224-1

Reforma doblemente ejemplar



EL próximo lunes se celebrará un nuevo aniversario del proyecto político llamado de Chacarillas, que desde su anuncio por el Presidente Pinochet viene orientando la transición hacia la futura institucionalidad. No sería extraño, en este período que —conforme a ese mismo programa— precede inmediatamente al debate público de la próxima Constitución, aprovechar esa fecha simbólica para dar un paso más en la dirección prevista.

Si ello ocurre, será bajo la nueva luz que dan los más recientes acontecimientos del original proceso chileno. El más importante, sin duda, es la puesta en marcha del Plan Laboral.

ESTE Gobierno ha demostrado que sabe cumplir sus promesas y (seguramente por la conjunción de su dinámica interna y de la presión exterior) ahora logró completar, de acuerdo al calendario fijado, la compleja estructura de un sistema de relaciones laborales más justo, libre y progresista, como el Ministro José Piñera lo ha calificado con razón. Su impacto en la vida nacional no sólo habrá de sentirse en los ámbitos más variados, sino que está destinado a desencadenar por largo tiempo numerosos efectos que a su vez causarán nuevos avances hacia la normalidad y un crecimiento armónico y humano.

Porque no es únicamente la magnitud de este impacto lo que lo caracteriza. Quizás de mayor alcance es su calidad, el equilibrio con que armoniza soluciones realistas en el plano económico con principios de verdadera profundidad social. El nudo del problema en estas materias ha estado siempre en hacer compatibles, respetando la justicia, los derechos de empresarios y trabajadores y los del conjunto de la comunidad. En la política económica ha habido una consideración adecuada del consumidor, como expresión de esa comunidad. Aquí se trata de educar también en una nueva concepción de la negociación sindical, donde patrones y obreros no arreglen sus diferencias traspasando livianamente un costo arbitrario al resto de la nación, por la vía de un Estado protector y a la vez demagógico.

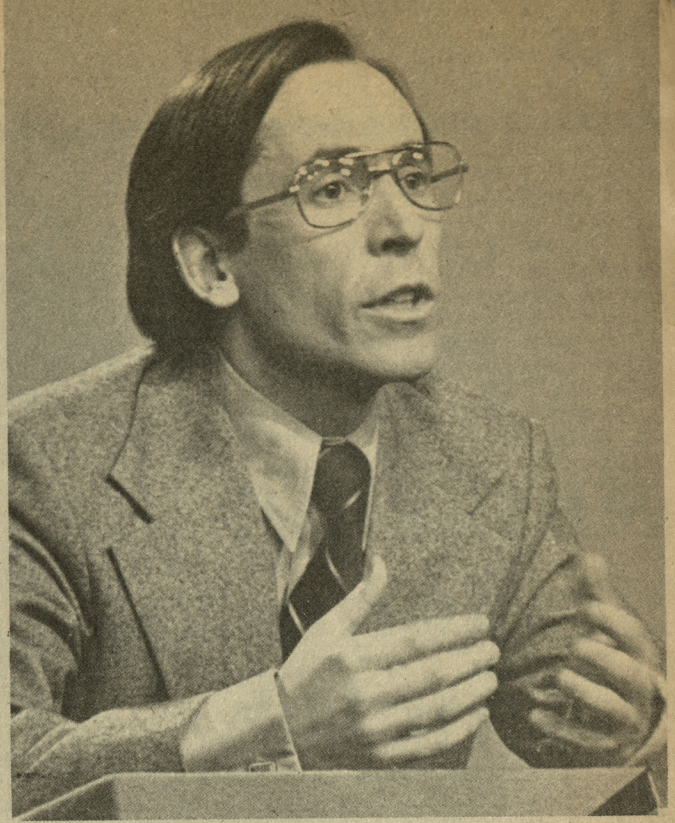
En el Plan Laboral, el rigor técnico y la apreciación exacta de las posibilidades de la economía suponen entender la honda responsabilidad comunitaria hacia los más débiles: de ahí el complemento indispensable de esa "red social" destinada a apoyarlos que el Ministro señala como factor esencial, de modo que, sin distorsionar la libre iniciativa y el juego del mercado, los compense y corrija.

PERO este avance notable debería tener también otro efecto benéfico. En estos días, importantes voceros del Gobierno dan la impresión de encerrarse en una estrecha concepción del debate político y de la participación ciudadana. Ojalá sirvan los principios amplios, humanos y democráticos del Plan Laboral para mostrar el verdadero camino de la futura institucionalidad que en él ya se realiza. Ojalá se entienda por todos que el uso exagerado del poder puede imponer un camino que en definitiva perjudique los valores que se pretende servir. En cambio, la posibilidad de que confluyan aportes y críticas —dentro de un marco de mutuo respeto— no sólo no atenta contra la línea central de desarrollo político que Chile espera, sino que afianza su permanencia.

224-2

El impacto del Plan Laboral

- El primer bloque compacto de la nueva institucionalidad.
- Bomba de tiempc para el marxismo.
- El poder sindical, a la base.



Ministro José Piñera: cumplió "en Notaría".

QUEDARA para larga discusión el saber si el Plan Laboral debió haberse lanzado en los primeros años del actual gobierno o si sólo la consolidación económica del último año lo ha hecho posible. Lo que ahora interesa es, sobre todo, entender sus lineamientos y consecuencias principales. Por ello, en cuadro separado, resumimos los puntos salientes de su contenido para entrar de lleno al "hueso" del más esperado anuncio de la nueva institucionalidad. Y decimos que el más esperado, porque tenía plazo fijo —de largos seis meses— y el Ministro lo cumplió aprovechando las últimas horas e incluso "pagando en Notaría" 24 horas después la explicación global por cadena de radio y televisión (tal como QUE PASA lo anticipó hace una semana).

¿Sistema corporativista o liberal?

Tomada la decisión de renovar a fondo la institucionalidad laboral, hubo, sin duda, tentaciones —y frecuentes sugerencias— de elegir el camino del corporativismo, al que no estaban ajenos ni más de algún militar, ni amigos civiles del régimen, ni siquiera influyentes líderes sindicales. Pero, en definitiva, se impuso el criterio liberal (por darle un nombre) que entrega el máximo de decisiones al juicio último de cada trabajador. No equivocarse, sin embargo. En el concepto dominante de economía social de mercado, cabe al poder público una fuerte participación para asegurar el libre juego de esa libertad, atacando los monopolios y las presiones y dando lugar a medidas de compensación cuando ellas sean necesarias.

Que este Plan sea coherente con el económico parece evidente. De ahí la sugerencia —muy intencionada— de que el equipo que comanda Sergio de Castro extiende sus tentáculos y "se apodera" ahora de lo social. Sus integrantes, en cambio, observan que es una curiosa manera de tomarse el poder ésta de irle quitando progresivamente al Estado sus palancas de control tradicionales. Porque el fin declarado del Plan es difundir la capacidad de participación social efectiva.

Entre los grandes criterios del conjunto de normas que esta semana se echan a andar están la simplificación de la posibilidad de agremiarse; la libre asociación y desafiliación sindicales; la radicación en el nivel de la empresa de la negociación individual o colectiva; la equiparidad hasta donde sea posible de las herramientas de que cada parte disponga; la eliminación de las "presiones ilegítimas" y de las prácticas monopólicas, trátese de "huelgas de solidaridad" o de acuerdos de salarios topes; el reconocimiento de la huelga con numerosas limitaciones, y del "lock out" temporal; la búsqueda de una regulación de las remuneraciones por el mercado; el endoso al Estado de la responsabilidad de completar los ingresos o prestaciones mínimos que la justicia social exija y la empresa no dé; el uso de arbitraje donde no quepa el recurso a la huelga; la preocupación porque las directivas sindicales se renueven después de terminado el proceso de negociación colectiva, para evitar la demagogia.

Dentro de la nueva concepción parece clave la idea de que se facilita todo entendimiento directo entre empleador y trabajadores, limitando al mínimo las interferencias. Así se reconocen los acuerdos individuales o los que logre cada sindicato para sus asociados. (El personal ejecutivo de cada empresa, aunque sea de empleados, queda excluido de la negociación colectiva pues se supone que debe representar los intereses patronales.) Si no hay acuerdo directo, se entra en el proceso de negociación que puede llevar, en la generalidad de los casos, hasta la huelga o el lock out para fijar claramente el valor del "aporte" del trabajador. Frente a las objeciones de la doctrina tradicional, se piensa que ello no es incompatible con el reconocimiento del valor humano del trabajo, pues corresponde a la comunidad crear una verdadera "red social" que asegure los niveles de ingreso y de vida compatibles con esa concepción, pero sin distorsionar el funcionamiento de la economía. Según esto, una cosa es poner esa red para que el hombre no caiga y otra negar que la física funciona con la ley de la gravedad.

Concretamente, las cinco leyes de este Plan son: la de organización sindical, la de negociación colectiva, la que refuerza la acción antimonopólica, la de asociaciones gremiales de empleadores y la de subsidio a la contratación de mano de obra.

Después del Plan

A medida que se vayan conociendo en detalle las cinco leyes (sólo el martes se publicó la primera, sobre organización sindical) que conforman el "paquete" ofrecido hace seis meses por el Ministro Piñera, las débiles reacciones iniciales tomarán más fuerza y podrá apreciarse su verdadero impacto. Desde ahora, sin embargo, puede preverse un cuá-

druple efecto de gran alcance, aparte de rebotes de menor importancia.

En lo económico, la actual estrategia, que ha logrado éxitos significativos en su propio campo, tendrá por primera vez un esquema laboral compatible.

En lo social, la acción del Gobierno logra un cauce eficaz para la vida sindical y la negociación colectiva y alcanza el nivel de prioridad que faltaba.

En lo político, se ataca en su raíz una de las mayores fuentes de influencia del marxismo y se abre la posibilidad de despolitizar los sindicatos en una medida razonable.

En lo internacional, se afianza la imagen de un país que avanza hacia una nueva institucionalidad de rasgos propios pero aceptables para los cánones occidentales y, en este caso, semejantes a los de los países más desarrollados.

Entre los impactos más concretos, vale la pena señalar algunos.

El boicot. No cabe duda de que quienes lo promueven por motivos políticos continuarán adelante y sabrán hallar en el Plan nuevos argumentos por la evidente razón de que éste se aparta una vez más de los esquemas que algunos pretenden imponer dogmática y externamente a la actual realidad chilena. Pero los dirigentes —incluso extranjeros y probablemente los de la **Afl-Cio**— básicamente preocupados por los problemas laborales en sí mismos, pueden encontrar en el Plan una formulación moderna y difícilmente atacable para la vida sindical.

Este paisaje un tanto idílico podría verse alterado por temas ajenos, como el de las extradiciones, la influencia del senador Kennedy o la agitación estudiantil, todos los cuales se "agarrarían" del pretexto laboral si alguien tiene la "súbita inspiración" de orquestarlos. Un caso de diagnóstico complicado es el del viaje al Sur del agregado laboral norteamericano Archer en alegre gira con el Grupo de los Diez, pues si bien muestra una connivencia poco diplomática y una injerencia o repercusión política, se da en el caso de una persona que suele actuar un poco por su cuenta y que no oculta su relación personal con esos dirigentes. Deducir de allí una política oficial de Estados Unidos es como atribuirle al Departamento de Estado todos los exabruptos del embajador Young (lo que de hecho a veces parece razonable).

Primer "bloque" legal. La política económica ha consistido, en lo esencial, en acciones administrativas —implementadas sí por múltiples decretos-leyes a medida que ha sido necesario— más que en una reforma global y orgánica del sistema anterior hecho, como aquí ocurre, de una sola vez. En cambio, el Plan Laboral constituye la primera parte específica de la futura institucionalidad que se adelanta incluso al marco constitucional aún pendiente. Por lo mismo, habrá equivocaciones y molestias en el "rodaje", pero el avance puede ser muy coherente.

¿Por qué fue esto posible? Precisamente por la solidez del esquema económico y del poder político.

Quizás sea esto último lo que ha permitido, además, que la tarea de despolitización sindical y de rechazo a las tesis marxistas se ponga en práctica sin aplicar el garrote ni negar derechos específicamente laborales. Lo que se ha cambiado es la cancha en que a los antiguos agitadores les gustaba jugar, entregándole el máximo de libertad a cada trabajador y evitando que sea interferido en el uso de esa libertad. Hay un acto de confianza en la capacidad de decisión personal de cada chileno que, indirectamente, priva de base a la acción marxista que subordina al trabajador a objetivos ajenos.



Dirigentes de "los Diez": las objeciones aún no toman vuelo.

Los "viejos cracks"... y los empresarios

Punto aparte merecen los antiguos dirigentes. Seguramente los sindicalistas de "los Diez" van a denunciar el Plan con violencia, dando los típicos argumentos de que él está inserto en una política económica fría, de que debilita las organizaciones sindicales y de que está al servicio del capitalismo nacional e internacional. Pero —no tan explícitamente— señalarán que es una maniobra para dejarlos fuera de juego.

Sin embargo, un "viejo crack" que se adapte a las nuevas modalidades, fundadas sobre todo en la libre decisión de la base, puede perfectamente subsistir y prestar grandes servicios al sindicalismo con su experiencia. Precisamente, ahora será necesaria no la demagogia sino la capacidad técnica y la apreciación realista de las condiciones económicas de la empresa, de la competencia y del país.

Algo parecido ocurrió a raíz de la actual política económica con los empresarios excesivamente tradicionalistas, acostumbrados al "paraguas" del proteccionismo y la ayuda estatal. Quedaron atrás los que dependían de un subsidio o de un arancel, pero subsistieron los eficientes y capaces de enfrentar los precios internacionales. En el plano empresarial, la política económica ya hizo lo que el Plan Laboral hará ahora con los "viejos cracks".

Hay sí que reconocer que éstos no reciben, en su mayoría, al nuevo sistema con la mejor sonrisa. Incluso los más cercanos al Gobierno hubieran preferido un esquema más corporativista y piramidal que les asegurara una función sin someterla a revisión total. El "sindicalismo libre y democrático" era una bonita frase para un discurso, pero puede ser un desafío difícil.

¿Y los empresarios?

Pese a las primeras reacciones favorables de los dirigentes de las organizaciones patronales (que en general están entre los más modernos y hábiles de los empresarios) en sus huestes hay muchos que mostrarán poco a poco su desconcierto e inseguridad ante las nuevas normas. Guardan un mal recuerdo del activismo sindical y de la huelga, ¡y ahora con varios sindicatos posibles! Los hay que temen a una negociación sobre bases técnicas, que incidirá directamente en las ganancias, sin posible "endoso" a mayores precios. Y una ra-

zón atendible: los aspectos de "personal" han sido muy descuidados por numerosas empresas que ni siquiera tienen departamentos especializados. El gerente de finanzas ha sido hasta ahora el hombre clave y eso requerirá correctivos no siempre fáciles.

Para muchos, no era tarea demasiado complicada "abuenarse" con una directiva sindical y tal vez allí estaba el más efectivo "sindicalismo amarillo". Toda revitalización del poder de la base aleja el "apatronamiento" y restablece la equiparidad de la negociación. Con la posibilidad de varios sindicatos, los apatronados serán muy vulnerables.

Y hasta la cúpula patronal deberá echar sus barbas en remojo ante la nueva facilidad de agremiación. Si ratifican su eficiencia no correrán riesgos, pero el correctivo estará siempre a mano.

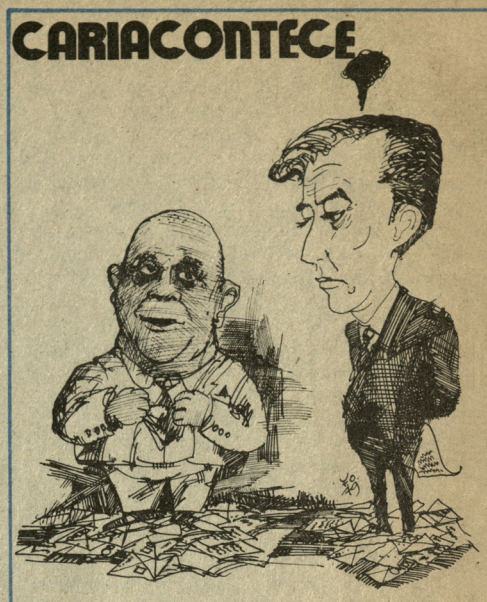
Las mayores objeciones

No es difícil esquematizarlas. **Crítica a la libertad.** Habrá acusaciones de estímulo al paralelismo sindical y quejas por la cotización voluntaria (lo mismo que hace seis meses). Pero en verdad a nadie se le obliga a formar un nuevo sindicato o se le impide que se quede con todos en uno solo. Igual cosa para las federaciones y para el descuento por planilla. La norma es la libertad: debe suponerse que los trabajadores harán de ella un uso racional y conforme a sus intereses.

Crítica al "descabezamiento" del sindicalismo. Vale lo dicho. Será la base la que ratificará o renovará a sus dirigentes, según sus capacidades. Se suprimen para ellos las limitaciones que tanto se criticaron en diciembre.

Crítica a la huelga "a la americana". En verdad, se parte de la base que la huelga es un recurso de última instancia y siempre perjudicial. Su utilidad radica en que permite evaluar dramáticamente quién necesita más a quién, y, por consiguiente, hasta dónde se debe **aumentar** (porque se parte de valores reajustados en términos reales) las remuneraciones. A su vez, se da al empresario una herramienta equivalente: cerrar transitoriamente la empresa. Por cierto, todo ello descarta los extremos de irresponsabilidad.

Crítica a la negociación por empresa. Carlos Ortega (bancario) dijo ya que se instaba a los empleadores a organizarse en asociaciones, mientras los trabajadores deben negociar por empresa. El Plan no "insta", en verdad, a nada. Al contrario, aplica a empresarios y trabajadores reglas simétricas. Lo que ocurre es que se estima irracional la negociación por rama de actividad (pues abarca productividades muy diversas) y, en cambio, se ve como muy posible que los distintos sindicatos dentro de una empresa grande se caractericen precisamente por el tipo de trabajo de sus componentes (aunque también es posible la afiliación ideológica).



Carlos Vial: "Seré moreno, pero él quedó como negro".

Pero, en general, los sindicalistas han sido cautos y el debate sólo comienza. Ojalá no se condicione por las presiones externas.

M. A. B.

TEMAS BASICOS DE LA NUEVA LEGISLACION

- Cuatro clases de sindicatos: de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores de la construcción (por el carácter transitorio de gran parte de sus relaciones de trabajo).
- Plena libertad de afiliación y cotización.
- Posibilidad del pluralismo sindical. Incluso se pueden formar sindicatos de 8 personas si la empresa tiene menos de 25 trabajadores.
- Plena libertad de reunión.
- Elecciones libres, sin otras inhabilidades que las determinadas por otras leyes y las de la futura Constitución.
- Se admite la existencia legal de las Federaciones (entre 3 y 20 sindicatos de cualquier tipo) y Confederaciones, (20 ó más sindicatos o federaciones) que pueden darle asesoría y ayuda técnica a los dirigentes de base. Sin embargo, sólo los sindicatos de empresa pueden negociar.
- Se admite la posibilidad de que los sindicatos negocien por separado, pero simultáneamente.
- Se elimina la injerencia del Gobierno en el manejo de los sindicatos (control presupuestario; depósito de fondos en el Banco del Estado; calificación de la personalidad jurídica, que ahora se obtendrá, en forma automática, por el mero registro de los estatutos, etc.).
- Procedimientos tecnificados y responsables: se comienza la negociación colectiva 45 días antes que venza el convenio. El empleador tiene que dar respuesta en un plazo determinado y si no lo hace se entiende que ha aceptado las peticiones de los sindicatos. Se incluye la posibilidad de mediación o arbitraje voluntario.
- Se garantiza reajuste del 100% del alza del costo de vida como mínima oferta del empleador en la negociación colectiva.
- Huelga prohibida en empresas de utilidad pública o estratégicas y en la administración fiscal, donde debe haber arbitraje obligatorio. Se crea para ello cuerpo arbitral.
- Huelga en otras empresas: debe aprobarse en votación secreta por la mayoría de los afiliados al sindicato. Si los trabajadores no vuelven a las labores a los 60 días aceptando la mejor oferta del empleador se entiende que se automarginan. Durante la huelga el empleador puede manejar su empresa y hacer contrataciones transitorias de personal, manteniendo, eso sí, vigentes los contratos de los huelguistas.
- Posibilidad de cierre temporal de la empresa (lock-out) en sus casos calificados.
- Subsidio por empleo que incentiva nuevas contrataciones de trabajadores y crea condiciones aún más favorables para los casos en que se contraten personas mayores de 55 años.
- Ley contra monopolios: se hace más drástica para evitar acuerdos en perjuicio de trabajadores y se otorgan atribuciones ejecutivas a la Fiscalía de Libre Competencia, que tendra nueva composición, eliminándose actuales representantes del empresariado.
- Asociaciones gremiales de empleadores: se regulan con los mismos criterios de la ley sobre organizaciones sindicales.
- "Conductas desleales" de trabajadores y empresarios son castigadas, lo que incluye, por ejemplo, dar información falsa.
- La negociación colectiva (no simultánea) comenzará, según un "calendario escalonado", el 16 de agosto de 1979 para completarse, en todos los sectores, el 17 de abril de 1980.
- En julio de cada año los Ministros de Economía, Defensa y Trabajo harán una lista de las empresas que —durante el año siguiente— no podrán declararse en huelga.