

# Las relaciones de trabajo en América Latina: Problemas y tendencias actuales

Oscar Ermida Uriarte\*

Consejero Regional de la OIT y Catedrático de Derecho Colectivo del Trabajo en la facultad de Derecho de la PUC.

El propósito de este breve trabajo es el de determinar cuáles son las principales cuestiones y tendencias que se han planteado en los años más recientes en América Latina, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

No se pretende hacer un análisis exhaustivo de ninguno de tales asuntos, sino simplemente detectar qué nuevos problemas o tendencias se han planteado o cuáles se han reafirmado notoriamente. Para ello se adopta un enfoque comparativo y panorámico, con la intención de brindar un "vistazo" muy general y rápido que, al mismo tiempo, sugiera temas a desarrollar en trabajos de investigación concretos y profundos, si fuera posible, primero nacionales y luego de derecho comparado.

## 1. EL CONTEXTO

En general, y a pesar de importantes diferencias entre algunos de los países que la componen, América Latina se encuentra afectada por una situación económica y social particularmente difícil: mercado subdesarrollo, bajo nivel de vida, dependencia económica, retraso tecnológico, pesada deuda externa, todo lo cual repercute en sus estructuras políticas y sociales, incluidas las relaciones laborales.

En este sentido, el contexto latinoamericano no habría registrado cambios importantes en los últimos dos o tres años sino, más bien, una acentuación de las tendencias preexistentes. Algunas de las pocas "novedades" que se podrían registrar serían: a) la **democratización** de la estructura y prácticas políticas de algunos países de la región (Argentina, Brasil, Uruguay), lo cual, obviamente, incide en el sistema de relaciones de trabajo; b) la **consideración política del problema de la deuda externa** y cierta tendencia a considerar como dependientes de aquella variable a todos los resortes del sistema social; c) la **persistencia de la infla-**

**ción y el desempleo**, acompañada, consecuentemente, de cierta inclinación a considerarlos fenómenos normales, y d) la **persistencia y desarrollo del denominado "sector informal de la economía"**.

Pero resulta discutible que estas "nuevas" tendencias del contexto sean más importantes que los caracteres "permanentes" de los sistemas latinoamericanos. En todo caso, el impacto de aquéllas en las relaciones laborales sólo parece evidente en el caso de la **redemocratización del sistema político de algunos países**, que ha permitido un reestablecimiento mayor o menor —según los casos— de la libertad sindical y de cierto grado de autonomía en las relaciones colectivas. El único efecto evidente de las demás tendencias nuevas del contexto latinoamericano sería el de mantener la "politización" e "ideologización" de algunos componentes del sistema de relaciones colectivas, dado que aquellas tendencias nuevas tienen carácter directamente político o, por lo menos, macroeconómico.

Finalmente, estas líneas introductorias y pretendidamente generales deben relativizarse aún más, a partir de la duda acerca de si América Latina es, realmente, una unidad autoidentificada. El debate sobre la unidad o diversidad de América Latina está aún abierto, especialmente en atención a ciertas diferencias culturales que se dan a pesar de la identidad del subdesarrollo económico.

## 2. LOS ACTORES Y LOS MODELOS DE RELACIONES COLECTIVAS

a) **La intervención del Estado: "reglamentarismo" vs. "autonomismo"**.

En América Latina predomina un modelo de relaciones de trabajo nítidamente "reglamentarista", que privilegia la intervención del Estado. Con la excepción de Uruguay (que registra una intervención "reglamen-

(\*) No obstante la vinculación del autor con la OIT de la que es Consejero Regional, este artículo expresa sus opiniones personales sin comprometer a la organización mencionada.

tarista" del Estado en materias de derecho individual del trabajo junto a un apreciable abstencionismo estatal en materias de derecho colectivo del trabajo), en los demás países el Estado interviene activamente no sólo como legislador y autoridad de aplicación, sino actuando e incidiendo directamente en cuestiones sindicales, en la negociación colectiva y en los conflictos colectivos de trabajo.

Este intervencionismo estatal, que se remonta en sus orígenes a una tradición reglamentaria o legislativa que procura preverlo todo en la ley escrita, se ha mantenido, entre otras razones, por la preocupación de los gobiernos por sujetar o controlar la actuación de sectores sindicales generalmente opositores y conflictivos, y por la propia inmadurez o insuficiente desarrollo del movimiento sindical, carente, a menudo, del poder necesario para ejercer por sí solo la "autotutela" y "autorregulación" de los intereses y derechos de los trabajadores.

Correspondería anotar, al respecto, una realidad y una probabilidad: (1) Existe en América Latina una tensión, una brecha importante entre ley y realidad: la preocupación "reglamentalista" no ha logrado dominar efectivamente la realidad social, con el resultado de que las relaciones de trabajo que se registran en los hechos no siempre coinciden con las descritas en las normas; (2) Tal vez exista, verdaderamente, lo que se ha dado en llamar "tendencia al comportamiento autónomo" de los sectores sociales, lo cual dependerá, en definitiva, del grado de democratización política, de reconocimiento de la libertad sindical, y de desarrollo y reestructuración del movimiento sindical.

#### b) Los sindicatos

No parece haber "nuevos" problemas para los sindicatos en Latinoamérica. Además de los problemas clásicos (intervencionismo estatal, escaso desarrollo, atomización debida, entre otras razones, a su "ideologización"), la cuestión que hoy parece ser más actual (no tanto nueva), es la de la **estructura sindical**.

Salvo en Argentina, Brasil y Uruguay, predominan los sindicatos por empresa y se registra una desunión del movimiento sindical global en varias centrales enfrentadas entre sí. Pero en varios países se ha notado una preocupación por coordinar las actividades de estas centrales sindicales (Ecuador) y por evolucionar hacia una estructura sindical por actividad (Venezuela), presumiblemente más apropiada para países en los que predominan la pequeña y mediana empresa.

La tasa de sindicalización sigue siendo baja, pero se registran importantes diferencias entre los países latinoamericanos en cuanto al poder de convocatoria de sus respectivos sindicatos, lo cual lleva a la conclusión de que, por lo menos en esta región, la tasa de afiliación no es un buen índice de la representatividad del sindicato.

#### c) Las tentativas de concertación social

En los últimos años, América Latina ha registrado numerosos intentos de concertación social, casi todos ellos fracasados hasta el momento. Sin embargo, el tema continúa en el tapete, por lo cual tal vez sea interesante intentar una búsqueda de las causas que, hasta la fecha, han impedido la concreción de pactos sociales exitosos en el subcontinente. **En primer término**, parecería que la mayor parte de los países carecen de un movimiento sindical lo suficientemente fuerte, unido y representativo como para ser una parte adecuada a un pacto social nacional macroeconómico (asimismo, las organizaciones empresariales de algunos de los países de la región carecen, también, de la suficiente representatividad a nivel nacional). **En segundo término**, da la impresión de que las sociedades latinoamericanas son excesivamente conflictivas debido, en parte, a un grado de riqueza que dificulta las concesiones recíprocas. **Y en tercer término**, tal vez también falte, a todos los niveles, el grado de eficacia necesaria para proyectar primero, y ejecutar después, una planificación concertada.

#### d) ¿Flexibilización?

La "flexibilización" del derecho del trabajo es un concepto de moda, más en el mundo industrializado que en Latinoamérica. En realidad, el nivel de las condiciones de vida de los trabajadores de la región es aún demasiado bajo para pensar que es posible recurrir a la flexibilización o desregulación, como una forma de combatir la crisis y aún el desempleo.

Problemas diferentes, y estos sí reales en el contexto regional, que a veces pueden confundirse con la cuestión de la flexibilidad, son el de **disminuir la intervención del Estado en las relaciones colectivas favoreciendo la autonomía de las partes sociales**, y el de **atender el crecimiento del sector informal de la economía y del desempleo**. Pero es por demás discutible que la realidad latinoamericana permita que la protección de los trabajadores "marginales" se efectúe por la vía de la "flexibilización" o "desregulación" de la protección de los trabajadores "formales".

De hecho, hasta el momento son muy pocos los países latinoamericanos que han realizado alguna experiencia flexibilizadora (Panamá), y hasta se registra un caso en sentido contrario, en el que se refuerza un régimen legal preexistente de protección de la estabilidad en el empleo (Perú).

No obstante, queda la duda de si la resistencia a la flexibilización en América Latina responde a la realidad recién mencionada y a ciertos principios (el derecho del trabajo es y debe seguir siendo protector del trabajador con independencia del costo de dicha protección, la situación de los trabajadores independientes, no sometidos a subordinación jurídica o dependencia, así como la de los desocupados, etc., no cae en el ámbito de competencia del derecho laboral, sino en la de la seguridad social, de la política social, de la economía, etc.), o si, por el contrario, responde a otra

realidad más dolorosa: ¿es que tal vez en algunos países de América Latina la flexibilización se produce de hecho, a través de un cierto grado de incumplimiento puro y simple de las normas?

De todos modos, parecería prevalecer la tendencia a buscar las soluciones para los sectores informales, desocupados y sub-empleados, a través de las políticas de empleo y de la promoción de la organización de tales grupos, sin "desregular", para ello, la protección "tradicional" de los sectores estructurados.

Dicha búsqueda de formas organizativas (sindicales o "para-sindicales", cooperativas, etc.) de los sectores informales urbanos, tiene un correlato en el sector rural, ya que en varios países de América Latina existen importantes núcleos de trabajadores agrarios atípicos, y en muchos otros casos los instrumentos clásicos del derecho laboral se han revelado como menos eficaces o más difícilmente aplicables que en el sector urbano. En ese procurar fórmulas para la organización de los trabajadores agrarios, además del intento de formación de "ligas agrarias" o "asociaciones de campesinos" que rebasan el ámbito de los trabajadores sujetos a una relación de dependencia, en algunos países de América Latina se ensayan, también, formas de organización cooperativa o comunitaria.

Estas líneas de acción, constituyen esbozos de respuesta no sólo a las necesidades de sectores agrarios, sino también de algunos sectores urbanos informales o marginados. Pero, en verdad, estos ensayos son, por el momento, incipientes y no generalizados.

### 3. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA PARTICIPACION

#### a) Caracteres generales de la negociación colectiva en América Latina.

La negociación colectiva tiene un grado de desarrollo relativo en América Latina, dado el modelo intervencionista prevaleciente, según lo expuesto<sup>1</sup>.

Asimismo, dada la estructura sindical predominante<sup>2</sup>, prevalece la negociación colectiva por empresa, excepto en Argentina, Brasil y Uruguay. No obstante, se aprecia cierta preocupación por evolucionar hacia la negociación colectiva por ramas de actividad (p. ej., en Colombia).

En cuanto al procedimiento de la negociación colectiva, se registra un grado de intervención estatal importante, aunque variado, respecto del cual Uruguay y Perú parecen ser los extremos. Mientras en aquel país no existe reglamentación estatal que fije

procedimiento alguno al cual las partes deban someterse, en el Perú, en cambio, la legislación establece todo un trámite formal y rígido, que hace que el procedimiento de negociación colectiva se aparezca a un trámite judicial o administrativo dirigido por el Estado.

Por otra parte, ya han sido mencionadas las dificultades que han impedido las negociaciones tripartitas de nivel nacional<sup>3</sup>.

Con referencia al objeto de la negociación colectiva, se tiende a admitir su amplitud, aunque las políticas gubernamentales que hacen del salario uno de los elementos de la política inflacionaria, restringen, a menudo, la autonomía de las partes en esa materia. Precisamente, el enfrentamiento entre esta preocupación del Estado por manejar la cuestión salarial y la pretensión de las partes sociales de regular autónomamente el tema, han dado lugar, en algunos países de la región, a **mecanismos atípicos** de negociación colectiva utilizados exclusivamente para la fijación de salarios.

#### b) Formas atípicas de negociación colectiva para la fijación de salarios.

En varios países de la región se ha desarrollado o consolidado, según los casos, la fijación de salarios a través de órganos de composición tripartita, denominados "consejos de salarios", "comisiones de salarios" o "juntas de salarios". Tales organismos pueden ser más o menos descentralizados (desde un solo órgano tripartito, como en Panamá y Colombia, hasta numerosos consejos o comisiones, cada uno con competencia en determinado sector de la economía, como en el Ecuador y Uruguay), y dotados de mayor o menor poder de decisión (desde la facultad de fijar directamente los salarios, como en México, hasta la de producir solamente una recomendación).

Este mecanismo de fijación salarial, vigente actualmente en varios países, entre los que podemos mencionar a México, República Dominicana, Panamá, Colombia, Ecuador y Venezuela, ostenta un doble carácter "transaccional" o "intermedio", que podría ser adecuado a la problemática regional. **En primer lugar**, permite un cierto grado de participación obrero-patronal, a través de una negociación colectiva "sui generis", sin que el Estado renuncie de plano a intervenir en la fijación de los salarios. **En segundo lugar**, en una realidad que muestra, por una parte, a un Estado altamente interventor y, por otra parte, a un movimiento sindical aún relativamente débil como para asumir plenamente su función de "autotutela", estos mecanismos tripartitos podrían ser vistos como una etapa intermedia en la evolución de la fijación sa-

1. Supra, punto 1, a)

2. Supra, punto 1, b)

3. Supra, punto 1, c)

larial unilateral por el Estado a su fijación autónoma a través de la negociación colectiva pura (más aún el movimiento sindical de algunos países ve la negociación en el seno de los consejos de salarios, como un "training" de sus miembros para la negociación colectiva típica y para la actividad gremial en general).

### c) Participación de los trabajadores en la empresa

En general, la participación de los trabajadores en la administración de la empresa está muy poco desarrollada en América Latina. La concepción tradicional de la empresa por parte del empleador, una cierta despreocupación del Gobierno por el tema, y la posición clasista o conflictiva del movimiento sindical sumada a su escaso desarrollo y fortaleza, han relegado las experiencias de participación a un segundo plano. Tal vez la única excepción significativa haya sido el Perú, país en el cual se intentó, durante la década del 70, realizar algunas experiencias "participativas" originales, cuya revitalización está actualmente en debate.

## 4. EL SECTOR PUBLICO

La problemática de las relaciones de trabajo en el sector público es hoy, y desde hace algún tiempo, un tema de sostenida actualidad. Influyen en ello la considerable presencia del Estado en la actividad económica de muchos países del área y su condición —por consiguiente— de importante empleador, tanto como una tasa de sindicalización relativamente elevada de los trabajadores estatales, y un grado de conflictividad también apreciable en dicho sector.

Con diferencias más o menos notorias de país a país, se puede afirmar que en América Latina se registra una **tendencia** a la extensión de las normas laborales a los trabajadores públicos. La mayor resistencia a tal aproximación del régimen de tales trabajadores al de los privados se registra, precisamente, en el área de las relaciones colectivas de trabajo, a pesar de lo cual puede preverse una evolución en el sentido de ir reconociendo a los trabajadores del Estado los derechos de sindicalización y de negociación colectiva, en los términos de los convenios internacionales del trabajo números 87, 98, 151 y 154, así como el derecho de huelga.

En este marco, los institutos que plantean mayores particularidades son la negociación colectiva y la huelga.

Las dificultades alegadas para reconocer plenamente el derecho de negociación colectiva a los trabajadores estatales se relacionan con la circunstancia de que tanto los salarios como otras prestaciones de los servidores del Estado son objeto de ley presupuestal, razón por la cual se dice que mal podría el Poder Ejecutivo o la entidad administrativa empleadora negociar con el sindicato materias que son competencia del Poder Legislativo. A pesar de ello, en la práctica se registran negociaciones colectivas **de facto** y formas

atípicas de negociación "**preparatoria**" de las decisiones que, más tarde, son formalizadas unilateralmente por el órgano estatal competente.

La irrupción y el posible desarrollo de la negociación colectiva en el sector público ya ha planteado —y seguirá generando— debates acerca de la conveniencia o inconveniencia de la centralización o coordinación de toda la negociación colectiva pública por parte de un determinado órgano del Estado, así como ha llamado la atención sobre la importancia de mecanismos esenciales (la debida información) o coadyuvantes (formas de participación) a la negociación colectiva en el sector público.

El problema de la huelga de los trabajadores estatales es uno de los casos típicos de fricción entre el derecho y la realidad latinoamericanos. Mientras la mayor parte de los ordenamientos jurídicos de América Latina prohíben o restringen el ejercicio de la huelga en el sector público, ésta es una realidad para los trabajadores del Estado en casi toda la región. Sea como fuere, una tendencia probable a mediano plazo puede ser la de marchar hacia el reconocimiento del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado (exceptuados aquellos que desempeñan cargos de gobierno) y al análisis de mecanismos que permitan la continuidad de los **servicios esenciales**.

Este último problema —la continuidad de los servicios esenciales— no coincide necesariamente con el de la titularidad del derecho de huelga por parte de los empleados y obreros del Estado, dado que los servicios esenciales pueden ser prestados tanto por organismos públicos como por empresas privadas. Por consiguiente, puede preverse una evolución totalmente independiente del reconocimiento del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, por una parte, y de la búsqueda de formas de ejercicio de la huelga en los servicios esenciales que permitan una razonable continuidad de los mismos, por la otra.

## 5. CONCLUSIONES

### a) El presente y las perspectivas inmediatas

Las limitaciones propias de todo enfoque internacional genérico, se agravan en nuestro caso, (1) por las dudas que sobrevienen acerca de la viabilidad de presentar a la América Latina como una realidad única en materia de relaciones de trabajo, y (2) por la muy notoria dependencia que, en la región, sufren las estructuras y dinámicas sociales de los vaivenes político-económicos.

A reserva del relativismo impuesto por tales variables a cualquier hipótesis que se proponga, podríamos resumir el panorama actual y las perspectivas inmediatas de los sistemas de relaciones profesionales latinoamericanas en torno a las siguientes constataciones:

(1) Las "novedades" registradas recientemente en

el contexto son la **democratización** de la estructura y la práctica políticas, el énfasis en la consideración política del problema de la **deuda externa** y en la influencia asignada a esta cuestión sobre el conjunto de la problemática social, la persistencia de la **inflación y el desempleo** y el crecimiento del denominado **sector informal**, siendo la primera de ellas la que ha tenido, hasta el presente, un impacto más directo e inmediato en los sistemas de relaciones laborales.

No está claro cuáles pueden ser los cambios que eventualmente pudieran ser provocados por las demás circunstancias, salvo la de mantener cierta ideologización o politización de las concepciones y actitudes de los actores.

(2) En los sistemas de relaciones colectivas latinoamericanas predomina un modelo "intervencionista" que privilegia la ingerencia estatal y las soluciones heterónomas. No obstante, la persistencia de la brecha entre la reglamentación y la realidad en sede de derecho colectivo y la tendencia a la democratización de algunos estados, podría favorecer una tendencia a la autonomía colectiva.

(3) La necesidad de reducir la atomización sindical y de cambiar la estructura de algunas organizaciones, parecen ser los principales problemas actuales de los sindicatos, fuera de los clásicos (intervencionismo estatal, escaso desarrollo, etc.), y de los que parecen anunciarse en el futuro<sup>4</sup>.

(4) La concertación social, que sigue siendo vista como necesaria o conveniente, enfrenta serias dificultades en la región, vinculadas con la representatividad y estructura del movimiento sindical, la radicalización de algunas posiciones y, tal vez, cierto grado de ineficacia.

(5) El debate sobre la flexibilización del derecho del trabajo no ha llegado a concretar dicho concepto en la práctica sino excepcionalmente, registrándose, inclusive, experiencias en sentido contrario.

(6) No obstante, el crecimiento del sector informal y la persistencia de la insuficiente (¿inexistente?) penetración del derecho del trabajo en vastos sectores del ámbito rural, llaman a la búsqueda de nuevas formas organizativas y de protección de dichos "trabajadores independientes" y afines.

(7) El grado de intervencionismo estatal y el tipo de estructura sindical prevalecientes, han determinado un grado de desarrollo relativamente bajo de la negociación colectiva en la mayor parte de los países latinoamericanos.

(8) Los consejos, juntas o comisiones tripartistas,

son en algunos países de la región —y pueden llegar a serlo, en otros—, un mercado interesante de fijación de salarios y otras condiciones de trabajo, que impliquen un primer paso desde la heteronomía estatal hacia la autonomía colectiva.

(9) Existe una tendencia a la extensión de las normas laborales a las relaciones de trabajo con el Estado, siendo de particular interés, al respecto, la problemática que plantean la negociación colectiva y la huelga.

Sobre esta última, parece importante la distinción entre huelga de trabajadores del Estado y huelga en los servicios esenciales, órbitas que, obviamente, no tienen por qué coincidir.

## b) El futuro

A más largo plazo, existen otros problemas que pueden avizorarse en el horizonte de las relaciones de trabajo latinoamericanas: los que pueden originarse como consecuencia del **avance tecnológico** y de la **terciarización** del mercado de trabajo.

Estos hechos "por venir" a América Latina, son ya realidades palpables y preocupantes en los países desarrollados, a tal punto que es válido preguntarse si la clásica expresión de "sociedades industrializadas", utilizada para identificarlos, pertenece ya al pasado, debiendo ser sustituida por otra, como podría ser la de "sociedades terciarizadas", "automatizadas", "de servicios", "burocráticas", etc.

La avanzada **tecnologización** lleva a un primerísimo plano los problemas del **empleo** y de la **formación profesional** (especialmente en lo relacionado con la "reformación profesional", readaptación, reciclaje, etc.).

Asimismo, junto con la **terciarización** que es, en buena parte, su consecuencia, plantea una cuestión de particular interés para los trabajadores, cual es el de la real o supuesta **crisis del sindicato**. En efecto, el desempleo, la informalidad, la reducción del número de obreros industriales en relación con el de "empleados de oficina" y técnicos, el ingreso de un mayor número de mujeres al mercado de trabajo (sea porque las nuevas plazas son más apropiadas a sus condiciones físicas y su circunstancia social, sea porque deben "salir a trabajar" debido a las necesidades familiares, o sea porque las nuevas pautas culturales las impulsan a hacerlo), son todas realidades que pueden llegar a debilitar al sindicato y/o modificar notoriamente la composición de sus afiliados, y probablemente las concepciones y preocupaciones prioritarias de estos últimos. Parecería que a la ya pesada carga del movimiento sindical de los países latinoamericanos, se sumarán, en lo inmediato, la preocupación por abarcar o coordinarse con el sector informal, y en lo mediato,

4. Infra, punto 5, b)

la necesidad de enfrentar la desocupación tecnológica y, junto a ella, el cambio de la estructura de sus bases.

**c) La responsabilidad de los académicos**

No podemos finalizar estas líneas sin hacer referencia a la responsabilidad que cabe a los académicos —especialmente a los laboristas— latinoamericanos.

En efecto, la inestabilidad política de los países de la región hace que los grandes lineamientos de gobierno sufran frecuentes cambios, los cuales son, a veces, también radicales. Asimismo, la debilidad y la atomización del Movimiento Sindical de muchos países de América Latina no permiten que éste sea un protagonista absolutamente determinante (en otras palabras, no siempre se comporta como una variable autónoma y permanente). Por su parte, el empresariado, si bien generalmente poderoso —aunque con diverso peso en los distintos países—, tampoco está siempre suficientemente organizado, ni siempre ejerce una influencia adecuada a sus potencialidades sobre el desarrollo de los sistemas de relaciones de trabajo, salvo en el momento del conflicto o cuando éste es inmi-

nente (y a veces, ya inevitable).

En ese marco, los académicos constituyen, en varios países latinoamericanos, la única corriente de opinión permanente, estable de producción continua, y con pretensión de objetividad. El papel fundamental que en algunos países de la región han desempeñado o desempeñan la doctrina (México, Uruguay, Venezuela) y la jurisprudencia (Argentina), "creando" o induciendo el derecho aplicado y las prácticas laborales, es particularmente significativo. Por consiguiente, la responsabilidad del investigador y el docente en este sector del conocimiento, desborda la que tradicionalmente se atribuye a los teóricos.

Es precisamente a ese verdadero poder, que va dirigido este muy modesto aporte, que no agrega nada nuevo a lo que todos sabemos, sino que simplemente pretende "poner sobre la mesa" los problemas presentes y sus eventuales tendencias a efectos de incitar al debate y a la producción científica sobre ellos, en el entendido de que, en América Latina, esto no será solamente un ejercicio teórico, sino que tiene serias posibilidades de influir sobre la realidad.

# Oleoficio Lima S.A.



ACEITE: "DELEITE" EN LATAS  
ACEITE: "OLSA" EN LATAS  
MANTECA: "CHANCHO DORADO"  
GENOVESA"  
"INDUSTRIAL"  
"DOÑA PEPA"

AV. MIGUEL GRAU 685  
SAN MARTÍN DE PORRES  
A. P. 4394

☎ 81-5201