

JOSÉ PIÑERA

TERCERA
EDICION

LA REVOLUCION
LABORAL
EN CHILE




ZIG-ZAG

Al comenzar la tarde del 2 de enero de 1979, el auditorium del Ministerio del Trabajo era todo bullicio y expectación. Por primera vez en mucho tiempo las puertas del Ministerio se habían abierto sin discriminaciones a los dirigentes sindicales y empresariales del país. Entre ellos estaban, desde luego, los dirigentes que habían promovido el boicot, los líderes del llamado Grupo de los Diez. También se veía una gran cantidad de periodistas y fotógrafos. Todos habían sido invitados para conocer como representantes del mundo del trabajo las orientaciones generales del Plan Laboral. Fue la primera vez que se escuchó hablar públicamente de esta iniciativa en el país.

El encuentro en el auditorium del Ministerio no sólo estuvo cargado de expectativas. También estuvo cargado de significado. Primero, porque inauguraba una etapa de puertas abiertas en el Ministerio; ya no se podría seguir diciendo que las autoridades chilenas se negaban a recibir y a escuchar a los sindicalistas chilenos. Segundo, porque se daban a conocer a todo el país los lineamientos generales del Plan Laboral. Tercero, porque en esa ocasión el gobierno se comprometió a que el 30 de junio el Plan Laboral debería estar convertido en ley. Cuarto, porque allí se anuncia "la prueba de amor", el levantamiento de la restricción que condicionaba las reuniones sindicales a permisos previos de la autoridad.

Los anuncios del 2 de enero cayeron como bomba. En realidad se apartaron completamente del libreto con el cual se pensaba que el gobierno iba a reaccionar, según pronósticos de observadores de izquierda, de centro y de derecha. Llamaron la atención los alcances que el gobierno quería darle al principio de libertad sindical. Sorprendió la liberalidad con que se quería concebir el proceso de negociación colectiva. Fue un golpe a la cátedra la rapidez con que las autoridades estaban reaccionando y el giro novedoso que el gobierno estaba dando en materia laboral.

Obviamente el gobierno estaba yendo más lejos -mucho más lejos- de donde la antigua dirigencia sindical chilena quería ir. Sin embargo, las primeras reacciones fueron de apoyo o de desconcierto. Fue muy honesta la declaración que Tucapel Jiménez, uno de los líderes del Grupo de los Diez, hizo a la prensa al salir de la reunión: "Por primera vez en tres años se abren las puertas del Ministerio del Trabajo para todos los trabajadores, sin distingos de ninguna clase".

La reacción externa a los anuncios fue excelente. Grace me llamó -más que contento, emocionado- para transmitir sus satisfacciones por las noticias recibidas desde Chile. Tenía todavía una inquietud. El Grupo de los Diez seguía sintiéndose desairado por las autoridades. Si bien estos dirigentes habían sido invitados al encuentro del 2 de enero, querían, todos juntos, una reunión a solas conmigo. Al día siguiente los estaba recibiendo en el Ministerio, con todo el despliegue de prensa que ellos traían.

No eran pocos -incluso dentro del propio gobierno- los que pensaban que estábamos jugando con fuego. Entre los enojos que el tema le suscitaba, el general Pinochet también se daba su tiempo para bromear sobre la situación. Recíbalos no más, me decía, pero si el boicot les resulta van a ser los primeros que se irán despachados al exterior a bordo del Jumbo. Esa era la expresión que él usaba, el Jumbo. Chile -decía- no va a poder exportar mercaderías desde el 8 de enero, pero a estos dirigentes los iba a "exportar" de todas maneras a partir del día siguiente. En mis pesadillas me veía también "exportado" en el famoso Jumbo, ¡al lado del Grupo de los Diez! Entre broma y

broma, ese escenario era macabro: exilio para los dirigentes sindicales, renuncia al Ministerio, endurecimiento del régimen y graves perjuicios para el país.

La reunión con el Grupo de los Diez fue un éxito para nosotros. Les expliqué de nuevo los principios del Plan Laboral. La situación era incómoda para ellos. Habían reclamado por años -en términos nominales, más que nada- democracia y libertad sindical y, cuando el gobierno estaba a punto de establecerlas, rechazaban una y otra, porque esta democracia y esta libertad iba a provocar la "atomización" del mundo sindical y no les permitiría recuperar las posiciones que habían perdido. Quedó en claro en esa reunión que Eduardo Ríos, dirigente portuario, ejercía dentro del Grupo un evidente liderazgo. Lamentablemente, su agresividad y violencia verbal lo hacían un interlocutor imposible. Al lado suyo, Tucapel Jiménez tenía un carácter amable y conciliador; el malogrado dirigente, víctima de un crimen canallesco muchos años después, respondía bastante bien a la imagen del radical sensato y buena persona. Los demás -Ernesto Vogel, de los ferroviarios, Hernol Flores, de Correos, Antonio Mimiza, de los trabajadores del petróleo, Federico Mujica de los empleados particulares- eran más bien seguidores que líderes.

El Plan Laboral estaba creando divisiones entre ellos. Ríos estaba dogmáticamente en contra, Jiménez dispuesto a darle una oportunidad. El hecho concreto es que solicitaron a la AFL-CIO que postergara una semana, del 8 al 15 de enero, la reunión para tomar la decisión del boicot, solicitud que, por cierto, les fue aceptada. Por nuestra parte habíamos ganado al menos una semana.

Los días siguientes fueron de una actividad frenética en el Ministerio del Trabajo. Por un lado, había que dar respuesta a las múltiples clarificaciones que nos pedían en Chile por este "golpe de timón" laboral. Por otro, estaban los contactos diarios con Grace y Navarro.

La incertidumbre se mantuvo hasta que llamó Tony Navarro -a quien siempre imaginé con la oreja pegada a la puerta donde se estaban reuniendo los jefes de la AFL-CIO- para contar que se había decidido la suspensión del boicot hasta el mes de julio próximo, oportunidad en que la decisión volvería a ser revisada a la luz de las leyes sindicales.

El Plan Laboral había desarticulado la maniobra del boicot y Chile podía continuar creciendo con tranquilidad.

Pese a que eran los años del errático Presidente Carter, el embajador norteamericano George Landau -que en algunos sectores del régimen era muy resistido- fue, en todo lo relacionado con este tema, un auténtico caballero y un valioso apoyo. También el ex ministro del Trabajo del Presidente Frei, William Thayer, utilizó activamente sus muy buenos contactos con el sindicalismo norteamericano para crear los necesarios lazos de confianza y contribuir a detener el boicot.

En esos días de enero de 1979 murió realmente la idea del boicot internacional en contra de nuestra patria. También en esos días el canciller Hernán Cubillos suscribía en Montevideo, con su colega argentino Carlos W. Pastor, el acuerdo en que, convocados por el Cardenal Samoré, los gobiernos de Chile y Argentina pedían la mediación del Santo Padre para solucionar el diferendo austral.

Con apenas una semana de diferencia, durante ese mes Chile desactivó dos bombas de inmenso poder destructivo.

3

¿POR QUÉ NO?

Una vez que el boicot quedó suspendido, el ritmo de actividades en el Ministerio del Trabajo experimentó un cambio cualitativo. A la agitación de los telefonazos y de los contactos urgentes, que fueron el pan de todos los días en las tres primeras semanas de gestión, siguió un período mucho más rico en creatividad y desafíos intelectuales. Súbitamente dejamos de trabajar para el día siguiente y comenzamos a trabajar para un horizonte de más largo plazo. El desafío era crear un nuevo esquema sindical marcado por el signo de la libertad. Esto significaba evitar los errores que desde el ámbito sindical contribuyeron a la muerte de la democracia el año 73 y poner término al peligroso juego de improvisaciones que se extendió entre el 73 y el 78.

Antes de ponerme de cabeza a trabajar en los proyectos de leyes laborales, cumplí un trámite importante. Al día siguiente de jurar como ministro del Trabajo recibí el primer oficio de la Presidencia, marcado "urgente" y "reservado".

Por especial encargo de S.E. el Presidente de la República tengo el honor de dirigirme a US. para solicitarle se sirva hacer llegar a esta Secretaría una declaración jurada ante notario público de los bienes (muebles, inmuebles, valores y otros que estime conveniente) que conforman su patrimonio personal, la cual debe mantenerse en la documentación de carácter privado del Jefe del Estado.

Lo firmaba "por orden del Presidente de la República" un teniente coronel que era secretario privado del general Pinochet. El 16 de enero hice la declaración jurada de mis bienes en una notaría de Santiago: una casa, un auto Volvo que me había traído de los Estados Unidos y nueve millones de pesos en depósitos bancarios.

Tres años más tarde, al renunciar al Ministerio de Minería hice la misma declaración ante notario. La única diferencia era que me había "comido" el Volvo. Lo que merece ser destacado es el procedimiento instaurado por un gobierno militar que no tenía fiscalización parlamentaria y que, sin embargo, se autoimponía esta disciplina.

Las leyes aperitivo

El primer producto del Ministerio del Trabajo fueron los decretos leyes 2544 y 2545, que consagraron la libertad de reunión sindical y fijaron normas sobre cotización y recaudación de cuotas en los sindicatos. Dentro del Ministerio eran llamadas las "leyes aperitivo" del Plan Laboral. Fueron tramitadas en tiempo récord y aparecieron publicadas en el Diario Oficial el 9 de febrero del 79. Tanto como resolver con eficiencia un problema que era objetivo -la falta de recursos de los sindicatos, ahora

autorizados para reunirse libremente- con estas disposiciones dimos algunas señales y testimonios. Señales desde luego hacia el exterior, que corroboraran la seriedad de nuestras intenciones de elaborar leyes laborales justas, con o sin presión internacional, pero señales también de alcance interno. Los criterios cuidadosamente democráticos y de absoluta transparencia de esos decretos leyes para el asunto específico de las reuniones sindicales y las cotizaciones descontadas por planilla -materia de alcance reducido quizás, pero no por eso irrelevante- de hecho iban a impregnar todo el edificio institucional que pensábamos levantar.

En concreto, estos decretos leyes autorizaron que los empleadores descontaran por planilla las cuotas para el sindicato y las entregaran a la directiva sindical cuando la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados al sindicato así lo acordare en votación secreta o el propio trabajador lo autorizare por escrito. Nada de presunciones o de arbitrios de la autoridad. Por primera vez en el sindicalismo chileno -y desde ya en el régimen militar- se confió una decisión de las personas al ejercicio de una verdadera "democracia en la base", con votación secreta y universal en vez de votación abierta en asamblea. El asunto no era trivial. Por décadas los sectores más militantes y politizados del sindicalismo chileno habían manipulado al trabajador común y corriente a través de la presión y de la intimidación que se puede ejercer en una votación no secreta. Los comunistas llegaban incluso a la violencia física en estos mitines y el método les permitió controlar el movimiento sindical chileno en los años 60. Por lo tanto, en esta primera ley, dimos la primera señal inequívoca de la dirección en que nos proponíamos avanzar: no se trataba de "descongelar" lo congelado, sino de crear un nuevo orden sindical fundado en la democracia y en la libertad.

Desde fojas cero

Por delante había un trabajo apasionante, en todo caso. Y todavía más apasionante desde el momento en que queríamos partir sin prejuicio alguno y desde fojas cero. Las cinco definiciones básicas aceptadas por el Presidente de la República, equivalían a las fundaciones del edificio. Faltaba todo el resto, es decir las elevaciones y la obra gruesa, las redes y cablerías, los estucos y terminaciones. La idea matriz fue replantearnos todo lo existente y volver a las preguntas fundamentales. A esas interrogantes que de tan fundamentales que son ya nadie se las plantea. Así es como se va perdiendo el sentido de las instituciones, de las normas y de las cosas. Así es como a menudo terminamos - en muy diversos planos- con las manos amarradas a la inercia de las tradiciones, al peso de las ideas recibidas, a la lógica que obliga a actuar en determinado sentido porque siempre se ha hecho así.

En el campo del derecho colectivo del trabajo las cosas venían mal desde muy antiguo. En este punto valen algunas precisiones. El derecho y la normativa laboral tienen dos grandes ramas. Es necesario decirlo porque no todo el mundo lo sabe ni tiene por qué saberlo. Una de las ramas mira a la relación individual entre el empleador y el trabajador y en este campo caen derechos y obligaciones tales como duración de la jornada de trabajo, las vacaciones, los permisos pre y postnatales, las indemnizaciones por despido, el término de los contratos de trabajo y en general todas las demás cláusulas que libremente acuerden las partes contratantes. En Chile todas estas materias fueron objeto de regulación en el decreto ley 2.200, que estaba promulgado y en vigencia antes de que entrase al Ministerio del Trabajo.

La otra rama del derecho laboral corresponde al derecho colectivo del trabajo y es esta el área que el Plan Laboral iba a cubrir. El Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. **El Plan Laboral en realidad es única y exclusivamente un plan sindical** y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral. Desgraciadamente, como se vio después, era también más equívoco y la gente todavía tiende a mezclar el Plan Laboral con normas y disposiciones que son ajenas a él como, por ejemplo, las normas sobre despido de trabajadores (incluyendo el famoso artículo 155, letra F, del Código del Trabajo que permitía el despido sin expresión de causa, recién derogado). De hecho el Plan Laboral apunta solamente a las normas sobre organizaciones sindicales y sobre negociación colectiva. Todo el resto es ajeno al Plan Laboral y conviene no perderlo de vista.

Para hacer las cosas bien desde el comienzo y para construir una legislación laboral moderna iba a necesitar un muy buen equipo de colaboradores. Mi primera preocupación fue organizar dos equipos de trabajo. Uno fue el equipo pensante, encargado de diseñar la arquitectura básica del sistema. El otro fue el equipo jurídico-operativo, encargado de expresar en normas congruentes y de alcance general el sistema que estábamos concibiendo en el primer equipo.

Los miembros permanentes del primer equipo fueron Rodrigo Alamos y Hernán Büchi. En el otro, Juan Raúl Ventura, que era el subsecretario del Trabajo, Ramón Suárez, director del Trabajo, Arturo Marín, Luis Giaccino y Ramón Rivas, abogados del Ministerio, y Roberto Guerrero, por entonces fiscal del Banco Central.

¿Qué rasgo en común tenía esta gente? En el caso de los abogados, gran conocimiento del derecho laboral, una actitud crítica frente a la normativa vigente y buena disposición frente a nuevos conceptos. En lo que a Rodrigo Alamos y a Hernán Büchi concierne, el atributo determinante fue la amplitud de mente. Hombres sin prejuicios, sensatos, inteligentes, pero sobre todo hombres de gran libertad interior. Rodrigo Alamos era un ingeniero comercial que tenía una cierta experiencia en el campo de las relaciones industriales, pero la verdad es que lo más importante era que tenía ideas propias sobre los problemas y estaba dispuesto a expresarlas con objetividad, pero también con mucha firmeza. Hernán Büchi, por su parte, en ese tiempo estaba adscrito al equipo de economistas del Ministerio de Economía y ya estaba comenzando a destacar no sólo por su aspecto de cantante de rock sino principalmente por su capacidad analítica y su mente poderosa, que más tarde lo llevaría a ser un excelente ministro de Hacienda. Cuando nos reuníamos los tres, poníamos prácticamente todo en tela de juicio y a través de aproximaciones sucesivas íbamos levantando un edificio sindical de veras articulado por la eficiencia y la razón.

¿Deben haber sindicatos en una verdadera economía social de mercado? ¿Es necesario que exista negociación colectiva? ¿Por qué? ¿Qué rol cumplen las huelgas? ¿Debe haber empresas en que la huelga esté prohibida? ¿Qué es lo que negocian los trabajadores cuando actúan como grupo organizado frente al empleador? Preguntas de este tipo eran el insumo diario de nuestro trabajo. Cualquier respuesta era válida toda vez que tuviera la debida fundamentación y fuera capaz de resistir la prueba muy poco benevolente de la crítica. Considerábamos indispensable no hacer concesiones en esta etapa. Nada de argumentos de autoridad o de razones tomadas de la escuela sentimental. Nada de

lugares comunes. Nada de conformarnos con que las cosas son así porque siempre han sido así.

Incluso para tener más antecedentes invitamos a venir a Chile por unas semanas al joven profesor norteamericano John Pencavel, de la Universidad de Stanford, que era en esos momentos la estrella emergente de la economía laboral en los Estados Unidos. Lo usamos como "abogado del diablo". Lo instábamos a que planteara las soluciones más liberales posibles y a que torpedeara nuestro trabajo con argumentos demoledores. Tuvimos sesiones de análisis muy intensas con él.

Concentrado en reuniones de trabajo de esta índole en las mañanas, paralelamente dedicaba casi todas las tardes a recibir gente. Las puertas del Ministerio estuvieron efectivamente abiertas de par en par. Mucha gente entregó sus apreciaciones. Estos contactos fueron muy valiosos. Valiosos no necesariamente porque hayan proporcionado soluciones para las encrucijadas que planteaba el Plan Laboral, sino valiosos porque entregaron un caudal impresionante de experiencias y observaciones que desde luego enriqueció mucho en esa época el proceso de elaboración de pensamiento y de decisiones.

La democracia no es sólo una cuestión de votos sino también de receptividad y actitudes. Democracia -entre otros contenidos- es también saber escuchar. Las opiniones ajenas enriquecen. La diversidad de opiniones es saludable y, más que un dato con el que hay que contar, puede ser una muy poderosa fuente de aprendizaje y estímulos. Siempre que, al final del día, se tenga tanto la capacidad de discernir entre planteamientos fundados y opiniones superficiales, entre proposiciones orientadas al bien común y aquellas que defienden intereses creados, y también la capacidad de decidir lo que es bueno para el país, aun cuando tenga la oposición de sectores poderosos (el inefable "costo político" que intimida a tantos gobernantes).

La meta es el cielo

En los asuntos públicos, en la gestión de las empresas, en el trabajo profesional y en cualquier plano de actividad no podemos partir sino de lo óptimo. No hacerlo es rendirnos de entrada a la mediocridad. Una vez identificado el óptimo, habida cuenta de las exigencias de bien común que el asunto comprometa o de los propósitos que tenemos, lo demás es asunto de ejecución, de implementación, de oportunidad, de beneficios y costos. El compromiso ha de ser con la solución óptima. Ahora bien, si ella no se puede aplicar por muy buenas razones en ese momento, y sólo entonces, puede comenzarse a rebajar la puntería. Hacerlo antes es una cobardía. Hay quienes creen que la aproximación correcta a los problemas es vía los parches y las soluciones a medias, es transando con "el mal menor". Por esta vía no se hace arquitectura; se hacen sólo poblaciones callampas, en las cuales se invierte mucho ingenio en las partes pero nadie piensa en la totalidad de la población, que termina así convertida en adefesio.

En mis años de estudiante en la Universidad de Harvard encontré en estas palabras una inspiración atractiva:

Algunos hombres ven las cosas

como son y dicen ¿por qué?
Yo sueño con cosas que nunca
fueron y digo ¿por qué no?

El Plan Laboral en Chile fue un esfuerzo por soñar cosas que nunca fueron y realizarlas.

Es posible que los mitos abunden en muchas disciplinas del conocimiento y en muchos sectores de actividad. Es difícil sin embargo que ellos estén tan arraigados como en el tema laboral. Todo o casi todo este campo está cargado de una emoción reivindicacionista que puede llegar a ser muy nociva y contraproducente cuando -con el ánimo de proteger a los trabajadores- no se hace otra cosa que perjudicarlos.

La normativa laboral chilena fue hija de "corazones sangrantes" y de razonamientos débiles. Los textos de estudios parten invariablemente con inflamadas declaraciones de redención social. Pero nada dicen acerca de cómo mejorar en la realidad las condiciones de vida de la gente. No obstante que el mercado laboral es una realidad eminentemente económica -puesto que juegan un rol clave los conceptos de costo, productividad, competencia y demanda- el lenguaje que se usa es de fibra inconfundiblemente emocional. No hay político, no hay abogado con "sensibilidad social", no hay agitador, no hay vicario "progresista" ni hay comunicador social de "avanzada", que no pueda dar en cualquier momento una encendida conferencia sobre el tema de la equidad en las relaciones laborales. Pero nunca estas proclamas contienen soluciones viables y coherentes a los problemas; son sólo expresión de buenos deseos.

Rompiendo mitos

En materia de legislación sindical hubo que hacer lo mismo que les recomienda el profesor Keating a sus alumnos en esa joya del inconformismo que es la película La sociedad de los poetas muertos: arrancar el primer capítulo del texto de estudios de la clase, porque está irremediablemente mal concebido y no tiene salvación. Lo hicimos así porque terminamos convencidos que varias de las verdades oficiales en el campo laboral no eran otra cosa que mitos.

Vamos viendo.

Es un mito identificar a los trabajadores sindicalizados con los pobres. Los verdaderamente pobres son los marginados, los desempleados, los allegados, pero en ningún caso son los trabajadores del sector industrial, que es donde el sindicalismo recluta su mayor cantidad de afiliados. Esta confusión ha sido fatal en la aproximación al tema por parte de la gente de corazón sangrante. **Durante décadas se tradujo en privilegios para los sindicatos con mayor poder de presión y en una escandalosa indolencia nacional frente al drama de la extrema pobreza.** En los años 60 uno de cada cinco chilenos vivía en condiciones de miseria, pero los dirigentes del país tenían la conciencia tranquila, porque juraban que vivíamos en una sociedad "solidaria" y -según los discursos en boga- muy progresista.

Otro mito: que el sindicalismo es representativo de los intereses y aspiraciones de la totalidad de los trabajadores. Esto es completamente falso. **El sindicalismo en Chile siempre ha sido minoritario. Se podría decir que hasta elitista.** En nuestro país ha

reclutado un contingente que ha oscilado entre el 10 y el 20% del total de los trabajadores. La inmensa mayoría de los trabajadores no está sindicalizada. Y no lo está por muchas razones: a veces porque el trabajador labora en empresas demasiado pequeñas; o porque trabaja en forma independiente; o porque desconfía de las organizaciones que dicen representarlo; o porque muchos trabajadores se desenvuelven en sectores donde no convienen los sindicatos.

Siendo así, un análisis ligero podría suponer que el esquema sindical no es un asunto de mucha importancia, puesto que no concierne sino a una minoría de trabajadores y a una fracción también minoritaria de los empleadores. Pero desgraciadamente no es así. El esquema sindical -malo o bueno- tiene profunda incidencia en el resto de la sociedad porque influye en los patrones de conducta y en las expectativas de todos los trabajadores. Por el marco de las relaciones sindicales pasa en gran medida la posibilidad de que los cesantes puedan encontrar empleo más temprano que tarde. Allí se juegan ventajas y desventajas decisivas para los consumidores, para los pobres de verdad y para los trabajadores no sindicalizados.

La amplia repercusión que tienen en el resto del cuerpo social los acuerdos o desacuerdos entre los empleadores y los dirigentes sindicales proporciona una de las tantas evidencias de las limitaciones que tiene el corporativismo como sistema político. El corporativismo, al otorgar en este ámbito representación sólo a un puñado de dirigentes empresariales y sindicales, deja al margen de la discusión a la gran mayoría de los hombres de empresa y a los trabajadores y, desde ya, a los cesantes, a los consumidores, a los sectores de extrema pobreza. En el mejor de los casos, empleadores y trabajadores sindicalizados se arreglan entre sí y lo hacen a expensas de los demás, que son débiles y no tienen representación.

Trabajadores versus trabajadores

Debemos incluso ir un poco más lejos. La distribución del producto entre quienes aportan trabajo y quienes aportan capital es bastante estable en el largo plazo. Estable a través de diversas épocas, distintas sociedades y diferentes esquemas sindicales.

El sindicalismo no es un arma efectiva para alterar esta distribución. Lo que vaya para el mundo del trabajo y lo que quede para el mundo del capital es un asunto que responde a variables más profundas, como la tecnología, la abundancia relativa de capital, la sustituibilidad entre ellos en los procesos de producción, entre otros factores.

El sindicalismo sí es un arma poderosa para decidir qué fracción de las rentas del trabajo va al sector de trabajadores sindicalizados -la minoría- y qué queda para el resto de los trabajadores, que como se ha dicho son la mayoría. Aquí sí que la tensión es aguda y el combate es definitivo.

Hay que decirlo, pues, con toda franqueza: la discusión sobre el marco de la actividad sindical tiene fundamentalmente implicaciones distributivas al interior del sector de los trabajadores, e implicaciones de poder político frente al resto de la sociedad. Lo que se decide en esta discusión es cuántos privilegios tendrán que tener los trabajadores sindicalizados en relación a quienes no lo están; lo que se decide es si se les entrega a los sindicalistas el poder para paralizar la economía y tomar como rehén al país; lo que

se decide es si los dirigentes sindicales pueden llegar a tener en nuestra sociedad más poder que los parlamentarios, no obstante que éstos son elegidos democráticamente por la ciudadanía.

Un país puede llegar muy allá en esta dirección. Argentina lo hizo en tiempos de Perón y desde entonces nunca más se ha podido recuperar. Su economía ha sido literalmente acorralada por la maquinaria estatista y por la maquinaria corporativista, montada sobre los sindicatos y gremios empresariales, las cuales operan como gigantescas barreras contra los cambios y la modernización.

Tripartismo contra el bien común

El sindicalismo de viejo cuño opera con gran efectividad y se vale de ideas que han penetrado a muchos sectores ciudadanos de buena fe. Por ejemplo, defiende a brazo partido instituciones como la concertación social, porque sabe que los acuerdos de cúpula le convienen más que los resultados objetivos de las fuerzas del mercado. Mientras menos sean los interlocutores, más fácil es alcanzar arreglos ventajosos. Defiende también la idea de las negociaciones laborales tripartitas, donde por un lado están los trabajadores, por el otro los empleadores y, al medio, los representantes gubernativos, arbitrando entre ambos. Este modelo -patrocinado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- se lleva todas las preferencias del dirigente sindical politizado y maniobrero, porque permite controlar con facilidad al gobierno. Hay dos maneras de hacerlo. Controlándolo por dentro -si el poder lo tienen los correligionarios- o controlándolo por fuera, usando la representación de las bases como arma de presión electoral. En la democracia, cuando el sindicalismo se une al caciquismo político no es difícil poner de rodillas a la autoridad.

El tripartismo es un modelo corporativista que respira una tremenda desconfianza por las soluciones y decisiones del mercado. Supone que los acuerdos a que puedan llegar tres personas sentadas a una misma mesa son por definición más justos, más sabios y mejores para el bien común que los dictados emergentes del mercado, esto es, de la voluntad y preferencia libremente manifestada por miles y millones de individuos. De este tipo de arrogancia intelectual se fabricó en su momento el socialismo. La materia prima del tripartismo es idéntica y presume que lo que piensan y acuerdan tres cabezas debe ser necesariamente mejor que lo que piensan y hacen millones de seres humanos.

El tripartismo no tiene nada que ofrecer a la gente de trabajo de un país, pero sí provee algunos beneficios para los afortunados que consiguen ser nombrados representantes de los "tres estamentos" (gobierno, trabajadores y empresarios) que distingue esta doctrina. En mayo de cada año, cuando ya el invierno se acerca en el hemisferio sur, el ministro del Trabajo comienza a ser bombardeado con peticiones de personas que quieren ir a la reunión anual que la OIT realiza durante el asoleado mes de junio europeo en la hermosa ciudad de Ginebra. Durante casi un mes cientos de delegados de los "tres estamentos" de cada país miembro de la OIT hacen discursos, brindan con champaña y no dejan de realizar algunos paseos a la cercana costa azul francesa. El costo por delegado de este mes de turismo tripartito equivale al salario mensual promedio de 35 trabajadores chilenos. La delegación chilena generalmente está compuesta por alrededor de quince delegados. Habría sido algo hipócrita para mí haber participado en estas

reuniones cuando rechazo la doctrina y la práctica del tripartismo. Por lo tanto, mientras fui ministro rechacé esta invitación y en junio me quedé en Santiago.

El salario justo

Otras de las distorsiones que pueblan el área laboral provienen de ciertas interpretaciones de la doctrina social de la Iglesia. Los pontífices han hecho en rigor aportes muy valiosos y medulares para humanizar las relaciones de trabajo y para situarlas en la perspectiva de la moral cristiana. El magisterio eclesiástico tiene en este sentido una muy noble tradición que se remonta a la carta *Rerum Novarum* del papa León XIII, de fines del siglo pasado. Estas enseñanzas de ley natural son valiosas, pero desde luego no constituyen ni podrían constituir -como creen algunos católicos- estrategias acabadas de desarrollo o políticas de gestión pública completamente definidas. No es rol de la Iglesia entregar directrices de este tipo -entre otras razones porque son asuntos técnicos y la Iglesia no se maneja en este plano- de suerte que tampoco es lícito usar la autoridad de estas enseñanzas para matricular a la Iglesia con modelos económicos excluyentes. Entre estos conceptos, posiblemente ninguno ha sido tan desfigurado como el de salario justo. De hecho ha sido usado como argumento de fondo en contra de las economías de mercado. Al quedar confiado al juego de la oferta y la demanda, el trabajo es devaluado al nivel de una mercancía cualquiera. Corresponde por lo tanto -según los entusiastas glosadores del viejo concepto escolástico de salario justo- que la autoridad y no el mercado fije los salarios, y que los fije considerando factores tales como las necesidades de una familia, el costo de la vida y el presupuesto que cada trabajador requiere para vivir con una cierta dignidad.

Estas intenciones son muy nobles, pero son puro corazón sangrante. En una economía social de mercado el nivel de los salarios no puede estar sino en relación a la productividad del trabajo. Si hubiera que pagar salarios por encima de la productividad, ciertamente nadie contrataría a nadie. En esa hipótesis los niveles de desempleo serían inverosímiles. La "protección" a los trabajadores se transformaría en su peor condena. Nadie por cierto está dispuesto a pagar por un trabajo por encima de los retornos que ese trabajo genera. Siendo así, lo que la legislación debe procurar es que el nivel de los salarios sea exactamente congruente con el nivel de la productividad del trabajo -ni inferior ni superior- porque sólo así tendremos asegurados dos efectos fundamentales que sí favorecen en los trabajadores: que las relaciones laborales sean justas y, tan importante como eso, que haya crecimiento económico y pleno empleo.

Una interpretación no literal sino en su contexto de la doctrina social de la Iglesia permite esta misma conclusión. El propio León XIII habla del justo salario suponiendo que ésta es la única fuente de ingresos que tienen los trabajadores y sus familias. En su época no podía suponer otra cosa. El estado benefactor no existía. El salario era efectivamente el único ingreso de la familia. Pero eso ya no es así. Entonces nadie podía prever ni imaginar las instituciones de una economía social de mercado, que se distingue de una economía de mercado a secas justamente por la existencia de una amplia red social, que garantiza a cada ser humano ciertos mínimos: mínimos de salario o pensión, mínimos de vivienda, mínimos de educación y diversas prestaciones de indiscutible contenido social (leche para los niños, alimentos en las escuelas, controles médicos para las madres...).

Todo individuo debe percibir un ingreso mínimo que le permita sufragar sus necesidades básicas y las de su familia. Pero esto no significa necesariamente que tal ingreso deba provenir en forma exclusiva del salario. Ojalá así ocurriera, pero no puede haber una ley que fije los salarios por encima de la productividad del trabajo.

Lo que sí debe haber es una "red social" efectiva, financiada por el estado, que complemente en forma operativa el salario de los trabajadores cuando el monto de éste es insuficiente. Este aspecto es básico en la concepción de una economía social de mercado, donde el gasto social debe ser no sólo congruente con las necesidades de los más pobres sino además bien focalizado.

La soberanía del trabajador

Al cabo de muy pocas semanas en el Ministerio del Trabajo ya no nos cabía duda alguna de la necesidad de darle al país una normativa sindical que estuviese efectivamente a prueba de la instrumentalización política y del tradicional control que el partido comunista había ejercido sobre las federaciones, agencias y centrales del sindicalismo chileno. En la antigua legislación varios dispositivos lo favorecían: de partida la sindicalización obligatoria que regía para los obreros, pero también las votaciones no secretas, las negociaciones por rama y no por empresa, la huelga con caracteres de chantaje al empresario, en fin, las múltiples decisiones que los sindicatos podían adoptar a través de sus dirigentes, sin necesidad de consulta democrática directa a las bases y el enorme poder de daño que el antiguo sistema otorgaba al sindicalismo monopólico.

El imperativo era democratizar el mundo sindical. Al optar por esta vía debía descartarse de plano el camino de la represión de la política en los sindicatos, alternativa que -aparte de estar reñida con la convivencia democrática- es muy poco efectiva. La manera más efectiva para desarticular la politización sindical era hacer intervenir al afiliado de base en todas las decisiones realmente cruciales de la organización sindical. Esa intervención debía darse en condiciones que garantizaran la libre expresión de la voluntad de cada cual, y por eso había que fortalecer el mecanismo de las votaciones secretas. Por otra parte, los hechos mostraban que había que estudiar con detención los canales de financiamiento de la organización sindical y de las organizaciones e instancias de cúpula. Ciertas exigencias democráticas mínimas eran necesarias para la constitución de federaciones y confederaciones. Era fundamental que este asunto no quedara entregado al puro compadrazgo de las directivas ni a la pura afinidad entre correligionarios de un mismo partido.

Teníamos, sin embargo, un problema. El Plan Laboral iba a introducir la democracia en el mundo sindical chileno y a resolver problemas que habían obstaculizado por décadas el progreso de los trabajadores. Irónicamente, sin embargo, no existía en Chile en ese momento un mecanismo democrático para aprobar esta ley. Esa era una realidad que no podía alterar. Pero sí podía demostrar que estaba haciendo todo lo posible para reproducir el debate que habría tenido lugar en una democracia. Para ello era indispensable dar a conocer las líneas centrales de los proyectos de ley.

La ceremonia de celebración del Primero de Mayo del 79 en el Edificio Diego Portales fue la oportunidad para explicar a todo el país la orientación que tendría el Plan Laboral.

Cualquiera que lea ese discurso, podrá comprobar que allí está configurada la futura legislación sindical chilena.

Además quise en esa ocasión, en que estaban presentes miles de dirigentes de los trabajadores, hacer un planteamiento en una dimensión distinta. Quise reiterar los fines de nuestra acción, así como estábamos dando a conocer los medios -en la legislación sindical- congruentes con esos objetivos. De esta manera, expliqué la visión del trabajo humano que inspiraba nuestra acción:

Ya hemos dicho que no entendemos el trabajo como una simple mercancía. Agreguemos que ni siquiera lo reducimos a sus dimensiones técnicas de carácter económico-social, por importantes que ellas sean. Concebimos al trabajo como la gran expresión creadora del hombre y como el camino por excelencia para su plena dignificación como persona...

El Creador del universo dejó en cierta manera inconclusa la creación del mundo, para que el hombre la prosiguiera cada día como colaborador Suyo. En esta perspectiva, el trabajo es el acto en que el hombre imprime las huellas de su propia alma espiritual sobre la naturaleza. Es la forma de participar, de algún modo, en la creación continua del universo. Todo trabajador es en cierta manera un artista, que moldea la materia y deja en ella algo de su propio corazón...

Allí radica, asimismo, la razón profunda de nuestra lucha en contra del desempleo, que tiene la primera prioridad entre los objetivos sociales de este gobierno. No nos guía sólo una preocupación por un importante índice económico ni por una dura realidad económica o social. Más allá de todo ello, es el combate en contra de un mal que produce un vacío espiritual hondo en quien lo sufre, hasta afectar la conciencia y proyección de la verdadera utilidad de su propia existencia.

Aclarado el sentido, los objetivos y los alcances del Plan Laboral a comienzos del mes de mayo, quedaban exactamente 60 días por delante para transformar esas ideas en ley. Seguíamos estando en la carrera contra el tiempo.

4

CONTRA VIENTO Y MAREA

Después del discurso del Primero de Mayo las cartas estaban jugadas. A esas alturas ya estaba clarificado el registro y alcance que tendría el Plan Laboral. Lo único que faltaba era traducir los principios y las líneas generales enunciadas a leyes que fuesen viables, coherentes y simples. Sí, simples, porque las leyes del trabajo deben serlo para que puedan ser conocidas y dominadas por los trabajadores. Cuando llegué al Ministerio descubrí con horror en un estante un compendio de la antigua legislación laboral y su jurisprudencia compuesto por veinte tomos de más de mil páginas cada uno. Con razón una vez un abogado laboralista con sentido del humor me emplazó: Usted parece que no es partidario de la empresa privada, porque con su legislación me está expropiando mi conocimiento de la complejidad que tenía la antigua normativa laboral y, por lo tanto, la cuantía de mis honorarios.

La reacción de las cúpulas

No obstante que a nivel de principios y mecanismos generales todo estaba claro, las cúpulas sindicales no reaccionaron con demasiada fuerza. A lo mejor pensaron que los anuncios ministeriales eran, antes que nada, un ejercicio de retórica más dentro de los muchos que tienen cabida en el Día del Trabajo o bien creyeron que eran ellos quienes iban a poder capitalizar la anunciada democracia sindical.

Como quiera que sea, lo cierto es que en el Ministerio no produjo desvelos la oposición de las cúpulas sindicales. Objetivamente este frente fue débil durante mayo y junio. Fue débil porque en el plano de los principios y de las ideas -que era donde nos habíamos planteado hasta ese momento- es muy difícil defender los intereses creados así como así. Cuesta oponerse al voto secreto y a las facilidades que habíamos anunciado para hacer la elección de los dirigentes sindicales. Cuesta mucho hacer caudal de la palabra democracia en el fragor de las asambleas y después tener cara para oponerse a ella en los hechos.

En todo caso, durante esas semanas intensifiqué la labor de explicar, en forma personal, los contenidos y razones de las futuras leyes a cuanto dirigente o líder de opinión tuviera interés en reunirse conmigo. Sabía que una vez dictadas las leyes, las posiciones se endurecerían y las líneas divisorias ya estarían trazadas. En el afán de cubrir el más amplio espectro posible de dirigentes, me junté con Manuel Bustos, el líder del sindicalismo de izquierda. Bustos presidía una central sindical que había sido disuelta por el gobierno a raíz de la influencia comunista que había en ella. Pero tenía su grupo de seguidores y había que escucharlo. Como era imposible reunirnos en el Ministerio - puesto que él no iría y a mí me despedirían- le pedí a mi hermano Pablo, que compartía con Bustos no sólo la militancia demócratacristiana sino también una cierta amistad, que organizara una reunión privada de contacto. Terminamos los tres tomándonos un "tecito" en el departamento de mi madre, a media cuadra de la casa del general Pinochet en Presidente Errázuriz. Hablamos largo. Quedé convencido de que era un hombre honesto en sus convicciones y un líder formidable por la fuerza de su carácter y su lenguaje simple y golpeado. Pero también observé que, pese a su militancia, su pensamiento estaba permeado de categorías de análisis marxistas y que, por lo tanto, había un abismo insalvable entre nuestras posiciones. En todo caso, me conmovió su rostro como adolorido y su honda carga de rencor frente al gobierno militar.

Dos años más tarde, cuando yo era ministro de Minería, intercedí por él ante el mismo Presidente Pinochet en un consejo de gabinete cuando, por casualidad, se mencionó que ese mismo día se le estaba deteniendo y enviando al exterior por organizar manifestaciones. Eso evitó su exilio, lo que habría sido una injusta y contraproducente medida. Las ideas no pueden ser reprimidas con la fuerza. La dignidad de la persona debe ser inviolable. Tal como creo que es un líder respetable, considero que Bustos es un dirigente profundamente equivocado, cuya acción perjudica a los trabajadores a quienes sinceramente cree defender.

La verdad es que en el lado sindical la resistencia más temible a las ideas que habíamos anunciado no vino de los opositores políticos del régimen sino de los que el gobierno llamaba dirigentes "amigos". Negué siempre la distinción entre dirigentes sindicales

"amigos" y dirigentes sindicales "enemigos". Estas categorías eran inaceptables. Eran categorías políticas, impropias del Ministerio del Trabajo. La única distinción relevante en la práctica era entre dirigentes de base -que trabajan, están en contacto real con los trabajadores y actúan movidos por el interés de sus representados- y dirigentes de cúpula -politizados, alejados completamente del mundo del trabajo, capaces de instrumentalizar todos los asuntos gremiales con tal de favorecer a su partido o su posición personal.

Los llamados dirigentes "amigos", claro, no tardaron en poner en movimiento sus influencias. Recibimos numerosos recados y advertencias: que tuviéramos cuidado porque siendo tan liberales se nos iban a meter los comunistas; que no abriéramos tanto la red; que los opositores se estaban sobando las manos y cantando victoria.

No nos inquietaron estas prevenciones. Estos dirigentes participaban de la misma confusión de ideas que advertíamos en el campo sindical que se había alineado con la oposición política. Estas reacciones, en cualquier caso, me permitieron una valiosa comprobación: que el gran poder de las cúpulas sindicales radica en la capacidad que puedan tener de inspirar miedo a los ministros del Trabajo y a las autoridades políticas de un gobierno. En determinados momentos, todas las cúpulas sindicales -gobiernistas y antigobiernistas- estuvieron visceralmente en contra del Plan Laboral y esta fue otra prueba más de que la nueva legislación estaba barriendo con sus privilegios. En todo caso, esta presión desapareció en junio, ya que casi todos los dirigentes "amigos" partieron a la reunión de la OIT en Ginebra a gozar de un verano europeo, que ese año fue particularmente benigno.

El caso de las cúpulas empresariales fue distinto. Desde ya, la primera fase del modelo económico -rebaja de aranceles, eliminación de cuotas, fin de los subsidios y privilegios fiscales, fomento de la competencia- había demolido el poder empresarial histórico. Las organizaciones tradicionales por lo demás ya estaban heridas por el gobierno de Allende y se equivocaron muy al principio al oponerse a la apertura de la economía y al equipo económico liberalizador. El ministro De Castro les había quitado su autoconfianza con una mezcla de medidas audaces -como el retiro de Chile del Pacto Andino- y declaraciones provocadoras. Como todavía no creían en los resultados del modelo -intuyendo al mismo tiempo que era irremovible- observaban en general una actitud de cautela. Nuevamente se podía percibir la brecha entre los verdaderos empresarios, que comprendieron que este era, por fin, el camino del desarrollo y que estaban luchando por conquistar espacios en los mercados cada vez más competitivos, y los dirigentes de cúpula, rezagados en comprender el signo de los tiempos.

En el caso del Plan Laboral, la acogida de las dirigencias empresariales, sin ser mala, en ningún caso fue entusiasta. Muchos dirigentes gremiales nunca se sintieron cómodos con tanto mercado y tanta libertad. Algunos vieron inconvenientes en lo que interpretaban como un exceso de libertad sindical. ¿Dónde se había visto eso de tener que negociar con tantos sindicatos e incluso grupos negociadores como los trabajadores quisieran formar en una misma empresa? ¿En verdad el estado no lanzaría salvavidas (aranceles, subsidios) para salvar a las empresas en huelga de la posibilidad de quiebra? ¿Por qué tan pocos requisitos para ser dirigente sindical? En muchos casos las objeciones eran más de fondo y estaban asociadas a la cómoda inercia del tripartismo. En el pasado, amplios sectores productivos funcionaron a nivel nacional con tarifados únicos que eliminaban la competencia en el mercado laboral y que, en último término,

eran pagados por los consumidores. Era, por ejemplo, el caso de la construcción donde el tarifado establecía salarios sobre el mercado que eran solventados por los compradores de casas, en el caso de la vivienda, o por todos los contribuyentes, en el caso de las obras públicas. Fue de hecho una práctica muy apreciada por los gremios empresariales porque de esta manera mataban dos pájaros de un tiro: pagando el tarifado daban un testimonio de "sensibilidad social" y bloqueaban la entrada de nuevos competidores, inicialmente impedidos de pagar remuneraciones sobre el mercado, que pudieren malograr sus plácidos negocios.

Con todo, ese tipo de resistencia no fue mucho más allá de los rezongos. Pero quedó en evidencia que lo más temido por el poder empresarial no era el estado -al cual siempre es posible influenciar- sino el impersonal mercado. Hacia el año 79 la economía chilena ya estaba entrando a la disciplina de la competencia. Las barreras proteccionistas estaban cayendo. La economía se estaba abriendo y era lógico que el mercado laboral evolucionara hacia una mayor liberalidad.

El flanco oscuro

Así las cosas, hay que reconocer que si bien no hubo mayor desgaste en contrarrestar la hostilidad de las cúpulas durante los meses de mayo y junio, mucho más trabajo significó copar un doble objetivo: por una parte, convencer al Presidente y a su equipo de que las nuevas leyes debían ser perfectamente coherentes y que por lo tanto no podían ser mutiladas en aquellos aspectos que a ellos les resultaba más difícil aceptar; por la otra, neutralizar la oposición al Plan Laboral dentro del propio gobierno.

La oposición intragobierno se dio fundamentalmente en dos flancos, el inmovilista y el corporativista.

En realidad el inmovilismo era una tendencia del régimen, pero no una alternativa. Desde el poder siempre resulta tentador dejar las cosas como están. Pareciera que de esta forma se corren menos riesgos, lo cual es por cierto tremendamente engañoso. De esta creencia participaban especialmente algunos civiles incondicionales de la persona del Presidente cuya función parecía ser advertir continuamente que cualquier cambio, cualquier avance liberalizador, podía tener consecuencias "impredicibles" (la frase preferida por todo aquel que, en el fondo, no quería cambio alguno). Nunca aclaraban si tales resultados tan temibles lo eran para el país, para el gobierno, para el poder personal del Presidente o para ellos mismos. Lo cierto es que, enquistados en cargos asesores dentro del gobierno, o desde fuera pero con acceso directo o indirecto a palacio, querían a todas luces transformar en permanente el excesivo poder político que el gobierno reunió al comienzo de su gestión.

El Presidente -cazorro como huaso colchaguino- no creía mucho en estos personajes que le llevaban toda clase de prevenciones contra el Plan Laboral. Una vez incluso me contó que estos asesores fantasmales le habían dicho que, dado mis antecedentes familiares, debía ser un demócratacristiano "infiltrado" en el gobierno militar y que el Plan Laboral era virtualmente una invención maquiavélica para socavar su autoridad personal y abrir el cauce a una convulsión social con miras a desestabilizar al gobierno. Desde el primer día en el Ministerio sabía que esa información había sido alimentada por gente temerosa del cambio. Pero esos francotiradores me tuvieron sin cuidado. Tengo una fe casi

ingenua en el poder de las ideas y en que la verdad, tarde o temprano, se impone siempre que se persevere con voluntad de hierro frente a los embates que toda obra grande recibe de espíritus mezquinos o interesados. En todo caso, así fue. Los militares no comulgan fácilmente con ruedas de carreta y, pese a que la insidia se hizo cada vez más fuerte a medida en que se aproximaba el plazo fatal para aprobar las leyes, nunca advertí en ninguno de ellos una desconfianza o prevención que obstaculizara el ya difícil recorrido que debía seguir el Plan hasta convertirse en legislación.

Por lo demás, en el plano laboral al menos, el régimen estaba obligado a hacer algo, dada la presión internacional existente, de suerte que el inmovilismo estaba muy debilitado de partida. También fue importante que tanto Sergio Fernández, el ministro del Interior, a quien nadie le podía atribuir falta de prudencia política, como el general Enrique Montero, subsecretario del Interior desde el mismo 11 de septiembre de 1973 y hombre de confianza del Presidente, se jugaran personalmente en favor del Plan Laboral. El flanco inmovilista no tuvo un líder. Lo único que tuvo fueron agoreros tremendistas refugiados en las sombras del poder.

¿Corporativismo o liberalismo?

El flanco corporativista era en ese momento un hueso mucho más duro de roer. Aquí no se alineaba gente de gran peso político, pero el heterogéneo grupo ocupaba influyentes columnas de opinión en la prensa, contaba con buenos accesos al Presidente y tenían en el abogado y ex dirigente de Patria y Libertad, Pablo Rodríguez, un líder inteligente y carismático. Para entender la gravitación que este sector llegó a tener hay que recordar que por entonces las definiciones del gobierno militar eran un tanto imprecisas y al interior del régimen se daba todavía un tira y afloja entre la economía de libre mercado y una economía de empresa privada pero de fuerte intervencionismo estatal, entre la democracia representativa y la democracia integrada, entre los partidos políticos y los gremios como agentes fundamentales del sistema institucional, entre el modelo que impera en los países desarrollados de Occidente o aproximaciones al modelo de Franco y Mussolini.

Desde ya hay que hacer una primera aclaración. Es indigno intentar descalificar a este grupo como "nazis chilenos" o como fascistas en la peyorativa acepción con que utilizan este término los comunistas. Es siempre demasiado fácil no debatir las proposiciones descalificando a los proponentes, pero aparte de poco ético, ese método es inaceptable si lo que se busca no es evitar el debate sino convencer a los demás. Por eso es mejor utilizar un término sin contenido emocional, aunque algo más complejo de comprender, como es "corporativismo" para englobar estas posturas. Desde ya esta posición no tiene, a diferencia de los modelos económicos y políticos que funcionan en las democracias capitalistas de los países desarrollados, un marco conceptual claro y coherente, ni tampoco un ejemplo nítido en la historia. De allí que siempre sean mejores en la crítica a determinados aspectos de otros sistemas que en proponer soluciones que funcionen en la vida real. Si bien, por razones obvias, ninguno utiliza la Alemania de Hitler para ejemplificar algunos de sus planteamientos, sí hacen a menudo referencia al modelo corporativista de Mussolini, a ciertos aspectos del régimen de Franco (como el sindicalismo vertical, verdadera extensión del estado y del partido en el ámbito laboral) e incluso a la Argentina desde Perón en adelante.

A diferencia de lo que ocurría con el flanco inmovilista, aquí sí que había una proposición alternativa para organizar las relaciones de trabajo y las relaciones sindicales en el país. Las cartas básicas de este modelo eran dos: la integración del capital y el trabajo bajo la dirección superior del estado, y el establecimiento de un sindicalismo verticalizado que fuese base de sustento del régimen y columna vertebral de su penetración en el cuerpo social. En ese esquema eran muy bien mirados los mecanismos de cogestión, que podían dar alta ingerencia a dirigentes sindicales más prominentes en la dirección de las empresas.

A estas alturas el corporativismo había ganado ya varias batallas, aunque sin conquistar ninguno de los puestos claves del gobierno. El Primero de Mayo del año anterior había logrado el anuncio de un "Consejo del Trabajo", concluyente evidencia en esos momentos de la falta de orientación clara del gobierno en materia laboral. Según el decreto supremo que creaba este órgano corporativista -sin fecha de instalación, afortunadamente- el Consejo reunía al ministro y al subsecretario del ramo con quince "representantes de los trabajadores" y quince "representantes de los empresarios", todos ellos designados por la autoridad a través de un sistema de ternas confeccionadas por las entidades gremiales "más representativas" de cada sector. En consejos y comité de este tipo podía leerse con claridad durante los años del régimen militar la nostalgia de algunos sectores que, desconfiando de las soluciones del mercado, trataron de articular distintas instancias de concertación, entendiendo curiosamente por concertación los encuentros y acuerdos entre dirigentes de cúpula. Por cierto ese decreto durmió durante este período su merecido sueño hasta que, años después, resucitó con ropajes más inofensivos en la forma del Consejo Económico y Social que funcionó entre 1985 y 1990 y murió de muerte natural -sin que casi nadie se diera cuenta- con la llegada de la democracia.

Si bien Pablo Rodríguez era un expositor contundente de las tendencias corporativistas, nunca logró credibilidad como alternativa de poder. Nunca me correspondió enfrentarme con él, pero sabía que la confrontación se daba en términos de influencias sobre el Presidente. Lo que estaba en juego no era poco. Era mucho más que la normativa laboral chilena. En el fondo ahí se estaba jugando -ni más ni menos- el modelo de economía social de mercado y el modelo de democracia política de corte liberal por el cual en definitiva optaría este país.

En ese momento, el año 79, esta opción todavía representaba un peligro verdadero. Si bien el corporativismo no ofrecía soluciones económicas o sociales viables, tenía un lenguaje nacionalista y emocional que podía ser atractivo para los militares. Sobre todo, era una fuente inagotable de crítica demoledora sobre el sistema democrático tradicional y, claro, muchos de los cargos que formulaba eran ciertos y contaban con acogida muy favorable de parte del Presidente y de círculos militares. Además, en el campo político, no se enfrentaban a un modelo innovador como el que operaba en el frente económico. Los corporativistas se limitaban a interpretar la inquietud de muchos en cuanto a que el régimen no estaba realizando en la dimensión política una tarea revolucionaria sino más bien intentando parchar o corregir los defectos del sistema anterior, pero sin alterar su concepción básica.

Lo concreto era que el corporativismo no ofrecía un modelo alternativo viable ni en lo laboral, ni en lo económico, ni en lo político. Pero sí su insistencia en los aspectos más

vulnerables del sistema de libre mercado y de democracia liberal y su capacidad de utilizar la emoción como arma para dividir podían quebrar la coherencia que necesitaba el Plan Laboral con el sistema económico y político. Si lograban quebrarla no ganaban ellos, pero perdía el país.

Convenciendo al Presidente

Nunca nos cupo duda que en el trabajo de convencimiento del Presidente nos jugábamos el todo por el todo. Era el general Pinochet quien tenía la iniciativa para enviar los proyectos de ley a la Junta de Gobierno, de suerte que antes de llegar al poder legislativo había que tener éxito convenciendo al primer mandatario y a su equipo asesor. Desde afuera uno veía el régimen militar -ejecutivo y legislativo- como un aparato monolítico, completamente verticalizado y sin fisuras de ningún tipo. Por cierto así se quería que se viera y un gobierno militar nunca pierde ocasión de realizar reafirmaciones de "unidad monolítica" de las instituciones armadas. Es claro que tal unidad existía frente a los grandes peligros y a los adversarios comunes. Pero no existía ninguna "unidad monolítica" alrededor de los discutibles temas que constituyen las políticas económicas y sociales. Como todo gobierno, por lo demás, tenía sus complejidades, sus inercias y sus rigideces, que eran producto no sólo de su historia y sus variadas bases de apoyo, sino también de otros factores, como percepciones distintas de la realidad entre diversas instancias de poder, distintas prioridades o incluso diferencias pronunciadas de carácter en las personas claves del régimen.

Las frecuentes giras presidenciales por el país fueron la mejor ocasión para sostener con el Presidente largas conversaciones sobre el Plan Laboral. El general Pinochet recobraba en sus viajes por las regiones una vitalidad impresionante. Eximido del rígido protocolo presidencial santiaguino, alejado de las ocho manzanas del centro capitalino, liberado de la pompa cortesana que lo recluía en el edificio Diego Portales, el general revivía y era otro. Se convertía en un genuino general en campaña. Hablaba el lenguaje que mejor dominaba: el lenguaje de los hechos y las cosas concretas. Nada de intelectualizaciones políticas o de filigranas ideológicas, terreno que a todas luces le era tan ajeno. El Presidente no estaba hecho para bizantinismos. Pero lo concreto se le daba bien. En terreno los temas prioritarios eran otros: que la escuela de allá se está cayendo, que el agua no alcanza para toda la población, que el alcantarillado está prometido pero aún no pasa nada, que por aquí hay mucha delincuencia en las noches. El general escuchaba, intervenía, preguntaba, instruía y asignaba tareas.

Cualquiera no hubiera tolerado el desgaste de esas audiencias públicas que parecían interminables. Cualquiera se habría muerto sometido a la presión de esos programas tremendamente recargados de las giras. Había que apurarse mucho para seguirle el paso a la comitiva presidencial. Las actividades comenzaban temprano. Los viajes en auto o en helicóptero eran rápidos. Uno recién se estaba aclimatando en un lugar cuando ya debía partir a otro. Al terminar el día, todos estábamos ya exhaustos, pero quedaba la invariable comida que le ofrecía la comunidad del lugar y, después, para terminar la jornada, un encuentro informal de toda la comitiva con el Presidente, momento en el cual se comentaba un poco la jornada y se tiraban líneas para el día siguiente antes de irnos a dormir.

la Junta en pleno la discusión se centrara únicamente en las disposiciones donde realmente existieran divergencias de fondo. Cuando existían discrepancias insalvables, la comisión conjunta no decidía entre alternativas contrapuestas o divergentes. Se limitaba a dejar constancia de la disparidad de puntos de vistas entre los miembros y a delimitar con claridad las opciones entre las cuales la Junta podría elegir cuando llegara el momento.

Para derrotar al comunismo

Gracias al esfuerzo de ir logrando acuerdos unánimes en la comisión, a la discusión del proyecto por la Junta llegaron pocas divergencias. No más de una decena, en asuntos muy fundamentales. Las estrictamente necesarias. Como era previsible, en las sesiones en que se trató el Plan Laboral y el paquete de leyes que este proyecto arrastraba consigo, saltó al centro de la discusión un tema que ya había merecido diferentes observaciones en la comisión y en las reuniones previas que había tenido con el almirante Merino y los generales Matthei y Mendoza. Se trataba de la notable facilidad con que el comunismo se había adueñado por años del movimiento sindical chileno, hasta conseguir desfigurar por completo sus objetivos y actividades. Hoy día el comunismo quizás no asusta mucho más que un espantapájaros, pero en los días Brezhnev el poderío imperial de la Unión Soviética todavía era capaz de dar zarpazos muy brutales -como Afganistán, por ejemplo- y la línea proclive a la violencia como método de acción política por la cual los comunistas habían optado en Chile a nadie podía dejar indiferente.

Creo que estaba bien preparado para esta discusión. La pura represión era por sí sola una alternativa no sólo inmoral sino también ineficiente para combatir al comunismo y probadamente incapaz de derrotarlo, que era lo que interesaba. Durante los años de vigencia de la Ley de Defensa de la Democracia -la ley maldita que llaman ellos- los comunistas se parapetaron con entera comodidad en las estructuras del movimiento sindical y fortalecieron su causa con lo que tanto les sirvió durante años: el martirologio. La represión les confirió un aura heroica y les proporcionó un pasaporte inmejorable para penetrar a muchos sectores laborales. El comunismo no sólo sobrevivió en los sindicatos y federaciones obreras. Allí se robusteció y expandió, favorecido por instrumentos de lucha muy eficaces -la huelga- por recursos nada despreciables -las "cuotas voluntarias para los fondos de huelga"- y por el respaldo involuntario de una masa cautiva, manipulada, arrastrada como rebaño a las causas del PC por la sindicalización obligatoria que existía para los obreros.

En todo esto los comunistas chilenos no corrieron con colores propios. Corrieron con los colores de Lenin, quien -con una franqueza que desgraciadamente nunca fue tomada muy en serio por los políticos no comunistas- veía en el eje sindical la gran punta de lanza del partido. Lenin fue desvergozadamente claro ya en 1920:

"El partido debe, hoy más que nunca, y no solamente como antes, de una nueva manera, educar y guiar a los sindicatos y uniones obreras, teniendo en cuenta al propio tiempo que son, y durante mucho tiempo serán, una escuela de comunismo indispensable y una escuela preparatoria que adiestra a los proletarios para ejercer su dictadura; una organización indispensable de los trabajadores para la transferencia gradual de la dirección de toda la vida económica del país a la clase trabajadora".

Cuando el Presidente Pinochet o la Junta de Gobierno expresaban su alarma y preocupación ante las embestidas del comunismo y ante la miopía de muchos sectores políticos que le pavimentaban el camino, no lo hacían por un asunto de obsesiones personales. Lo hacían basados en hechos objetivos. La crisis de la democracia que culminó el 73 se dio en medida importante al problema del comunismo y a las presiones que los comunistas ejercieron sobre el sistema social y político desde dos grandes frentes de combate: el frente sindical y el frente intelectual. Era por lo mismo no sólo predecible sino inevitable que el tema se tratara en la discusión del Plan Laboral.

Pero al comunismo no había sólo que combatirlo sino derrotarlo. La discusión no debía centrarse en lo malo que era el comunismo, sino en cómo se le podía ganar la batalla en la mente y en el corazón de los trabajadores chilenos. A la lógica del comunismo había que oponer no la lógica de la represión sino la lógica de la libertad. La libertad debía ser el verdadero detonante del aparato burocrático-sindical en el cual el comunismo se había refugiado durante décadas y desde el cual había defraudado impunemente los intereses de los trabajadores chilenos.

El Plan llega a la Junta

Las sesiones de trabajo de la Junta en pleno no fueron precisamente apacibles. El espectáculo legislativo en sí era imponente. Gran sala en el Edificio Diego Portales. Una mesa enorme, a uno de cuyos lados tomaban asiento los cuatro integrantes, siempre de uniforme. Al lado de ellos se ubicaban los miembros de la comisión conjunta separados por arma. Al otro lado, solitario, el ministro que presentaba el respectivo proyecto de ley, acompañado de uno o dos asesores, y el secretario de legislación que coordinaba la sesión.

La seriedad y altura de miras con que se asumía la elaboración de las leyes no puede ser puesta en tela de juicio. Posiblemente ciertas ritualidades militares recargaban más de la cuenta el libreto de las sesiones legislativas. El capitán de navío Mario Duvauchelle, que oficiaba con gran solemnidad y rigor de secretario de la Junta, presentaba cada proyecto con un informe jurídico pormenorizado de las normas vigentes que modificaba o afectaba. Después el ministro hacía la presentación global del proyecto y entonces la Junta discutía si aprobaba la idea de legislar. En seguida se iba a la discusión de artículo por artículo. Un proceso lento y muy expectante. La Junta, desde sus inicios, había decidido que tales decisiones debían ser por unanimidad. Un solo miembro podía bloquear un proyecto o un artículo. Así, todo se hacía mucho más difícil, no obstante lo cual, una vez lograda la aprobación, el respaldo era contundente. La clave era estar receptivo a las dudas o inquietudes que se formularan, proponiendo en cada caso las soluciones que respondiesen mejor a ellas, sin dañar -eso sí- la coherencia interna del proyecto de legislación.

La discusión del Plan Laboral, encarnado principalmente en dos leyes, una sobre organizaciones sindicales y otra sobre negociación colectiva, arrastró consigo, de inmediato o varios meses más tarde, varios otros cuerpos legales que fue necesario abrir, corregir o modificar. Hubo que levantar la insólita prohibición que pesaba sobre las empresas públicas y privadas de subcontratar labores a terceros. Hubo que derogar una impresionante cantidad de disposiciones que condicionaban el desarrollo de determinadas actividades u oficios a la obtención de carnés sindicales. Hubo que dictar

una nueva ley sobre asociaciones gremiales y colegios profesionales, a la cual aportó una valiosa colaboración el abogado Jaime Guzmán, para liberalizar también este campo, y mantener en el lado empresarial y profesional una simetría con el esquema propuesto para las asociaciones sindicales. Hasta ese momento muchas de dichas asociaciones eran personas jurídicas de derecho privado o público, cuyos estatutos eran aprobados por ley de la República, todo ello con un grado realmente inaudito de compromiso e ingerencia estatal en asuntos que al sector público no le concernían.

Es curiosa la lógica del estatismo. El estado, el sector público, la autoridad, terminan involucrados en todo. El sector estatal crece y crece y el crecimiento, desde luego, se hace a expensas de la sociedad. Todo esto debería conducir a un estado muy grande y muy fuerte. Pero no es así. Conduce a un estado muy grande, sí, pero en el fondo muy débil. Débil frente a los intereses de grupo, débil en su capacidad para imponer respeto, débil en su responsabilidad de defender a los más desvalidos, débil en sus funciones normativas y contraloras. Es natural que así sea: un estado que abarca mucho necesariamente termina apretando poco. En ese contexto, la función pública queda notoriamente desvalorizada.

Limpiando el camino

La dictación del Plan Laboral involucró un arduo trabajo de limpieza y liberalización del mercado del trabajo en Chile. Las leyes laborales en Chile se habían ido desnaturalizando con el tiempo hasta perder de vista su objetivo -establecer normas impersonales, justas y de alcance general como base de las relaciones entre empleadores y trabajadores- y transformarse en expedientes para otorgar -a expensas de los demás- beneficios a determinados trabajadores, que fuesen atractivos como clientela electoral y tuviesen algún poder de presión. Cada parlamentario se enorgullecía -y recolectaba votos- introduciendo a las leyes una protección monopólica en favor de determinado gremio.

En esta dinámica fueron creándose numerosos monopolios laborales que operaron a través del dispositivo de los carnés profesionales o matrículas para poder ejercer ciertos oficios. Estas licencias -discrecionales, selectivas, muy cotizadas- eran barreras arbitrarias para bloquear la competencia y, sobre todo, para alzar las remuneraciones de los asociados a los gremios favorecidos. En Chile a comienzos de los años 70 se había llegado a extremos increíbles en este plano. Quien no tuviera el respectivo carné no podía ser peluquero, ni tocar como músico en una orquesta, ni desempeñarse como trabajador de la industria gráfica, ni oficiar como electricista, ni emplearse en un hotel, ni subirse profesionalmente a un escenario a cantar o a contar chistes, ni ser contratado como operador cinematográfico, ni entrar a trabajar a una panadería, ni ganarse la vida cargando o descargando camiones... Eso no es todo: tampoco podía vender vino o ramos similares, montar ascensores, cortar entradas en los cines o jamón en las fiambrerías... Primero el carné. Y para obtenerlo la víctima debía dirigirse al respectivo sindicato o gremio, donde normalmente sólo con santos en la corte podía lograrlo al cabo de un buen tiempo. Los gremios no eran torpes: mientras menos fuesen los elegidos, mayores podían ser las remuneraciones.

Nunca olvidaré el ceño adusto y la profunda seriedad con que un dirigente del gremio de los locutores me representó el error que había cometido el gobierno al eliminar la

exigencia de carné profesional para quienes hablasen a través de un micrófono en radio o en televisión. Es una función muy delicada, me explicó. A su juicio, no cualquiera la podía hacer. Traté de rebatirle con ejemplos definitivos, pero sé que no conseguí hacerme escuchar. El hombre tenía sus razones para no oírme. Después me enteré que era el dueño de una academia de locutores profesionales donde se entregaba el título y carné gremial para entrar a este campo laboral.

En general ese tipo de exigencias se prestan para muchos abusos y privilegios. Casi siempre son de signo inmovilista y perjudican sobre todo a quienes carecen de medios o de padrinos: perjudican a los jóvenes, a los pobres, a quienes vienen del campo, a quienes vienen de provincia, a quienes tratan de hacerse de un espacio en el mercado laboral sin más apoyo que su propio esfuerzo.

El Decreto Ley 2.950 que derogó el uso obligatorio de carné en una infinidad de oficios y sectores de actividad, fue un gran aporte al saneamiento del mercado laboral del país. Ese mismo cuerpo legal derogó la Ley 16.757, que prohibía en forma absoluta que los trabajos inherentes a la producción principal y permanente de una industria fuesen efectuados por contratistas o concesionarios. Esta prohibición introducía a todas luces una rigidez inaceptable en la economía y contrariaba no sólo los supuestos de la economía social de mercado sino también la tendencia mundial a la descentralización de las estructuras empresariales y productivas.

El trabajo de limpieza fue más allá. El mismo Decreto Ley 2.950 derogó las normas legales que afectaban los sistemas de remuneración y las condiciones de trabajo de numerosos grupos de trabajadores, con miras a restablecer en tales ámbitos el funcionamiento del mercado. El listado de las normas derogadas y de la maleza echada al fuego es impresionante. Va desde disposiciones que regían sólo a peluqueros o a empleados de notarías hasta normas especialísimas que favorecían a los artistas ¡o que obligaban a los almaceneros de Chile a cerrar los domingos sus negocios antes de las 12:30 horas! Igual suerte, la hoguera, corrieron numerosas comisiones tripartitas que en distintas áreas -los textiles, la banca, la construcción, los laboratorios farmacéuticos, la locomoción colectiva particular, el cristal y el vidrio y muchas más- cultivaban el viejo deporte de repartirse botines que terminaban pagando los consumidores, los desempleados y los trabajadores que quedaban fuera del paraguas protector del estatismo.

También se derogó una disposición que restringía indebidamente los cambios de giro y de tecnologías y, eventualmente, el cierre de centros de trabajo antieconómicos, condicionando todo esto a un permiso biministerial que en el mejor de los casos permitía despedir no más de diez trabajadores en un mes calendario. Era la típica expresión del voluntarismo legislativo que imperó en otra época en el país, distorsión según la cual la economía se arreglaba por decreto y la riqueza se creaba por ley. Una empresa podía estar perdiendo dinero a chorros por obsoleta o antieconómica, pero ¡ay del empresario que se arriesgase a la reconversión tecnológica o estructural de su establecimiento industrial sin tener en su mano la autorización para llevarla a cabo, con la firma de dos ministros a lo menos!

Toda esta tarea de limpieza del terreno fue coherente con los dos cuerpos legales básicos del Plan Laboral: el Decreto Ley 2.756, sobre organizaciones sindicales, y el Decreto Ley 2.758, sobre negociación colectiva.

6

LIBERTAD PARA LOS TRABAJADORES

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 le guste 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.

Confiando en las bases

Las facilidades que el Plan Laboral consulta para formar sindicatos eximen a los interesados en hacerlo de la necesidad de contar con una autorización previa. Le guste o no le guste 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.

La liberalidad con que el Plan Laboral facilitaba y reconocía la constitución de organizaciones sindicales fue motivo, como era predecible, 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 basta? ¿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 el cual 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 quorum para la constitución de organizaciones sindicales. El mínimo para los sindicatos de empresa es del 10% de los trabajadores de la empresa, que representan 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 los mismos -por su parte- sólo puede ser declarada por un ministro de la Corte del 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 es 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 acepta 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 sí 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 despida 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 partió 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 que es 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 público 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 traducándose 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 sobreestimar 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 quieren. 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 servicios 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 debieran 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 funcionar 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 prevenciones 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 a 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 escoger 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 eran 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 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 tesorero 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 esto -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 automática 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 discutieran 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 lo 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 variaciones 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 lo 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 del 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 hacía 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 absolutamente 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 tenían 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: que si la nueva legislación 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.

7

UN PLAN QUE FUNCIONA

La noche del domingo 1° de julio de 1979 anuncié al país, por cadena de radio y televisión, la aprobación en la Junta de Gobierno, el día viernes anterior, de las leyes que configuraron el Plan Laboral. Fue una exposición pedagógica, que representó el punto de partida del amplio esfuerzo de divulgación. Se trataba de una legislación enteramente nueva, sin precedentes en el país, y que debería comenzar a regir en un escenario dominado por fuego de artillería opositora pesada.

El desenlace del boicot

En conocimiento del viaje que emisarios del Grupo de los Diez preparaban a Washington para entregar su propia versión, decidimos anticiparnos.

En los mismos momentos en que hablaba al país estaban llegando a Washington Hernán Büchi y Roberto Guerrero, para informar a los dirigentes de la AFL-CIO sobre la naturaleza y los alcances de las leyes que se habían aprobado en Chile. Llevaban consigo traducciones al inglés de las leyes aprobadas, hechas apresuradamente a partir del momento de la aprobación. Al día siguiente, a primera hora, fueron recibidos por dos altos funcionarios de la AFL-CIO, William Doherty y Ernest Lee, y dieron cumplimiento al encargo que llevaban del Ministerio: transmitir de primera fuente y a cubierto de toda distorsión las líneas centrales del Plan Laboral que estaba entrando en vigencia en Chile. La misma misión cumplieron al día siguiente en Nueva York, ante Thomas Gleason, el poderoso dirigente portuario cuyo voto era fundamental para levantar el boicot.

Cuando la delegación de los sindicalistas del Grupo de los Diez llegó a Washington días después, para contar que la nueva legislación no respondía a las expectativas que ellos tenían -y más grave que eso, para denunciar que el Plan Laboral contrariaba los principios del sindicalismo democrático- se encontraron en la AFL-CIO con interlocutores difíciles porque conocían las normas aprobadas mucho mejor que ellos. Difíciles porque estaban al tanto de la absoluta congruencia de la nueva legislación con las grandes exigencias de la libertad y el desarrollo económico y social. La sorpresa para ellos fue enorme. Quizás por primera vez se dieron cuenta que la maniobra que habían discurrido en contra del gobierno chileno había llegado a su fin. Y así fue. Después del frustrado boicot de la AFL-CIO hubo varias otras amenazas y tentativas de llevar a cabo agresiones por el estilo, pero ante estas arrogancias nadie perdió ni un minuto de sueño en el Ministerio del Trabajo o en el gobierno en general. Entre otras

muchas amenazas que se recibieron figuraron las de la Federación Sindical Mundial, organismo de fachada del comunismo soviético y con sede en Praga (¿qué será de ella a estas alturas?); de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores; de la Unión General de Trabajadores de España y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, de tendencia socialdemócrata ambas, y de la marxista Federación Internacional del Transporte. Se trató en todos los casos de simples bravatas o de manotazos aislados, inducidos por dirigentes desubicados.

Australia fue el único país donde se realizó un boicot contra el comercio chileno, el cual, en todo caso, era de escasa significación. En este país existe una fuerte tradición de sindicalismo monopólico que es lo suficientemente poderoso no sólo para imponer maniobras políticas de esta naturaleza sino también para estrangular el dinamismo de la economía australiana. Este proceso le ha significado a este país de grandes potencialidades un deterioro notable de su productividad e interrogantes muy serias para su futuro.

Un traspie diplomático

Tiempo después de concluido el episodio del boicot, pedimos con Sergio De Castro al gobierno que le fuesen reconocidos los servicios prestados al país por Peter Grace. Se imponía la idea de condecorarlo. Para hombres de su nivel tal honor es el mejor estímulo. Era por lo demás lo mínimo que nosotros podíamos hacer para compensar la abnegación con que había asumido la buena causa de Chile. El Presidente accedió a la solicitud y encargó el asunto a los conductos regulares del Ministerio de Relaciones Exteriores. Me desentendí del tema porque sabía que tomaría su tiempo -nuestra Cancillería es lenta- y vine a reencontrarme muchos meses después cuando, estando en medio de una reunión, fui interrumpido por una llamada telefónica de Tony Navarro, el infatigable asistente de Grace.

- Tengo en mis manos -me dijo- un oficio de la Cancillería chilena que recién hemos recibido, en el cual se comunica la decisión del gobierno de imponerle a Peter una condecoración de determinado grado. Todo está muy bien -reconoció- y Peter en principio seguramente se va a poner muy contento. El problema -agregó- es que la condecoración que le han concedido es la misma, en el mismo grado, que el gobierno de Chile ya le otorgó el año 54 y, como tú sabes, José, eso no puede ser. O le dan otra condecoración, o le dan la misma en un grado superior, pero la que ustedes le quieren dar... ya la tiene.

Un traspie diplomático. Escarbando en el asunto supe que la Cancillería había perdido los archivos de esa época y que por lo tanto carecía de antecedentes para prevenir la repetición de condecoraciones, cosa que en el mundo de la diplomacia puede llegar a ser muy embarazosa. El entuerto, por cierto, se arregló como debía tras toda clase de versallescas excusas. Peter Grace no se enteró de lo ocurrido hasta mucho tiempo después y, cuando volvió a Chile al cabo de un tiempo, estaba muy feliz en el momento en que le impusieron su condecoración. Realmente se la merecía.

Volví a ver a Peter Grace varios años después en Nueva York. Estaba embarcado en otra causa. El Presidente Reagan lo había nombrado presidente de una comisión de destacados empresarios norteamericanos para proponer una reducción al gigantesco

déficit fiscal de ese país. Grace asumió el trabajo con fervor de cruzado y al poco tiempo dio a conocer un informe devastador sobre la ineficiencia de la burocracia federal. El informe proponía centenares de medidas que de ser implementadas iban a ahorrar varios billones al Tesoro norteamericano. El congreso se opuso a las drásticas reducciones de gastos propuestas y Grace, ahora con recursos propios, organizó una inmensa campaña de opinión pública -recorriendo el país de costa a costa- para denunciar la actitud de los parlamentarios. Hasta el día de hoy el déficit fiscal es el gran problema de Estados Unidos.

El rodaje del Plan

Que les gustara o les disgustara el Plan Laboral a los sindicalistas norteamericanos, para nosotros siempre fue un asunto secundario. De hacerse efectivo, el boicot unido a la amenaza de guerra planteaba al país grandes problemas, es cierto, pero para evitarlos en ningún momento estuvimos dispuestos a dictar una legislación al gusto de lo que querían ellos y sus compadres en Chile. Por ningún motivo. Lo que en verdad importaba era que la nueva legislación entrara pronto en vigencia, que resultase operativa para los trabajadores y que probase su efectividad en la vida práctica y en las relaciones concretas de trabajo. El Plan Laboral no era un trabajo académico ni una ponencia para ser discutida en la OIT, como en algún momento creyeron algunos despistados. No. No tenía nada de eso y, por lo mismo, tan pronto se convirtió en ley entramos a una fase decisiva en nuestra estrategia. La fase del aterrizaje de las normas en nuestra realidad laboral. Queríamos que este aterrizaje fuese impecable y para este efecto habíamos intentado cubrir todos los frentes y no dejar nada confiado al azar. Editamos miles de folletos. Algunos diarios ofrecieron publicar separatas para explicar los principales mecanismos e instituciones de la nueva legislación. Fui varias veces a entrevistas de televisión y le di más importancia que nunca a mis comentarios semanales en el noticiero central de Televisión Nacional.

Fueron días de gran actividad. Trabajamos en dos grandes áreas, opinión pública y dirigentes sindicales de base. Como el Plan era gran noticia, la prensa abrió sus páginas generosamente a las explicaciones y al debate. Todo el equipo participó en esta ofensiva comunicacional dando entrevistas, respondiendo interrogantes, escribiendo artículos. En esto último se destacó Christian Lomakin, economista recién egresado de la Universidad quien escribió una serie de contundentes columnas en La Tercera. Como era inevitable hubo críticas y un arduo debate. Todo los días abríamos los diarios con expectación para conocer los planteamientos del día anterior. Algunos extranjeros creen que durante el régimen militar no se permitía el debate. Sin duda, la controversia política fue limitada por el gobierno, pero precisamente para compensar ese vacío se permitió el más amplio cuestionamiento en el campo económico y social. Al final, prevalecieron las opiniones más influyentes -por ejemplo, las de Arturo Fontaine Aldunate, Hermógenes Pérez de Arce y Jaime Martínez, directores de El Mercurio y La Segunda y revista Qué Pasa, respectivamente- las que fueron muy favorables al Plan. Por otra parte, en pocos días, por las dependencias y el aula del Ministerio pasaron cientos de dirigentes interesados en saber, en preguntar, en formular reparos, en hacer observaciones y en aprender. El 9 de julio se organizó en el Estadio de la Caja de Empleados Particulares un ciclo de seminarios orientados a dirigentes sindicales de base para capacitarlos en la nueva legislación. Participaron en las jornadas de ese mes arriba