

# Libertad para los trabajadores

José Piñera

**E**l texto que transcribimos a continuación es un capítulo del libro de José Piñera, "La Revolución Laboral en Chile", recientemente publicado por Zig-Zag, de Santiago. José Piñera, colaborador habitual de esta revista, y quien ha venido varias veces como expositor a Colombia, es uno de los más destacados líderes del pequeño y brillante grupo que hizo de Chile la primera nación moderna y democrática de América Latina. Recomendamos muy especialmente la lectura de este texto.

\* \* \*

LOS PILARES BÁSICOS DE LA LEY DE ORGANIZACIONES SINDICALES contenida en el Plan Laboral son los valores de la democracia y la libertad. Libertad de los trabajadores para afiliarse y desafiliarse de los sindicatos en el momento en que quieran. Amplia libertad para formar sindicatos, federaciones y confederaciones. Amplia democracia, además, por la vía de hacer intervenir a las bases en las decisiones claves de la vida sindical.

En el régimen antiguo, la libertad de afiliación existía sólo para los empleados. Para los obreros existía el régimen de sindicalización obligatoria y esta circunstancia convirtió a la gran mayoría de estas organizaciones sindicales en parcelas políticas excluyentes. Cuando la masa está cautiva, a los dirigentes no les importa demasiado hacerlo bien o hacerlo mal: las cuotas se cobran de todas maneras —le guste o no al trabajador de base— y el sistema genera interminables estímulos para manipular las decisiones de las asambleas, para politizar las actividades gremiales y para establecer dentro de cada organización máquinas electorales capaces de imponerse por encima de cualquier disidencia.

## *Confianza en las bases*

LAS FACILIDADES QUE EL PLAN LABORAL consulta para formar sindicatos, exigen, a los interesados en hacerlo, de la necesidad de contar con una autorización previa. Le guste o no a la autoridad o al empleador, el sindicato se puede formar igual y la entidad adquiere personalidad jurídica en forma automática, al momento de depositarse el acta original de constitución en la Inspección del Trabajo. Antiguamente el otorgamiento de la personalidad jurídica era materia de una larga y engorrosa tramitación en varios ministerios y entregaba un dispositivo de control político sobre las nuevas agrupaciones sindicales.

II TRIMESTRE 1991

La libertad con que el Plan Laboral facilitaba y reconocía la constitución de organizaciones sindicales fue motivo, como era previsible, de numerosas objeciones por parte de los dirigentes de cúpula. La crítica más reiterada era que se estaba estimulando la atomización sindical. En Chile, durante muchas décadas, el concepto de paralelismo sindical fue estigmatizado como un atentado a los intereses de la clase trabajadora. El control monolítico y vertical del sindicalismo chileno necesitaba legitimarse bajo el noble concepto de la unidad. Esta ideología estaba muy arraigada en la mentalidad de los dirigentes y un grupo de ellos reaccionó con sorpresa en el curso de una audiencia cuando, después de criticar la presunta atomización, les pregunté si no sería bueno aplicar el "unitarismo" que ellos preconizaban a otros planos de la vida nacional. ¿Por qué tantos diarios, si a lo mejor con uno solo bastaría? ¿Por qué varios partidos políticos? ¿Por qué una sociedad plural?

El Plan Laboral establece varias categorías de sindicatos: hay sindicatos de empresas, que agrupan a los trabajadores de una misma empresa y que son los únicos que pueden negociar colectivamente; sindicatos interempresas, que reúnen a trabajadores de, a lo menos, tres empleadores distintos; sindicatos de trabajadores independientes, en los cuales los asociados no dependen de empleador alguno; y, finalmente, sindicatos de trabajadores transitorios, cuyo objeto es proveer a sus asociados actuales o futuros puestos de trabajo en las condiciones acordadas con distintos empleadores.

El Plan Laboral fue extremadamente liberal en materia de quórum para la constitución de organizaciones sindicales.

El mínimo para los sindicatos de empresas es del 10% de los trabajadores de la empresa, que representen a lo menos 25 trabajadores. Por otra parte, todo grupo de 250 trabajadores o más puede constituir un sindicato, cualquiera sea el porcentaje que represente dentro de la empresa. Y, en las empresas de menos de 25 trabajadores, pueden existir organizaciones sindicales toda vez que concurren a lo menos ocho trabajadores y representen a lo menos la mitad de la planta de personal.

La nueva legislación protege a los trabajadores con diversos resguardos. Los sindicatos son independientes del empleador y no pueden recibir de parte suya financiamiento directo o indirecto alguno. El Plan Laboral terminó con la viciosa práctica de los fondos para el sindicato obtenidos en la negociación colectiva. Todo lo que se obtenga en este proceso debe ir a los trabajadores y son ellos quienes deben decidir cuánto deben aportar a su sindicato. Otros resguardos: la afiliación a los sindicatos es personal y voluntaria y no puede exigirse afiliación o desafiliación a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. La disolución de las mismas —por su parte— sólo puede ser declarada por un ministro de la Corte de Trabajo o de la Corte de Apelaciones.

La democracia sindical consagrada en el Plan Laboral hace intervenir a las bases de los sindicatos en los tópicos más relevantes de la vida de estas organizaciones. Esta intervención se da a través de votaciones secretas realizadas ante ministros de fe. Quedaron definitivamente desterradas las votaciones de viva voz en asambleas, que se prestaban a represalias, y las votaciones por aclamación, que se prestaban a simulacros de democracia.

Ahora es cada uno de los trabajadores sindicalizados, quien decide la composición de la directiva sindical, quien aprueba el monto de las cuotas, quien vota la huelga y quien acepta o no que su sindicato se afilie a federaciones o confederaciones.

El espíritu de la modernización laboral es que las federaciones funcionen muy cerca de los sindicatos bases, colaborando en temas tales como capacitación de dirigentes, asesoría legal, negociación colectiva y oportunidades de recreación, entre otros. Las confederaciones debieran, a su turno, representar intereses y puntos de vista más variados de las agrupaciones sindicales en materias de alcance más general, como pueden serlo la legislación laboral, los asuntos previsionales y de seguridad social o la capacitación laboral.

La normativa de organizaciones sindicales del Plan Laboral refleja una absoluta confianza en el buen sentido del trabajador común y corriente, aspecto que a las cúpulas les irrita sobremanera, porque en el fondo subestiman la capacidad de decisión de las bases. En definitiva, estas normas reemplazaron el sindicalismo de cúpulas con un sindicalismo de bases. Son las bases las que controlan y disciplinan a los dirigentes y no al revés. Son las bases y no las cúpulas las que tienen el poder. Cuando se analizó ese aspecto en la Junta, un general me dijo que por esta puerta iba a ser inevitable la politización del movimiento sindical. Le respondí que no compartía su pronóstico. Como ministro del Trabajo me da lo mismo —señalé— lo que piense el dirigente sindical en su vida privada o como ciudadano. Me da lo mismo que después de su trabajo lea las obras de Carlos Marx, de Jacques Maritain o de Milton Friedman que tenga empastadas en su casa. Lo que si me importa es que ese dirigente, cuando llegue el momento de hacerlo, lleve su calculadora a la mesa de negociaciones, porque si no la lleva de seguro va a negociar mal. Y si negocia mal, mejor es que se despidan de su cargo, porque las bases lo van a sancionar, ya sea por censura o no reeligiéndolo.

Las bases, entonces, son soberanas. Lo que el Plan Laboral no acepta es lo que ocurría antes: que el sindicalismo se politizara porque los dirigentes, en lo personal, eran vasallos de partidos políticos y terminaban arrastrando a todo el sindicato a estas posiciones. Ahora esto es difícil porque la legislación le cierra el camino a la instrumentalización de las organizaciones y a la manipulación de las voluntades.

### *Negociar en una economía de mercado*

EL DECRETO LEY 2.758 PARTIO DE PREMISAS muy distintas a las de la antigua legislación al momento de diseñar el proceso de negociación colectiva. La idea básica fue sacar a este proceso de la arena de conflicto y confrontación social en que había sido situado históricamente —con gran satisfacción de los partidarios de la lucha de clases— y devolverlo a su función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre las remuneraciones de los trabajadores y la productividad del trabajo. La negociación colectiva, en definitiva, no es más que un medio a través del cual un grupo de trabajadores negocia sus remuneraciones con un empleador, sobre la base del valor que tienen sus aportes a la empresa.

Es necesario romper con los mitos que se adueñaron por años de esta área de la legislación laboral y advertir que la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o la riqueza en el país. Si se le asigna esta función a la negociación colectiva, esta distorsión generará para toda la comunidad un costo muy superior a los eventuales beneficios percibidos por los favorecidos. Las remuneraciones que sobrepasan los niveles de productividad del trabajo que fija el mercado comprometen seriamente el funcionamiento de la economía. Esto no es un asunto de principios solamente; es un asunto de daño social efectivo, que se expresa en desempleo. No hay vuelta que darle: cuando alguien está ganando en la empresa más de lo que aporta, la mano de obra se está encareciendo artificialmente y por culpa de este encarecimiento hay gente que está quedando sin trabajo y hay empresarios que están mecanizando en forma compulsiva los procesos productivos, para requerir menos trabajadores.

El objetivo del proceso de negociación colectiva es asegurar, por consiguiente, el logro de una equivalencia entre remuneraciones y productividad. Para este efecto, el sistema diseñado por el Plan Laboral hace jugar libremente los intereses, aspiraciones y conveniencias que puedan tener empleadores y trabajadores. Los hace jugar libremente, pero sin perder de vista la disciplina del mercado. El ideal es que nadie salga perdiendo, que la remuneración de los trabajadores no esté por debajo de la productividad que ellos tienen como equipo en la empresa y que, a su vez, el costo de la mano de obra no termine siendo encarecido artificialmente para el empleador.

La justificación final de la negociación colectiva radica en que ciertos trabajadores en una economía, como equipo o grupo, desarrollan un oficio y una experiencia que resulta más valiosa en la empresa donde trabajan que en empleos alternativos. Siendo así, es justo que puedan negociar colectivamente, porque en forma individual difícilmente tendrían el poder de negociación suficiente para agregar a su remuneración el valor de ese margen adicional de que son acreedores por su desempeño conjunto. *Lo que se negocia, entonces, es la diferencia entre la remuneración que tendrían los trabajadores en empleos alternativos y el costo en que incurriría el empleador al reemplazar sus trabajadores.* El piso de la negociación, en otras palabras, es la remuneración del trabajo alternativo, y el techo, el costo de reemplazo para el empleador. En esta concepción del proceso de negociación colectiva es crucial asegurar dos grandes imperativos: el de circunscribir el proceso al empleador y sus trabajadores —lo cual significaba sacar del medio a la autoridad— y el de asegurar siempre a los desacuerdos entre estas partes una puerta de salida. Lo fundamental es dejar confiados a la responsabilidad de los trabajadores y empresarios los beneficios, los costos y los riesgos de la negociación colectiva.

El sistema consagrado por el Plan Laboral apunta en esta dirección. En primer lugar, sitúa la negociación en el ámbito que le corresponde, la empresa, y prohíbe las negociaciones por áreas de actividad. Si la negociación colectiva es un mecanismo para determinar las remuneraciones en concordancia con la productividad, entonces lo lógico es que tenga lugar en cada empresa. Ello tiene claras ventajas: desdramatiza la negociación, produce

una mayor identificación del trabajador con su empresa, ya que se tiende a reemplazar la “lucha de clases” (trabajadores versus empresarios) por la “lucha de empresas” (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra que compite con ellos, lo cual es más funcional a una economía libre de mercado). Esto es especialmente importante en países con mercados internos reducidos, por cuanto atenúa la posibilidad de acuerdos monopólicos. Si los trabajadores de todo un sector negocian juntos con los empresarios también juntos de ese sector, es muy fácil para éstos, una vez terminada la discusión salarial, coludirse para acordar precios convenientes. De allí que, en el conjunto de las leyes del Plan, se fortaleció la ley antimonopolios chilena (Decreto Ley 211) y se extendieron las conductas atentatorias de la libre competencia al ámbito de las negociaciones colectivas.

En segundo lugar, el Plan Laboral limita el protagonismo de la negociación colectiva a empleadores y trabajadores. Los acuerdos y desacuerdos son exclusivamente entre ellos y no tienen por qué involucrar al gobierno y mucho menos a la comunidad. Los poderes públicos no tienen responsabilidad alguna en mediar, arbitrar o arreglar los desentendimientos entre las partes. Están eximidos de esta responsabilidad no por cuestión de indolencia o de insensibilidad social. Las autoridades deben evitar comprometerse con cualquier tipo de arreglo entre las partes porque la experiencia indica que estos compromisos invariablemente terminan traduciéndose en excepciones para sostener las conquistas alcanzadas en los “arreglos”. Hay muchas maneras de conceder tales excepciones: subsidios, créditos blandos, aranceles más altos para evitar la competencia de determinados productos o más bajos para internar determinados insumos, entre otras. Todas estas excepciones o privilegios tienen un costo para la comunidad y, en definitiva, significan que el exceso de las remuneraciones por sobre la productividad debe ser financiado indistintamente por los consumidores (mayor precio de los productos), por el fisco (menores ingresos tributarios o arancelarios, mayores costos directos), por el empleador (encarecimiento de la planta) y por los desempleados (mayores dificultades para encontrar trabajo).

El proceso de negociación insta a que los desacuerdos se planteen con absoluta transparencia, franqueza y libertad. Los trabajadores pueden sobrestimar todo lo que quieren su aporte a la empresa en términos de productividad. Los empleadores por su parte pueden subestimar esa contribución también todo lo que quieran. Allá ellos. Es responsabilidad de ellos incurrir en errores de este tipo porque en tal caso están jugando con fuego. Están corriendo riesgos objetivos: los trabajadores, el riesgo de quedarse sin sus empleos, y el empleador, el riesgo de quedarse sin trabajadores competentes, conocidos y entrenados. Ambos, el riesgo de que la empresa quiebre ante la imposibilidad de enfrentar la intensa competencia propia de una economía de libre mercado.

Planteado el desacuerdo insuperable entre las partes durante la negociación colectiva, el Plan Laboral abre paso a la huelga o, excepcionalmente, al arbitraje obligatorio, para el caso de aquellos trabajadores que no pueden ir a la huelga por el hecho de desempeñarse en empresas que atienden servi-

cios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía o a la seguridad nacional.

El Plan Laboral desdramatiza el conflicto social. La huelga ya no es un arma para imponer nuevas reglas del juego, deja de ser ese terrible instrumento de presión a través del cual los trabajadores fuerzan un mejoramiento artificial de remuneraciones —generando de paso daños a la comunidad y conmoción política y social— y pasa a ser lo que toda huelga debe ser: un instrumento de los trabajadores para demostrar con precisión el aporte que ellos, como equipo, realizan a la empresa en productividad. En épocas expansivas, la huelga permitirá seguramente a los trabajadores mejorar sus remuneraciones, si es que el mercado está pagando mejor por trabajos de ese tipo; en épocas contractivas, por su parte, la huelga puede ayudar a que el nivel de las remuneraciones no descienda más allá de lo que cae el valor de la productividad del trabajo durante la crisis. La mucha o poca fuerza que pueda tener la huelga no se mide en virtud de los aumentos de remuneración que se consiguen por su intermedio. Se mide en función de su efectividad para igualar la remuneración con el valor del aporte productivo.

La huelga contemplada en el Plan Laboral tiene varios atributos que se pueden resumir en los siguientes términos:

— No es un callejón sin salida, entre otras razones porque el monopolio que tienen los trabajadores de sus puestos de trabajo —y con ello la posibilidad de volver en cualquier momento a ellos— no se extiende más allá de los 60 días. Pasado este tiempo, la huelga puede seguir indefinidamente, pero ya no hay inamovilidad de los huelguistas, se disuelve el vínculo laboral y las partes quedan en entera libertad de acción. En todo caso, declarada y hecha efectiva la suspensión del trabajo, mientras dicho plazo no se cumpla, las posibilidades para llegar a acuerdo entre las partes continúan abiertas en función de los acontecimientos. Si al empleador le ha sido difícil conseguir reemplazantes de los huelguistas, tendrá una señal inequívoca de que ha estado ofreciendo poco a sus trabajadores durante la negociación. Si en cambio le fue fácil reclutar gente de calidad y costo similar, los trabajadores deberían comenzar a preocuparse porque podría significar que están desubicados. Cabe destacar que en países como Estados Unidos y Gran Bretaña no existe esta concesión de 60 días de inamovilidad; desde el primer día de huelga los trabajadores pueden ser reemplazados en forma permanente.

— No es un recurso expropiatorio, pues no suspende la facultad del empleador de administrar su empresa. De esa manera no compromete el derecho de propiedad. La empresa puede seguir funcionando, con dificultades, claro, porque deberá hacerlo con personal de reemplazo no entrenado, pero si el empleador está dispuesto a incurrir en este costo significa que su oferta durante la negociación ha sido seria y fundamentada.

— No compromete valores de orden público. La negociación colectiva es un asunto que se ventila entre las partes y que no debiera afectar más que a la empresa. De esta forma se neutralizan los riesgos que planteaban las negociaciones por área de actividad, que en caso de conflicto se traducían en desabastecimiento total de determinados productos en la comunidad. Cada empresa verá por cuánto tiempo puede salirse del mercado o fun-

cionar a “media máquina”. Cada empleador y cada grupo de trabajadores determinará responsablemente cuánta ventaja pueden darle a las empresas competidoras.

Durante el trámite legislativo, el general Mendoza expresó sus preocupaciones con respecto a los reemplazantes. Temía problemas de orden público por este concepto; temía que las puertas de las fábricas se transformasen en arena de combate entre los huelguistas y los trabajadores reemplazantes. La experiencia se encargó de tranquilizarlo. No había violencia alguna que temer a este respecto. Quienes están en huelga ejercen un derecho tan legítimo como el que tienen quienes están dispuestos a trabajar por una remuneración que consideran aceptable. La posibilidad de contratar reemplazantes en las empresas en huelga es la mejor manera como el mercado disciplina las posturas en la negociación.

### *Un arbitraje original*

QUEDABA POR ENCONTRAR UN BUEN MECANISMO para el caso de los arbitrajes obligatorios. En cualquier conflicto lo mejor son los arreglos entre las partes. Por eso este mecanismo debía sólo ser utilizable en casos excepcionales y nunca podía reemplazar —como se había planteado antes en el debate público— la negociación directa y su arma de última instancia, la huelga.

Pero, si era inevitable usarlo para impedir el daño a la comunidad en los casos de servicios de utilidad pública sin oferentes alternativos, había que diseñarlo para que también cumpliera su función de asegurar remuneraciones de acuerdo con la productividad y el mercado.

Si se analiza el comportamiento real de los árbitros en cualquier conflicto —entre países, empresas o personas— se puede comprobar que existe una tendencia en ellos a “partir la diferencia”, o sea, a fallar las proposiciones en disputa en el punto medio, o muy cerca del mismo, cuando es obvio que no se puede establecer ninguna presunción de que “lo justo” en una discusión sea el punto medio. Esta práctica tiene relación con una propensión psicológica del ser humano que lo lleva —más que a imponer la justicia, que no necesariamente está al medio— a intentar “quedar bien” con ambas partes. Lo grave era que si las partes de cualquier conflicto perciben que tal será el comportamiento del árbitro, les conviene extremar artificialmente sus posiciones para estar mejor ubicados cuando llegue el árbitro “partidor de la diferencia”. Esto explica la recurrente estrategia del “tejo pasado” (pedir mucho más de lo que realmente se piensa obtener) y del “tejo recortado” (ofrecer mucho menos de lo que realmente se está dispuesto a entregar) en las negociaciones colectivas del pasado, en que no había un árbitro formal pero, en último término, se llegaba a un arbitraje político del conflicto. Entonces ese comportamiento casi asegura que no se llegue a acuerdo entre las partes. Hace inevitable que deba recurrirse a un tercero para zanjar la disputa. Y hace ineludible que se emitan “señales” perversas a los que no están interiorizados de la estrategia detrás de las posiciones.

Pensando mucho este problema, decidimos que si exigíamos, en la ley, que el árbitro no pudiese “partir la diferencia”, si lo obligábamos a es-

coger entre una u otra posición de las partes en conflicto, entonces los trabajadores y empresarios tendrían que adoptar una estrategia de ofrecer o demandar lo que realmente creen es lo correcto. De otro modo, quien usara el tejo pasado o recortado obviamente no iba a ser favorecido por el fallo arbitral.

El mecanismo de arbitraje obligatorio que establece el Plan Laboral conlleva entonces un dispositivo que ha mostrado tener gran utilidad porque estimula la autorresponsabilidad en los planteamientos de las partes. Los árbitros están obligados a fallar a favor de una o de otra proposición planteada por las partes, debiendo aceptarla en su integridad. El árbitro no puede fallar por una alternativa distinta a la última planteada, previa al arbitraje, por el empleador o por los trabajadores; tampoco puede elaborar su fallo mezclando proposiciones de una u otra parte. Así se logra que las partes no extremen sus posiciones y se penalizan las irresponsables estrategias de "tejo pasado" o de "tejo recortado". Esta penalidad indirecta acerca tanto las posiciones, que la mayoría de las veces se producen acuerdos sin necesidad de acudir al árbitro. O sea, un sistema de arbitraje que, a la larga, elimina la necesidad de usar árbitros y conduce a que los trabajadores y empleadores que no pueden utilizar la huelga lleguen a acuerdos directos entre ellos.

### *Los últimos tropiezos*

LA ACTIVIDAD LEGISLATIVA en los últimos días de junio se tornó febril. Pese a que el plazo se estaba terminando, teníamos confianza en que íbamos a poder cumplir. Sin embargo, cuando ya estábamos en tierra derecha surgieron tres serios traspies. Los dos primeros tuvieron que ver con los trabajadores marítimos y con los trabajadores del cobre. El tercero, con la norma general de indexación de remuneraciones que existía en ese momento en el país.

Las condiciones de trabajo en los puertos eran muy especiales y plantearon siempre serios reparos al propósito de incorporar a todos los trabajadores chilenos —sin excepción— al Plan Laboral. Por un lado, se requería de normas congruentes con las particularidades del trabajo en los puertos y su discusión nos podía atrasar. Por otra parte, no había que ser adivino para saber de antemano que entrar a legislar en esta área iba a significar herir viejos, enormes y sombríos intereses creados y resultaba que el hombre clave tanto para detener como para llevar a cabo el boicot era —incluso más que el propio Meany— Thomas Gleason, una especie de gran patrón de los puertos americanos, anticomunista militante, que había estado mirando con simpatía los lineamientos de la legislación laboral anunciada en Chile. No queríamos que los dirigentes marítimos chilenos lograsen radicalizar a Gleason detrás de sus posiciones. Había demasiado en juego como para apostar la detención del boicot a nuestro afán de lograr el cien por ciento de los objetivos. No era el momento de dar esta batalla. Sanear la estructura y los esquemas de trabajo en los puertos chilenos iba a requerir que la amenaza del boicot de la AFL-CIO estuviera definitivamente desmontada. Lo conversé con el Presidente, quien apreció este rasgo de prudencia

en medio de toda una gestión que estaba asumiendo importantes riesgos. En definitiva, los trabajadores marítimos quedaron excluidos del Plan Laboral. Serían incorporados a estas normas dos años después.

El otro sector crítico fueron los trabajadores del cobre. Dueños de un inmenso poder de presión, los 30 mil trabajadores del cobre tenían no sólo las mejores remuneraciones de la estructura productiva chilena, sino además el privilegio de contar con un estatuto de protección especial, nada menos que incorporado a la Constitución Política de la República.

Estas disposiciones formaron parte del Estatuto de Garantías que la Democracia Cristiana negoció con Salvador Allende para entregarle el gobierno en 1970 y consolidaban un increíble sistema de organización sindical al servicio de los dirigentes. La afiliación sindical era obligatoria. Los sindicatos, las zonales y la confederación tenían el carácter de entidades únicas. Las cuotas sindicales eran determinadas por la cúpula dirigente. El 5% de las gratificaciones anuales a que tenían derecho los trabajadores (incluyendo a los supervisores que no pertenecían a la Confederación) debía ser entregada en bandeja, obligada y automáticamente, a las organizaciones sindicales: se estima que el traspaso de fondos era superior al millón de dólares anuales. Vale la pena consignar algunas de las disposiciones del Estatuto de Trabajadores del Cobre. Son un monumento al particular concepto de la democracia que existía en nuestro país.

*Art. 48. La Confederación deberá acordar la cuota con que los miembros de los sindicatos concurrirán a costear los gastos de la organización. Estas cuotas deberán ser descontadas por las empresas en las respectivas planillas de pago de sueldos o jornales y entregadas al tesoro de la Confederación dentro de los quince días de efectuado el descuento.*

*Art. 50. Las empresas que obtengan utilidades líquidas en su giro estarán obligadas a participar o gratificar a sus trabajadores en una proporción no inferior al 30% de dichas utilidades... (con un tope).*

*Art. 53. De la participación de utilidades o gratificación que corresponda a cada trabajador se descontará un 5% que se entregará al sindicato respectivo del Centro de Trabajo en que preste sus servicios.*

Claro, no era fácil desmontar esta trama que objetivamente estaba entorpeciendo el manejo de CODELCO, de lejos la mayor empresa del país. Puesto que el Plan Laboral consistía en leyes, sus disposiciones no alcanzaban a quienes estaban amparados por un estatuto de jerarquía constitucional. El asunto iba a tener la fuerte oposición de la poderosa, y bien financiada, oligarquía sindical del cobre y, como siempre ocurre, no faltaban los timoratos que abultaban los inconvenientes. Nada se puede hacer, decían. La incorporación de los trabajadores del cobre exigía la dictación de un Acta Constitucional modificatoria del texto constitucional vigente y ésto —para medio mundo— eran palabras mayores. El resultado fue que la Junta no quiso aprobar la inclusión de los trabajadores del cobre en el Plan y el asunto quedó ahí.

Quedó ahí, pero la verdad es que sólo por un par de días. Estimulados por la acogida que tuvo el Plan Laboral, pedimos a la Junta de Gobierno una sesión extraordinaria en la cual se reconsideró el asunto y, al final, se aprobó una ley con naturaleza de acta constitucional que —por fin— hizo primar la equidad y barrió con los privilegios. Los trabajadores del cobre

quedaron sometidos a la legislación vigente para todos los trabajadores del país y el sistema pudo cerrarse con racionalidad y coherencia. Gracias a este factor, hoy existe Plan Laboral para todos los trabajadores del país.

### *Piso e indexación*

POR ÚLTIMO, SE PRODUJO UN TROPIEZO relacionado con el sistema de indexación de las remuneraciones que estaba vigente desde comienzos del gobierno militar.

El sistema consistía en el reajuste automático de 100 por ciento de la inflación, con cierta periodicidad, de todas las remuneraciones. Esta disposición incluía no sólo a los trabajadores del sector público —sector fiscal, fuerzas armadas, poder judicial— sino también a los trabajadores del sector privado. Esta norma de reajuste automático fue establecida en 1974, como parte de la política económica, con el objeto de proteger al trabajador de altas tasas de inflación. Anualmente se fue ratificando por el Ministerio de Hacienda al incorporar esta norma en la ley de presupuesto.

La proposición original del Ministerio no incluía ningún sistema de indexación, pues precisamente el concepto de negociación colectiva apuntaba a que fuera en ella donde los trabajadores discutirían sus aumentos de remuneración. Pero la propuesta sí incluía otra disposición *ad-hoc* a las circunstancias de la economía chilena de ese momento. Se trataba de un mínimo —un piso en términos nominales— a la oferta que podía hacer el empleador, la cual debía equivaler al nivel de remuneración que ya tenían los trabajadores.

Esta disposición tenía un fundamento relacionado con una distorsión existente con anterioridad a la dictación de esta ley, que era la existencia de las indemnizaciones por despido. La indemnización por despido obligaba al empleador a pagar un mes de remuneraciones por año de servicio en caso de despido. Esta disposición se introdujo a la legislación laboral chilena por la llamada “ley de inamovilidad” de 1966 y, sin duda, representaba un gran desincentivo al empleo. Pero era una realidad y el gobierno la había ratificado un año antes con la dictación del Decreto Ley 2.200, sobre contrato individual de trabajo.

La ley de negociación colectiva exige que, después de 60 días de huelga, se entienda terminado el contrato de trabajo sin derecho a indemnización por despido. Se consideraba de suma importancia que la huelga no significara un monopolio indefinido del trabajador sobre su puesto de trabajo y, por tanto, se le fijaba un plazo a este monopolio. Siendo así, se habría podido producir un problema cuando el empleador, con el objetivo de eliminar los pasivos representados por las indemnizaciones por despido devengadas, ofreciera remuneraciones manifiestamente inferiores a las del mercado para provocar una huelga que durara más de 60 días. Con miras a evitar esta maniobra, era básico establecer un piso a la oferta del empleador. Esta era una cláusula necesaria, entonces, para compensar el efecto de una distorsión preexistente. Dado el nivel proyectado de inflación —de 20 a 30 por ciento anual— había un amplio margen de flexibilidad para varia-

ciones en las remuneraciones reales si el mercado así lo requería. Por cierto, cuando en el futuro se resolviera a fondo el tema de las indemnizaciones —y se sabía ya de ideas circulando entre los expertos en la materia— la idea era retirar este mecanismo *ad-hoc*, por no ser inherente a la lógica del sistema de negociación colectiva.

Sin embargo, en las discusiones en la Junta se cruzó el tema de la indexación. El razonamiento, no exento de consideraciones políticas, era que si en ese momento los trabajadores sindicalizados, pero todavía sin derecho a negociar colectivamente, tenían sus remuneraciones plenamente indexadas a la inflación —tal como todo el resto de los trabajadores— no iba a ser en absoluto comprensible que, una vez restablecida la negociación, fueran los únicos trabajadores marginados del beneficio de tener a lo menos remuneraciones de poder adquisitivo constante. Por tanto —se dijo— el piso nominal del proyecto original debía tener la misma reajustabilidad existente para el resto. Pese a nuestras reservas, la resolución final fue que si algunos trabajadores tenían indexación, lo justo era que la tuvieran todos. En todo caso planteamos que lo lógico era que la indexación del piso de la negociación colectiva terminara el día en que el Ministerio de Hacienda decidiera terminar con la indexación salarial que tenían los trabajadores privados que no negociarían colectivamente (se estimaba que ellos serían alrededor de 90 por ciento de la fuerza laboral).

En una sesión de la Junta que contó con la presencia del Ministro de Hacienda Sergio De Castro, se aprobó la cláusula de la indexación del piso con la aprobación tácita del equipo económico. Quizás existía ya la idea de no renovar la indexación general de remuneraciones en el presupuesto de ese año o del próximo, a medida que la inflación llegara a niveles bajos, y en ese momento se derogaría también la indexación del piso de la negociación colectiva, ya que su origen estaba en esa disposición. No fue así. El Ministerio de Hacienda no sólo renovó la indexación general a fines del 79 y del 80 sino que incluso el 81. Sólo a mediados del 82, cuando ya era evidente que el país había entrado hacia meses a una fuerte recesión y se requería flexibilidad a la baja en las remuneraciones reales de todos los trabajadores, se decidió derogar simultáneamente la indexación general y la del piso de la negociación colectiva.

### *Ensayo general*

CUANDO CONCLUYÓ EL DISEÑO Y CONCEPCIÓN DEL PLAN LABORAL, teníamos por un lado la satisfacción y por el otro el sobresalto de haber abierto caminos nuevos. Las interrogantes eran numerosas. ¿Hasta qué punto — como temía mucha gente del gobierno— el Plan no abriría una compuerta de demandas sociales que podría llevar a la desestabilización del régimen? ¿Funcionaría el nuevo esquema? ¿Serían capaces las autoridades políticas y militares de mantenerse neutrales frente a las expresiones de conflicto entre empresarios y trabajadores, como se suponía que lo tenía que hacer? ¿En los hechos, que era lo que contaba, iba a ser rechazado o aceptado el sistema por la base laboral del país? Una cosa estaba clara: si la nueva legisla-

ción tenía éxito y lograba echar raíces, el camino para la apertura y la democratización del país quedaba abierto y despejado. En el fondo, aquí comenzaba la apertura real del régimen hacia la base social. Si no era así, era previsible que el gobierno entrara a un período difícil, e iba a tener que replantearse todo el proyecto democratizador del cual el Plan Laboral era en verdad el primer ensayo general.

“El ideal de la mejor forma de gobierno es la que inviste de la soberanía a la masa reunida de la comunidad, teniendo cada ciudadano no sólo voz en el ejercicio del poder, sino, de tiempo en tiempo, intervención real por el desempeño de alguna función local o general”.

John Stuart Mill