur non syndiqué que l'employeur fait bénéficier des avantages de l'instrument collectif est obligé de payer une partie de la cotisation syndicale.

En vertu de ce qui précède, il nous faut préciser que le contrat et la convention ont les mêmes effets et ont une durée minimum de 2 ans et maximum de 4 ans, exception faite d'une convention partielle visant à modifier, compléter ou proroger un instrument collectif général, laquelle pourra avoir une durée moindre que l'instrument original.

4.3. Le "plancher" restrictif

Il s'agit de la prérogative de la commission de négociation des travailleurs (le Bureau dans le cas d'un syndicat) d'exiger de l'employeur, à n'importe quel moment du processus de négociation, la signature d'un nouveau contrat collectif de teneur identique à celle des contrats en vigueur au moment du début des négociations.

L'employeur ne peut refuser de se plier à cette exigence et le contrat devra être signé pour une durée de 18 mois. Il ne fera apparaître aucun réajustement, les rémunérations comme les autres avantages en espèces demeurant au "plancher".

4.4. La grève et ses limites

Le droit chilien ne reconnaît pas le droit de grève comme l'un des droits fondamentaux en matière de relations du travail; la grève n'est admise que comme un fait exceptionnel. La grève est donc – et seulement – légalement acceptée, dans certaines circonstances du processus de négociation collective.

La grève s'effectue en respectant une série de formalités dont nous donnerons ici que les grandes lignes. La grève doit être votée à la majorité absolue des travailleurs impliqués dans la négociation devant choisir entre ce recours et la dernière offre de l'employeur.

Une fois votée, la grève doit commencer trois jours après le vote; ce délai pouvant être porté à dix jours par accord des parties qui, par ailleurs, peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la Direction du travail qui aura 5 jours pour tenter de faire arriver à un accord.

La grève, une fois déclenchée, n'est pas limitée dans le temps, et tant qu'elle dure, les grévistes ne reçoivent aucune rémunération.

Il existe cependant des restrictions à la grève:

– l'employeur peut embaucher des travailleurs suppléants, deux situations sont prévues:

– quand l'employeur, dans sa dernière proposition, a offert les mêmes conditions que celles qui existaient dans l'instrument collectif existant, réajustées au coût de la vie, ainsi qu'un bon de remplacement pour chaque travailleur remplaçant, auquel cas, il peut embaucher des travailleurs suppléants dès le premier jour de la grève,

– quand l'employeur n'a pas fait une offre de ce type, il peut embaucher des travailleurs suppléants à partir du quinzième jour de grève et les grévistes peuvent reprendre le travail ou négocier individuellement du treizième jour de grève.

En l'absence d'instrument collectif en vigueur, la loi estime matérialisée l'offre de la lettre si l'employeur offre au minimum d'actualiser le contrat individuel de travail en fonction du coût de la vie.

La loi admet aussi, avec beaucoup de restrictions, le lock ou patronal, qui de fait se produit rarement.

4.5. Quelques commentaires sur la négociation collective

Le nombre de travailleurs régis par des instruments collectifs est d'environ 400 000 pour un total d'environ 2 700 conventions et contrats collectifs, soit un peu plus de 12% des travailleurs salariés chiliens.

En d'autres termes, la grande majorité des travailleurs chiliens n'est titulaire que d'un contrat individuel de travail et se voit appliquée les normes des relations individuelles du travail, accentuant la faiblesse naturelle des travailleurs face aux employeurs.

Il est de plus évident que dans le contexte chilien la négociation collective réduite à l'entreprise est insuffisante et qu'un type de négociation par secteur ou branche d'activité s'avèrerait favorable, correspondant aux tendances modernes des relations professionnelles, quoi qu'en disent certains chefs d'entreprises et certains économistes.

Comme on l'a vu précédemment, la loi permet théoriquement le déroulement d'une négociation collective qui dépasse le cadre strict de l'entreprise; elle en fixe la procédure mais également, impose l'accord préalable des employeurs concernés, ce qui, dans la pratique la rend pratiquement très peu fréquente.

Quelques statistiques par la Direction du travail montrent que dans les dernières années, les travailleurs qui ont eu le privilège de négocier collectivement ont vu augmenter leurs rémunérations, en valeur nominale et réelle, de manière plus sensible que ceux qui n'ont pas eu accès à la négociation collective.

– Comme nous l'avons souligné, la législation affaiblit sur quelques points, la force de négociation du syndicat dans l'entreprise, ce que l'on peut attribuer principalement à la limitation de la grève. Les travailleurs ont plus d'une fois, avec bon sens, jugé qu'elle n'était pas un instrument adéquat et ont préféré renoncer à y recourir. Il y a cependant des exceptions importantes à cette règle quand, dans certains entreprises, les syndicats ont un pouvoir suffisant pour s'assurer des acquits considérables.

– Du point de vue syndical, nous considérons très fructueux pour les travailleurs l'attitude de ceux qui, bien que n'étant pas dupes des aspects négatifs de la législation, l'ont utilisée au mieux et ont déployé de grands efforts pour parvenir à un accord le plus raisonnable possible.

Ceux qui, partant de la prémisse que la loi est mal faite, se croisent les bras et adoptent une attitude défaitiste, obtiennent des résultats bien inférieurs.

– De manière générale, la négociation collective, aussi imparfaite soit-elle, constitue une tâche essentielle des organisations syndicales, et malgré les vides

juridiques, elle a permis qu'au niveau des entreprises des instruments collectifs aient été signés et que les conditions des travailleurs se soient améliorées, particulièrement dans les moyennes et grandes entreprises où la négociation collective est plus répandue.

Conclusion

L' organisation institutionnelle du travail en vigueur au Chili est inhérente à un modèle d' économie de marché qui, bien qu' ayant reçu d' abord un accueil mitigé de la part de certains groupes, s' est peu à peu consolidé. De fait, les formes institutionnelles ont changé seulement d' une manière partielle sous le gouvernement démocratique restauré à partir de 1990; les modifications se sont surtout orientées vers la protection des plus défavorisés et vers une importance plus grande accordée aux organisations syndicales.

Le Chili a été un pays pionnier dans la région pour l' instauration d' un modèle d' économie de marché, et les résultats se sont révélés prometteurs, surtout à partir du milieu des années 80. Malgré cela, des problèmes économiques sérieux subsistent tels que le chômage dont le taux frole les 10%, la distribution des revenus, qui compte parmi les plus inégalitaires du monde, et un niveau de pauvreté élevé. Une grande question reste posée: comment le Chili, vu son succès au niveau macro-économique, a-t-il traité la question de la protection sociale, et comment le processus de mondialisation a-t-il pu affecter les structures économiques et de protection sociale ?

Avant que ne s' initie ce processus de mondialisation de l' économie grâce à l' ouverture du pays vers l' extérieur, des changements considérables s' étaient produits dans la population active, de même que dans les relations professionnelles. L' argumentation de la participation féminine, de la scolarisation, de l' importance relative du secteur des biens échangeables, sont autant d' éléments qui ont transformé la structure et le fonctionnement du marché du travail.

En matière de relations professionnelles individuelles, on a assisté à l' instauration d' une plus grande flexibilité, en particulier pour ce qui est de la stabilité de l' emploi: l' employeur dispose de pouvoirs plus grands pour licencier librement les travailleurs, et il existe une indemnisation par années de service. Les effets de ces modifications sur les contrats de travail et leur caractère précaire ont suscité également des débats, et si le sujet est loin d' être clos; il va sans dire que le travail indépendant a augmenté de façon notable. Cependant la loi récente 19.728 sur l' assurance-chômage, en vigueur depuis 2002, et la loi 19.759 de 2001 constituent un certain progrès social même si ces normes sont jugées trop timides par les uns et d' un coût élevé pour les entreprises, par les autres.

Pour ce qui est des relations collectives du travail, le mouvement syndical semble relativement faible par rapport à son propre passé, mais aussi par rapport

d' autres pays de la région. Les syndicats de base se concentrent surtout dans le secteur des entreprises, en particulier les moyennes et grandes entreprises, malgré l' existence d' une entité syndicale nationale assez influente. De même, les négociations collectives se limitent aux entreprises et ne touchent qu' un secteur minoritaire des emplois salariés, mais dans ce domaine également, la loi 19.759 de 2001 signifie une amélioration pour les travailleurs organisés.

Quant à la protection sociale, on note que le régime de retraite privé s' est consolidé, et que parallèlement, le système d' assurance maladie privé ne perd pas de terrain par rapport au système public.

Tout le monde s' accorde à vouloir s' acheminer vers une plus grande équité, réduire la pauvreté et offrir davantage d' opportunités, ce qui tend à suggérer qu' il faut poursuivre l' effort pour équilibrer les progrès économiques et sociaux, et pour ce faire les instruments utilisés doivent l' être avec discernement. La tâche n' est pas facile, mais c' est ainsi que doit se forger la philosophie inspiratrice d' une société équilibrée où la croissance économique va de pair avec une amélioration des rémunérations des travailleurs et des opportunités d' emploi.

Plus concrètement, pour assurer l' avenir du Chili, les idées-forces d' une organisation institutionnelle du travail doivent privilégier la stabilité de l' emploi comme facteur essentiel de la paix sociale et aussi du bon fonctionnement de l' économie, à savoir permettre aux travailleurs de maintenir sur le marché de l' emploi dans leur spécialisation en encourageant les mécanismes de formation professionnelle en lien direct avec les demandes de perfectionnement que requiert le marché du travail.

Bibliographie succincte

- ALAMOS MONTERO, RODRIGO: La modernización Laboral (La modernisation du travail). *Estudios Públicos* N° 96, Santiago, 1987.
- AGUILAR M. OCTAVIO: Visión sistematizada del Estatuto de Capacitación y Empleo. *Revista Relaciones del trabajo* n° 23, Santiago, Chili.
- ARMSTRONG ALBERTO: *La huelga en Chile. 1990–2000*. (La grève au Chili), Departament d' administration, Université catholique du Chili, 2002.
- CAMPERO, GUILLERMO: Sindicalismo en los 90. Desafíos y perspectivas. (Le Syndicalisme dans les années 90. Défis et perspectives), *Revista Economía y Trabajo PET*, Santiago, décembre 1993.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, DEPARTAMENTO ESTUDIOS: Como operan las normas de Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales. (Comment fonctionnent les normes de la négociation collective et des organisations syndicales), *Cuaderno* N° 1, Santiago, 1995;

- Tendencias sindicales. Análisis de una década.* (Tendances syndicales. Analyse d'une décennie), octobre, Santiago, Chili, 1996;
- Sindicalismo en la Empresa moderna. Ni ocaso ni crisis terminal.* (Syndicalisme dans l'entreprise moderne. Ni déclin, ni crise finale), novembre, Santiago, Chili, 1997.
- Encuesta Laboral 1998 y 1999.* Santiago, Chile.
- Flexibilidad Laboral.* Temas laborales, Año 7, Número spécial, Santiago, Chili, décembre 2002.
- FERES N., MARIA ESTHER: *Sindicalismo y Negociación Colectiva. Instrumento de Modernización.* (Syndicalisme et négociation collective. Instrument de modernisation), publié par la Dirección del Trabajo, Santiago du Chili, 1977.
- GAMONAL SERGIO: *Introducción al Derecho del Trabajo.* Editorial Jurídica Conosur, Santiago du Chili, 1998.
- GAMONAL SERGIO: *Derecho Colectivo del Trabajo.* Lexis-Nexis Conosur, Santiago, Chili, 2002.
- GAMONAL SERGIO: Les réformes du Droit du Travail au Chili. *Bulletin de Droit comparé du Travail et de la Sécurité sociale* Comptresec UMR CNRS, Université de Bordeaux 14, 2000.
- HUMERES NOGUER, HECTOR: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Droit du travail et de la sécurité sociale), Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chili, 16^e édition, 2000.
- HUMERES NOGUER, HECTOR, y LIZAMA PORTAL, LUIS, y otros, *Repertorio de la Legislación y Jurisprudencia del Trabajo.* 2 tomos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chili, 2002.
- LIZAMA PORTAL, LUIS: *Derceho Individual del Trabajo.* Editorial lexis-Nexis, Santiago, Chili, 2003.
- LIZAMA PORTAL, LUIS, y MEJÍA VEXMAN, SERGIO, *Reformas laborales, contenidos e impacto en la Empresa.* Editorial Jurídica Conosur Ltda. Santiago, Chili, 2001.
- LIZAMA PORTAL, LUIS, y UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS: *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa.* Editorial Conosur Ltda., Santiago, Chili, 1998.
- MACHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO: *Derecho Individual del Trabajo.* Editorial Fondo de Cultura Económica, México – Santiago du Chili, 1986.
- MACHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO: *Derecho Colectivo del Trabajo* (Droit collectif du travail), Editorial Jurídica de Chile, Santiago du Chili, 1989.
- MORGADO VALENZUELA, EMILIO y WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO: *Texto en anglais. Encyclopédie Kluwer de Droit du Travail et des relations industrielles.* Pays-Bas 1993, mise à jour en Préparation, 2003.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL – OIT: *Las Relaciones Laborales en Chile.* (Les relations professionnelles au Chili), Rapport Relasur,

- Madrid, Montevideo, 1994, (Auteurs: María Ester Feres Nazarela, Alfredo Valdés Rodríguez).
- PIÑERA ECHENIQUE, JOSÉ: *La Revolución Laboral en Chile*. (La révolution du travail au Chili), Editorial Zig-Zag, Santiago, Chili, 1990.
- REVISTA DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE LAS RELACIONES LABORALES N° 38, consacré à l'assurance-chômage, Santiago, Chili, 2002.
- SAEZ CARLIER, FELIPE, y MELIS VALENCIA CHRISTIAN: *Derecho del Trabajo*. Tomes I y II, Editorial Jurídica Conosur Ltda., Santiago, Chili, 2000.
- TAPIA GUERRERO, FRANCISCO: Autonomía Colectiva y Legislación del Trabajo. (Autonomie collective et législation du travail), *Debate laboral* N° 11, Costa Rica, 1992;
- TAPIA GUERRERO, FRANCISCO, Modificaciones al derecho sindical en Ley N° 19.759 de 2001. *Revista Laboral Chile*, Santiago, Chili, janvier 2002.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM, y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO: *Manual del Derecho del Trabajo*, toutes les éditions jusqu' a`ce tour, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chili.
- THAYER ARTEAGA, WILLIAM: *Texto y Comentario del Código del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chili, 2002.
- WALKER ERRAZURIZ, FRANCISCO: *Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo*. (Droit du Travail et Relations professionnelles), Editorial Conosur, Santiago, Chili, 1989.
- WALKER ERRAZURIZ, FRANCISCO: *Le Droit syndical dans les entreprises chiliennes*. Chapitre du livre collectif (Hommage au Pr. Maurice Verdier) Liberté Syndicale, Ed. Dalloz, Francia, 2000.
- WALKER ERRAZURIZ, FRANCISCO, y PAREDES MOLINA, RICARDO: L' Organisation institutionnelle du marché du Travail: Quelques apports sur le cas chilien. *Transformations du Travail et croissance économique*, L' Harmattan, Paris, Francia, 2002.
- WALKER ERRAZURIZ, FRANCISCO: *Derecho de las Relaciones Laborales – Un derecho vivo*. (Droit des Relations du travail) Editorial Universitaria, Santiago, Chili, 2003.

WALKER ERRAZURIZ, FRANCISCO

ÖSSZEFOGLALÓ TANULMÁNY CHILE MUNKAJOGI
INTÉZMÉNYEIRŐL

(Összefoglalás)

Chilében jelenleg az 1987-ben – a katonai kormányzás időszakában – elfogadott munkatörvénykönyv van hatályban, ez váltotta fel az 1931-ben elfogadott törvényt. A tanulmány ennek a Munka- és Szociálisügyi miniszter 2003 évi 1. dekrétumával kihirdetett, szerkesztett változatát ismerteti. Az egyéni munkaviszonyra vonatkozó szabályok között szól a munkaszerződés, a munkaviszony megszüntetése, a munkanélküli biztosítás, a munkabérek meghatározása és a szakképzés néhány kérdéséről. A kollektív munkajogi szabályok között pedig tárgyalja a szakszervezetek szervezésére, a kollektív tárgyalásokra valamint a sztrájkra vonatkozó legfontosabb szabályokat. Megállapítja, hogy a chilei munkajogi szabályok összességében megfelelnek a piacgazdaság által támasztott követelményeknek, mégis nagy kérdés, hogy a globalizáció hatására nem alakul-e ki olyan helyzet, amelyben e szabályokat ismét módosítani kell majd.