

William Thayer

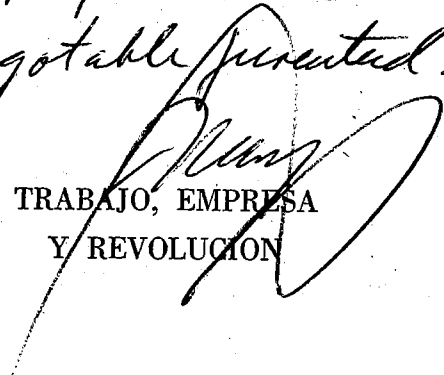
**TRABAJO, EMPRESA
Y REVOLUCION**

zig zag

Para el Cubo Sergio Bravo, que
generosamente me inició en los
preocupaciones laborales y que me ve
siempre brindado su afecto paterno-
nal, su profundidad existencial
y su inagotable parentela espi-
ritual.

10/01/68.

TRABAJO, EMPRESA
Y REVOLUCION

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the printed text. The signature is highly cursive and difficult to decipher, but it appears to be the name of the author of the letter.

C O L E C C I O N E N S A Y O S

© Empresa Editora Zig-Zag, S. A. 1968. Derechos reservados para todos los países. Inscripción N.º 34.444. Santiago de Chile. 1968.

WILLIAM THAYER

TRABAJO, EMPRESA
Y
REVOLUCION

zig-zag

PRIMERA PARTE

EL SINDICATO

CAPITULO I

RESEÑA DEL SINDICALISMO MODERNO

El hombre es un ser imperfecto y limitado. Para venir al mundo necesita la existencia previa de una sociedad básica como la familia, donde es engendrado, nace y se desenvuelve. Sus necesidades materiales y espirituales no pueden ser satisfechas en el aislamiento, sino en la vida social. Un impulso natural lo lleva a agruparse con otros hombres que tienen aspiraciones comunes.

Cuando se enfrenta a la necesidad de trabajar para desarrollar su actividad económica, busca, naturalmente, la asociación con aquellos que son trabajadores como él y poseen problemas e inquietudes comunes. Esta es la raíz de las asociaciones de carácter sindical o de trabajo. Ellas han existido en todas las épocas de la Humanidad, aun cuando sus características y denominaciones hayan ido cambiando.

Nos interesa recordar los antecedentes históricos de la asociación sindical moderna, para lo cual es preciso hacer una brevísima referencia a la Edad Media, donde floreció el sistema cooperativo o gremial, y al nacimiento del régimen capitalista.

La organización feudal estaba concentrada en el señor feudal, que era al mismo tiempo "dueño" de la tierra y "autoridad" sobre el grupo que vivía en ella.

El nacimiento de las ciudades libres, especialmente constituidas por hombres que ejercían ciertas profesiones y, por consiguiente, disponían de independencia respecto del señor feudal, creó un problema histórico. Surgió éste entre la "autoridad elegida" por

los hombres asociados o reunidos en pequeñas ciudades y la "autoridad" que pretendía ejercer el señor feudal en su calidad de dueño de las tierras. Se denominó "revolución comunal" a esta pugna histórica que terminaría dándole la razón a las autoridades comunales.

Este conflicto entre "autoridad" y "propiedad", entre el derecho a regir a los hombres en la vida social y la facultad de disponer de las cosas en virtud de que se era dueño de ellas, tiene una gran importancia histórica. Puede asegurarse que el centro de las inquietudes sociales deriva de la permanente tendencia a asignar al propietario la autoridad sobre el grupo social que se desenvuelve en su dominio. Ello significa, de una u otra manera, una tendencia a asimilar la persona a las cosas, ya que las primeras son sujetos pasivos de autoridad y las segundas son objetos de dominio.

Tal vez podríamos considerar al siglo XIII como la época de oro del desarrollo de la vida corporativa o gremial en la Edad Media, fundada especialmente en las asociaciones de carácter profesional, constituidas en gremios o corporaciones organizadas sobre la base tan conocida de trabajadores aprendices, oficiales y maestros.

Una serie de circunstancias históricas provocaron la crisis de este sistema corporativo o gremial, que dejó una huella imborrable y una enseñanza de mucho interés en la historia social europea:

1. *El desprestigio del sistema corporativo* por los excesos de trabas en el desarrollo del trabajo y los abusos que se produjeron al perderse el sentido paternal y espiritual, aun más, profundamente religioso, que alentaba la vida de los gremios.

2. *El descubrimiento de nuevas tierras* que despertaron el interés a los hombres por la expansión y la libertad.

3. *El desarrollo del individualismo filosófico* por la quiebra del realismo de Aristóteles y la aparición del idealismo filosófico (que puso el centro de la inquietud intelectual en el análisis del yo, de la conciencia de cada cual, del pensamiento íntimo de cada hombre, y no en la observación de la realidad exterior), donde cabe mencionar como el nombre más representativo al filósofo Descartes.

4. *La reforma protestante y especialmente las en-*

señanzas de *Martin Lutero* acerca de la libre interpretación de las Escrituras, que acentuaron un *individualismo religioso*, al propiciarse el entendimiento directo de cada hombre con la Divinidad a través de la propia interpretación de las Escrituras. Esto se oponía a la enseñanza de la Iglesia Católica, fundada en la autoridad del Papa para definir la verdad revelada.

5. *En el orden político, la democracia individualista.* Juan Jacobo Rousseau sostuvo en "El Contrato Social", como efecto de esta crisis de la inteligencia para servir de vehículo seguro para la convivencia humana, que la *mitad más uno* de las voluntades de los hombres reunidos en Asamblea General era infalible. Agregó que para producir dicha infalibilidad, se requería que los hombres no se reunieran en grupos que pudieran falsear, dentro de la Asamblea General, la suma de sus estrictas voluntades individuales.

La Revolución Francesa recogió todo este espíritu y en la Declaración de los Derechos del Hombre se borró el derecho de asociación por estimarse que podía lesionar la libertad humana. Posteriormente una ley, de la que fue diputado informante Le Chapelier, prohibió expresamente el derecho de asociación sindical o corporativa.

En este ciclo histórico se desarrolló el *industrialismo moderno*. La aplicación del vapor a la *maquinaria* multiplicó el poder de ésta. Además, el hábito de considerar a los trabajadores como entes aislados minimizó la importancia de cada uno frente a la fecundidad productiva de las grandes maquinarias accionadas por el vapor. Por otra parte, "el descubrimiento jurídico" de las sociedades anónimas permitió la reunión de multitud de pequeños capitales. Se constituyeron así grandes poderes económicos provistos de los medios para adquirir la maquinaria que serviría de base para las grandes fábricas y empresas modernas.

El *capital* pudo ser organizado; en cambio, la organización del *trabajo* estaba prohibida. La importancia del capital resultaba ostensible porque el poder que le daba su organización permitía la adquisición de las máquinas, la organización de las fábricas, la producción en gran escala. En cambio, cada trabajador aislado era un átomo, una célula sin ninguna importancia dentro del cuerpo o del organismo social. Esta

fue la raíz histórica del capitalismo o régimen de predominio del capital sobre el trabajo, en una economía donde unos aportan capital y otros trabajo.

En el orden político, la democracia asignaba a la mitad más uno de los votantes el derecho de escoger a los gobernantes, pero el imperio de los capitales fue destruyendo la pureza del sufragio universal, reduciendo el derecho a voto sólo a aquellos que disponían de ciertos capitales o de bienes raíces. En el orden de la *empresa*, nuevamente se confundió la autoridad con el dominio. Se asignó al dueño o al representante del dueño de los capitales la función de designar la *autoridad de la empresa*. La empresa capitalista vuelve, de este modo, a asignar al propietario de las cosas la autoridad sobre las personas. Lo hace en una forma nueva, pero que siempre responde a la vieja confusión entre propiedad y autoridad.

Mientras el trabajo se mantuvo aislado debió aceptar las consecuencias de su inferioridad económica y jurídica en el plano industrial y en el orden político. *Pero la reunión de grandes masas* en torno a las empresas modernas resucitó con fuerza y vigor el espíritu de asociación.

La derogación de las prohibiciones legales e incluso la dictación de leyes que amparan el derecho de asociación sindical, han vuelto a darle al trabajo organizado un poder y una importancia que no acepta esta condición de sometimiento en el campo de la economía ni en el campo político.

Nace así, con el desarrollo de la asociación sindical, el poder del trabajo organizado. La empresa es sometida a las presiones nacientes de una fuerza indispensable, necesaria y poderosa que pugna por alcanzar participación, sea en el dominio, sea en las utilidades, sea en la administración de la misma empresa. Por otro lado, en el campo de las ideas, las organizaciones políticas han buscado de una u otra manera el contacto, la influencia o el control de los organismos *sindicales*. Anhelan servirse de ellos mediante la revolución o mediante el juego de la democracia. Se interesan por aprovechar el valor numérico de los asalariados para alcanzar el control del poder político.

En Chile y en el resto del mundo deberá considerarse, entonces, el viejo dilema de la propiedad y la

autoridad, que se halla en juego en el Derecho Colectivo del Trabajo. La forma como los dos factores se enfrentan en el plano de la empresa, en la organización de la vida económica y política, parece medular para interpretar e incluso para solucionar de una manera adecuada el problema social.

CAPITULO II

EL SINDICATO

GENERALIDADES

Los trabajadores se asocian *primero y ante todo* para equilibrar, por medio de la asociación, la fuerza superior que el capital o sus representantes tienen en la sociedad denominada *capitalista*.

Los sindicatos reúnen grandes masas de trabajadores, son fuertes, afrontan luchas y problemas. Primero y ante todo representan y defienden un interés común a los asociados. Desean que éste prevalezca en las estipulaciones de convenios o contratos colectivos de trabajo. ¿Qué pretenden los sindicatos cuando se hallan disconformes con las estructuras económicas y propician la reforma? Pretenden una participación más justa en dignidad y en cantidad del factor trabajo, en la vida económica, y ello debido a la función que el trabajo tiene en la economía nacional. Procuran que los trabajadores de la empresa tengan en ella una mayor y mejor participación. Lo mismo que desean para las organizaciones de base profesional o de base industrial, que representan el valor de las profesiones, de los oficios, de las fuerzas del trabajo, en sus distintas formas dentro de la vida industrial. Similares afirmaciones cabría hacer —naturalmente— sobre la agricultura y los problemas del campo.

El hombre común busca asociarse en sindicatos persiguiendo un mejor standard de vida, una mayor seguridad, más garantías en su contrato de trabajo. Es un fin legítimo, pero egoísta en el sentido propio de

la expresión. No obstante, hay también unos pocos hombres que ingresan a las asociaciones sindicales para difundir entre la masa ideas, concepciones sociales y principios. Pueden ser apóstoles, dirigentes, ideólogos o agitadores. Pero lo que deseamos destacar es que el sindicato —en la sociedad capitalista— es ante todo una asociación que persigue un interés *económico* que *debe ser representado* primero y *defendido* en seguida, al nivel de la empresa, de la profesión, de la industria, del Estado e incluso de los organismos internacionales.

LIBERTAD SINDICAL

El sindicato debe ser una asociación libre. Quien se incorpore a ella lo hará en cumplimiento de una soberana decisión de su voluntad, movida ordinariamente por un deber de solidaridad profesional o por una necesidad económico-social.

A nadie se le puede negar el derecho de incorporarse a un sindicato o de fundar uno si el existente no le satisface. En una y otra cosa se puede proceder con torpeza o con acierto, pero el régimen jurídico debe ser de libertad sindical: para asociarse, para federarse, para confederarse, para afiliarse y para desafiliarse. Todo esto dentro de un esquema de democracia y libertad, que es el único en el cual personalmente puedo razonar. Al menos, razonar sin temor.

UNIDAD SINDICAL

Por ser el sindicato la organización de un interés común para equilibrar la fuerza del trabajo en sus relaciones con el capital, con la empresa, con otros grupos sociales, su perfección reside en la unidad.

El ideal sindical es que todos los que tienen un mismo interés económico-social en un determinado ámbito de su actuación laboral, constituyan una misma y sola asociación. Así ella contará con el mayor respaldo y extenderá sus beneficios a un gran número de miembros. Adviértase, no obstante, que la unidad debe ser libre, y ésta, como todas las perfecciones, es un bien que se conquista, que se consigue por la seriedad, la honestidad y la eficiencia con que las directivas ad-

ministran y manejan el sindicato. Los regimenes fascistas o totalitarios pretenden imponer una unidad por ley y prohíben que exista otro tipo de sindicato que el autorizado por el Estado, el único. Tal esquema, que está al margen de la democracia, no lo podemos aceptar. Sólo la unidad libre, la unidad en la libertad, es verdadera y humana. La unidad impuesta por el Estado o por el temor es sólo una apariencia de unidad destinada a ocultar la falta de autonomía o de libertad de los organismos sindicales frente a la tiranía del Estado o al control de grupos ajenos al auténtico interés sindical.

REPRESENTACION ECONOMICA Y PENETRACION IDEOLOGICA

Todo hombre que posee un ideal aspira a difundirlo. Por eso es legítimo que en una democracia se constituyan organizaciones de carácter ideológico destinadas a difundir los ideales, sean de carácter religioso, político, artístico, cultural o simplemente económico-social. Pero, por otra parte, es necesario que en la organización de la vida económica de quienes poseen una misma función, todos los que desempeñan una misma labor productiva, sea como trabajadores de una empresa, de una profesión, de una industria o de un país, puedan ser representados. Alcanzarán así el respeto de sus derechos y de sus condiciones de vida de trabajo. Estas dos funciones no deben confundirse. En una empresa, o en una industria, o en una profesión, *no hay una función económica desarrollada por los trabajadores según la ideología de cada grupo*. El cobre de Chuquicamata, el carbón de Lota o la locomoción colectiva de Santiago no son producidos o accionados por agrupaciones ideológicas, sino por agrupaciones económicas o funcionales. El sindicato pretende, ante todo, representar a esta agrupación funcional o económica. En cambio, hay organismos de carácter político, ideológico, religioso o apostólico, llamados *parasindicales*. Legítimamente aspiran a que, dentro de las organizaciones económicas, se respeten sus ideales religiosos, culturales o sociales. Por eso, repetimos, el ideal en la democracia es que cada organización sindical represente

una agrupación económica o funcional. Esta unidad, sin embargo, no siempre se mantiene, porque hay quienes desean hacer primar sobre los intereses comunes a toda la agrupación económica, los objetivos de su grupo ideológico. Así, el sindicato debiera ser, en nuestro concepto:

1. De representación esencialmente económica y no ideológica.
2. Libre y no controlado.
3. Unitario y no divisionista.
4. Amplio y abierto y no pequeño o de círculo.
5. Empeñado en mejorar las condiciones de vida o de trabajo y no desgastado en discusiones ajenas a ese fin.
6. Consciente, sin embargo, de las reformas de las estructuras de la empresa y de la vida social que dificultan esta mejora, y no puramente reivindicativo de beneficios inmediatos.
7. Respetuoso de la democracia y de los ideales religiosos, políticos o sociales de sus miembros, y no servidor disfrazado de intereses ajenos al objetivo sindical.

Comprendemos que las diferencias ideológicas muchas veces harán difícil o imposible la convivencia útil en una misma organización sindical. Pero, por eso mismo, el esfuerzo de los trabajadores debe hallarse pendiente de no herir su unidad, trayendo al seno de la vida sindical cuestiones que puedan romperla. En la medida en que algún grupo se empeñe en hacerlo, forzará a otros grupos a separarse del sindicato. Se estará quebrando así la unidad de representación del grupo económico que, en nuestro concepto, constituye el ideal.

SINDICATO Y OTRAS ORGANIZACIONES DE REPRESENTACION ASALARIADA

La estructura de la economía capitalista no da al trabajo la representación adecuada en los distintos órganos de la vida económica: empresas, corporaciones, entidades técnicas o de fomento y otras.

Es posible que precisamente como consecuencia de la acción sindical se reformen muchas estructuras sociales. Así, por ejemplo, que la empresa reforme su

estructura interna y se creen organismos propios de la misma empresa que den representación al trabajo. De esta manera, el personal podrá ser representado ante la autoridad de la empresa por un órgano permanente de ella, por una junta compuesta por tres, diez o quince personas, o por un delegado del personal, o por un comité. Desde el momento que existe un órgano que representa adecuadamente al trabajo dentro de la empresa, en líneas generales no va a ser necesario un sindicato de empresa en ella. Y esto sin perjuicio de la afiliación de los trabajadores a los sindicatos de carácter profesional o industrial que sean necesarios para alcanzar la adecuada representación en otros niveles, como los de la profesión, de la industria, de los organismos de carácter público o nacional. Ya veremos cómo es un objetivo de la acción sindical el ir perfeccionando órganos apropiados para ese fin. Los sindicatos, en el libre juego propio de la democracia, aspirarán a ocupar uno o todos los cargos de esos organismos representativos del trabajo.

SINDICATO, EMPRESA Y LIBRE COMPETENCIA

El ejercicio del derecho de asociarse para fines derivados de la condición de trabajador da origen al sindicato profesional, libre, federable y confederable, siguiendo con amplitud las sinuosidades de los intereses económico-sociales que se aspira a defender o a impulsar. La conciencia real de la comunidad de intereses de todos los que prestan servicios en una empresa y son solidarios de su suerte, hace necesaria la representación colectiva dentro de ella. Tal finalidad tienen en nuestro país los sindicatos industriales y los delegados del personal y, en general, los organismos representativos del trabajo dentro de la empresa (sindicato de empresa, comité de empresa y otros).

Cuando los organismos del trabajo actúan dentro de la empresa, lo hacen buscando una participación en el producto de ella. Cuando actúan al nivel de la industria o de la profesión, procuran asegurar condiciones mínimas de vida y de trabajo que precavan a todos los asalariados contra los abusos de la libre competencia. Estos consisten en bajar los costos y tener éxito mediante el pago de menores remuneracio-

nes y no de una mayor eficacia organizativa o productiva.

Interesa que se advierta bien esta doble línea de la acción del trabajo asociado u organizado. En un plano interempresario (profesional, industrial o nacional), asegurando condiciones mínimas de vida o trabajo que hagan del obrero o empleado una persona digna, respetada y legítimamente remunerada dondequiera que preste servicios. En el plano propiamente empresario, procurando que el trabajo obtenga la cuota que corresponde a la importancia y eficacia de su contribución al producto de la empresa. Uno de los grandes errores de nuestro sindicalismo es discutir al nivel de la empresa problemas que son interempresarios o nacionales. O, viceversa, querer resolver en un plano nacional los que son propios de cada empresa. Caso típico: los reajustes de sueldos o salarios en relación con el alza del costo de la vida, que suelen ser discutidos empresa por empresa. Su solución necesita ser común y general, pues constituye un problema de carácter nacional: el de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.

CAPITULO III

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO CHILENO

Podríamos distinguir cinco periodos en la Historia de la Legislación Social Chilena:

- 1.º Antes del año 1900.
- 2.º Desde 1900 hasta 1924.
- 3.º Desde 1924 hasta 1947.
- 4.º Desde 1947 hasta 1964.
- 5.º Después de 1964.

PRIMER PERIODO

El primer período se caracteriza por la ausencia de una legislación social propiamente tal. Sin embargo, debemos señalar que España, durante la Conquista y a través de las Leyes de Indias, dispuso un gran número de prescripciones de carácter social que constituyen una honra para la Madre Patria, cualquiera que haya sido el grado de aplicación de dichas disposiciones por los conquistadores. Podría decirse que junto con la conquista española no sólo nació el derecho internacional, sino también —de alguna manera— la legislación social.

Desgraciadamente, la evolución política posterior, y particularmente los antecedentes históricos que hemos señalado como característica del siglo XIX, borraron en nuestro país todo vestigio de legislación social. Por eso llamaremos a este período *anterior a la legislación social*.

SEGUNDO PERIODO

El segundo periodo lo podríamos llamar de *preparación de la legislación social*. En él se destacarán algunas leyes sociales expresivas de la inquietud que ya empezaba a agitar nuestro ambiente, como, por ejemplo, la Ley de Habitaciones Obreras de 20 de febrero de 1906. Considerada tradicionalmente como la primera ley social chilena, ésta lleva el número 1838. Posteriormente se dictaron la Ley de Descanso Dominical, en el año 1907; la ley sobre sillas en los establecimientos comerciales, en 1915; la primera ley sobre indemnización por accidentes del trabajo, en 1916; la ley de salas-cunas en 1917; la ley de la Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, en 1918 (estimada como la primera ley de previsión dictada en Chile), y la ley de la Caja de Crédito Popular, en 1920.

El Tratado de Versalles —que puso término a la Primera Guerra Mundial— dedicó su parte XIII a la creación de la Organización Internacional del Trabajo y a afirmar la necesidad de la protección internacional del trabajo. Esto a través de una legislación social inspirada en los principios de que *la Sociedad de Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y que esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social*.

Las mismas ideas las hizo suyas el movimiento que encabezara don Arturo Alessandri Palma, triunfante en la disputada elección presidencial del año 1920. Se concretaron en un proyecto de Código del Trabajo, redactado principalmente por don Moisés Poblete Troncoso y enviado al Parlamento con las firmas del Presidente Alessandri y de su Ministro del Interior, don Pedro Aguirre Cerda, con fecha 1921.

A pesar de la insistencia del Presidente Alessandri en los años 1921, 1922, 1923 y 1924, el Congreso de la época no quiso prestar su aprobación a dicho proyecto de Código, porque la mayoría de sus integrantes resistió violentamente la legislación social. El profesor Poblete Troncoso en su obra "El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile", página 26, transcribe una carta que le dirigió el señor Arturo Alessandri Palma recordando los antecedentes históricos de nues-

tra legislación social. En dicha carta expresa el señor Alessandri Palma: *...sigo creyendo que en el orden social, la represión violenta, la coacción por enérgica y exagerada que sea, contiene, pero no cura. Difiere y retarda el estallido que —a la larga o a la corta— viene siempre cuando imperan en el hecho el abuso y la injusticia. Sólo el respeto al derecho, la justicia que se hace cuando se debe, es lo que produce la quietud definitiva, el orden y la paz, cimentados en la armonía de los derechos y deberes recíprocos de los hombres en sociedad.*

...Fue lo que no quisieron o no pudieron entender los espíritus reaccionarios de nuestro país, cuando se rebelaban y protestaban airados contra mi obra y mis doctrinas. Era natural que así reaccionaran quienes ordinariamente contaron con el apoyo y los elementos del gobierno para imponer su voluntad y resguardar sus intereses en los conflictos con el obrero...

TERCER PERIODO

El tercer período lo inicia precisamente la dictación de las leyes sociales que principalmente se contenían en el proyecto enviado al Congreso por el Presidente Alessandri. Bajo la presión de un golpe militar fueron rápidamente despachadas el 8 de septiembre de 1924 como leyes separadas y desglosadas del Código primitivo. Dichas leyes, que constituyen la base de nuestra legislación social y de nuestro actual Código, son: la N.º 4.053, sobre Contrato de Trabajo; la N.º 4.054, sobre Seguro Social Obligatorio de Enfermedad e Invalidez; la N.º 4.055, sobre Accidentes del Trabajo; la N.º 4.056, sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje; la N.º 4.057, sobre Organización Sindical; la N.º 4.058, sobre Sociedades Cooperativas, y la N.º 4.059, sobre Contrato de los Empleados Particulares.

El Presidente de la República, que aceptó la exigencia de los militares de plantear ante el Congreso la dictación de estas leyes, puso su firma en ellas antes de hacer dimisión de su cargo. Esto último aconteció la misma tarde del 8 de septiembre de 1924, una vez

que el comando de los militares rebeldes le exigió —además de la dictación de las leyes— la disolución del Congreso, a lo que el Presidente se negó terminantemente.

Con posterioridad al 8 de septiembre se dictaron las otras leyes de carácter social. Deben destacarse la creación de la Secretaría de Estado o Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo y la propia Constitución del año 1925, modificatoria a la del año 1833, que en su Art. 14 hace un reconocimiento de los principios del Derecho Social disponiendo *la protección al trabajo, a la industria y a las obras de Previsión Social, especialmente en cuanto se refiere a la habitación sana y a las condiciones económicas de vida, en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de sus familias. La ley regulará esta organización. El Estado propenderá a la conveniente división de la propiedad y a la constitución de la propiedad familiar.*

En 1930 el gobierno del señor Ibáñez presentó al Congreso un proyecto de Código del Trabajo que refundía en un solo texto las leyes vigentes, haciendo diversas correcciones en ellas. Dicho proyecto no alcanzó a tratarse por el Parlamento, pues el Gobierno obtuvo Facultades Extraordinarias. En virtud del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, de 13 de mayo de 1931, el propio Ejecutivo promulgó el primer Código del Trabajo de Chile. Diversas modificaciones posteriores aconsejaron que con fecha 27 de febrero de 1945 se comisionara al Ministerio del Trabajo para fijar el texto definitivo de dicho Código, labor que, encomendada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, dio origen a la Ley N.º 8.114, de 16 de abril de 1945, que fijó el texto definitivo. Con posterioridad al año 1931, en que entró en vigencia el texto refundido de las leyes sociales bajo el nombre de Código del Trabajo, se dictaron numerosas leyes complementarias. Entre ellas conviene destacar: la N.º 6.020, de 5 de febrero de 1937, que mejora la condición económica de los empleados particulares, implanta sueldos vitales, asignaciones familiares y nuevo sistema de indemnización por años de servicios y fondo de cesantía, ley que fue modificada

en los años 1941 y 1942 y refundida bajo la N.º 7.295. Es de importancia capital para el gremio de los empleados particulares, no obstante, contener una disposición excesivamente limitativa al derecho de negociación colectiva de los mismos.

CUARTO PERIODO

El periodo que llamamos de destrucción del Código del Trabajo se inicia el año 1947 con la dictación de la Ley N.º 8.811, publicada en el "Diario Oficial" de 29 de julio de 1947, sobre Organización Sindical de los Obreros Agrícolas. En ella, prácticamente se establece la imposibilidad de constituir sindicatos y se niega el derecho de huelga a los trabajadores del campo.

Esta legislación discriminatoria e injusta en contra de un sector tan importante y necesitado de la organización sindical, sector agrícola de los obreros chilenos, contiene disposiciones que verdaderamente causan indignación. Así, por ejemplo, mientras el Art. 433 establece que el sindicato agrícola podrá constituirse en toda propiedad agrícola que tenga más de veinte obreros mayores de dieciocho años, el 463 dispone que deberá disolverse cuando por cualquiera causa de carácter permanente el fundo sólo diere trabajo durante un año a menos de veinticinco obreros; el 455 dispone que la administración de los fondos sindicales estará entregada a una comisión formada por el presidente del sindicato, el patrón o su representante y un funcionario designado por el juez del Trabajo respectivo, que presidirá, y agrega que *en ningún caso podrán invertirse los fondos del sindicato en honorarios o pagos por trabajos o labores relacionados con el sindicato y sus fines ni de subsidios que no sean por enfermedad*. Con esto se condena a los trabajadores agrícolas a no poder disponer de asesoría técnica de ningún género para fines sindicales, precepto que nos parece debió tacharse de inconstitucional.

En el año 1948 se dicta la Ley N.º 8.987, del 3 de septiembre, cuyo texto refundido se fijó por Decreto N.º 5.839, del 30 de septiembre de 1948. Llamada Ley

de Defensa Permanente de la Democracia, prohibió el derecho de sindicación a las personas que incurrieren en alguno de los múltiples delitos que crea dicha ley. Entre ellos se cuenta el de pertenecer a asociaciones o entidades consideradas de ideología comunista. Esta ley extendió la prohibición del derecho de huelga a nuevos sectores, aplicó sanciones draconianas y, en su reglamentación, entregó por completo a la policía política de Investigaciones el control de las directivas sindicales. En efecto, a través primero de la llamada Circular Holger-Letelier y posteriormente a través del Decreto de Insistencia Koch-Yáñez, se dispuso que la policía de Investigaciones debería conocer previamente las listas de candidatos a dirigentes sindicales y tarjar administrativamente a todos aquellos que estimara profesaban la ideología comunista.

Esta inhabilitación de los candidatos a dirigentes sindicales por resolución exclusivamente administrativa, basada en informes confidenciales de la policía y no a través de un mecanismo de los Tribunales del Trabajo, contrariaba no sólo principios universales de Derecho Internacional del Trabajo y convenios de aceptación general, sino al propio texto de la misma Ley de Defensa de la Democracia. Así también lo estimó la Contraloría General de la República, que no quiso tomar razón del decreto firmado por los Ministros Holger y Letelier ni tampoco del decreto que firmaban los Ministros Koch y Jáñez. Por eso este último fue promulgado como un decreto de insistencia con la firma de todos los ministros.

Finalmente, la dictación de la Ley N.º 12.006, de enero de 1956, inició el proceso de una serie de leyes que, sin disponer directamente la suspensión del sistema de negociación colectiva contemplado en el Código del Trabajo, le restaron toda operancia y utilidad. Leyes N.º 12.432, del 1.º de febrero de 1957; N.º 12.861, del 7 de febrero de 1958; N.º 13.305, del 6 de abril de 1959. En efecto, con el propósito de detener la inflación, se excluyó del campo de los convenios y conflictos colectivos no sólo lo referente a reajustes de sueldos sino a remuneraciones y beneficios económicos. Esto se hizo manteniendo, sin embargo, la estructura aparente de una negociación colectiva con su mecanismo tradicional de pliego de peticiones, discu-

sión directa, conciliación y, en forma confusa, de la huelga.

Veremos más adelante que esta situación verdaderamente caótica arrastró al desprestigio todo el sistema legal de negociación colectiva, terminando las Juntas de Conciliación por negarse a designar el ministro de fe que debía fiscalizar la votación de la huelga, cada vez que un sindicato rechazaba la fórmula de avenimiento propuesta por la Junta, consistente en... ¡el cumplimiento de la ley!

Más adelante tendremos oportunidad de insistir sobre la enormidad jurídica que significaba abrir un proceso de negociación colectiva como vía para dar cumplimiento a la ley.

Cabe señalar, eso sí, que posteriores leyes de reajuste (N.º 14.501, de 21 de diciembre de 1960; N.º 14.688, de 23 de octubre de 1961, y N.º 15.141, de 10 de enero de 1963) reaccionaron a este respecto. Distinguiéron entre los sectores afectos a convenio colectivo, actas de avenimiento y fallos arbitrales y aquellos que, por no estarlo, requerían del reajuste legal. Lo cual, no obstante, es una triste comprobación de la debilidad de nuestro sistema sindical.

Ni la sustitución de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia (Decreto Supremo N.º 5.839, de 30 de septiembre de 1948, que fijó el texto refundido de las Leyes N.º 6.026 y N.º 8.987) por la Ley de Seguridad Interior del Estado (Ley N.º 12.927, de 6 de agosto de 1958), ni las tendencias favorables que en algunos aspectos revelaron las últimas leyes citadas permiten eliminar la imagen poco favorable al mundo laboral de este periodo.

QUINTO PERIODO

El ascenso al poder del Presidente Eduardo Frei, el 4 de noviembre de 1964, marca el comienzo de una etapa de reformas.

La circunstancia de desempeñar quien escribe estas líneas la Cartera de Trabajo y Previsión Social, junto a la dificultad que existe para enjuiciar los acontecimientos sin la perspectiva que da la historia, nos obliga a ser muy parcos en los comentarios. No obs-

tante, estimamos legítimo señalarlo como un nuevo periodo ya que, objetivamente, se ha estado operando una suma considerable de transformaciones legales, reglamentarias y sociales. Entre ellas podemos destacar, a esta fecha:

- sindicación campesina;
- jornada de ocho horas en el campo;
- nivelación de salarios mínimos agrícola e industrial;
- derecho de negociación a los empleados particulares;
- Supresión del desahucio arbitrario;
- Fondos de Educación y Extensión Sindical;
- Instituto Nacional de Capacitación;
- simplificación de la administración de fondos sindicales;
- rebaja en la edad para ser dirigentes sindicales;
- pago de los días de lluvia para los trabajadores agrícolas;
- nuevo estatuto para los trabajadores del cobre;
- jornada lámpara a lámpara en el carbón;
- reestructuración de la Subsecretaría y los servicios del Trabajo;
- creación del Servicio Nacional del Empleo, SENDE;
- seguro obligatorio de accidentes del trabajo;
- medicina curativa para los empleados particulares.

CAPITULO IV

LA ORGANIZACION SINDICAL EN CHILE

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL EN EL SECTOR PUBLICO

En general, en nuestro país se niega el derecho de asociación sindical a los trabajadores del sector público (fiscales, semifiscales o de organismos de administración autónoma o de empresas que de una u otra manera puedan asimilarse a ellas). Esto constituye, ciertamente, un primer defecto de nuestra legislación, porque para negar el derecho de asociación a los trabajadores del sector público tendríamos que pretender que no existe un interés común que pueda ser representado o defendido por la vía de dicha asociación sindical. Además, cada vez que se estudian la reforma de la Administración Pública o problemas que afectan a sus instituciones, se necesita del contacto con los organismos representativos de los trabajadores públicos. Son ellos y solamente ellos quienes pueden dar una información suficientemente viva y autorizada acerca de los problemas del gremio.

Especial mención merecen aquellos trabajadores que prestan servicios en organismos denominados autónomos, como son, por ejemplo, el Banco del Estado o la ENAP. En estos casos los representantes de la empresa pueden celebrar con los trabajadores contratos de trabajo cuyos beneficios o remuneraciones son fijados con entera libertad. Sin embargo, se niega a éstos el derecho a convenir colectivamente dichas remunera-

raciones o beneficios, so pretexto de que está prohibido el derecho de asociación sindical a los trabajadores del sector público.

El proyecto de ley sobre reforma al Libro III del Código del Trabajo, presentado por el Gobierno del Presidente Frei el 19 de febrero de 1965, corrige esta deficiencia y concede derecho de sindicación amplia a los trabajadores de los sectores público y privado.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL EN EL SECTOR PRIVADO

Las normas del Código del Trabajo en la materia están reglamentadas en el Decreto Supremo N.º 323, del 23 de junio de 1964, sobre organizaciones sindicales, que ha tenido diversas modificaciones posteriores. En Chile se reconoce, en líneas generales, el derecho de asociación en sindicatos a las personas mayores de dieciocho años que desempeñen trabajos no prohibidos por la Ley, sean éstos de carácter intelectual o manual. Se reconoce a la mujer casada o soltera mayor de dieciocho años el derecho de formar parte de las asociaciones sindicales en las mismas condiciones que los varones, sin autorización —para ello— de su marido ni de su tutor o curador.

Los sindicatos son en nuestro país de tres clases:

1. Sindicatos Profesionales, que constituyen —legalmente— la regla general;
2. Sindicatos Industriales;
3. Sindicatos Agrícolas.

1. *Sindicato Profesional* es aquel que se constituye por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, sean de carácter intelectual o manual, con el fin de preocuparse exclusivamente del estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados.

Como puede observarse, es sindicato profesional el que se constituye por "personas que ejerzan una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos"; estas personas pueden ser *patrones*; pueden ser *asalariados*; pueden ser sólo *empleados*; pueden ser sólo *obreros*;

pueden ser sólo *trabajadores en una determinada profesión*, por ejemplo: contadores, torneros, electricistas; pueden ser *patrones y asalariados* conjuntamente; pueden ser *obreros y empleados* conjuntamente. En realidad, la expresión "sindicato mixto" que emplea nuestro Código del Trabajo se refiere a la organización de sindicatos integrados por patrones y asalariados al mismo tiempo. No obstante, esta forma de organización no ha prosperado por diversas razones jurídicas e históricas, y en nuestro país se acostumbra llamar "sindicato mixto" al de empleados y obreros constituido dentro de una misma empresa o de una determinada rama o actividad.

Debemos advertir también que la expresión "profesional" se ha aceptado como extensiva a todas las personas que desarrollan funciones de empleados o de obreros, o como empleados y obreros dentro de una misma empresa. Así, por ejemplo, el antiguo Sindicato Profesional Mixto de Empleados y Obreros de la Caja Nacional de Ahorros de Santiago —hoy Banco del Estado— agrupaba a personas de una variedad enorme de profesiones. Su conexión se estimaba justificada por el hecho de estar todas ellas incorporadas dentro del servicio de una misma empresa.

2. *Sindicato Industrial* es aquel que se constituye por obreros de una misma empresa, fábrica, industria o faena, en que trabajan más de veinticinco operarios, mayores de dieciocho años, y siempre que el acuerdo de constituir el sindicato industrial esté adoptado por el 55% a lo menos del personal de la empresa, fábrica o industria que sirva de base al sindicato. Este tipo de organización sindical constituye la base del sistema de asociación sindical entre los obreros de nuestro país.

3. *Sindicato Agrícola*, sustituido íntegramente por la nueva Ley de Sindicación Campesina. No estaba regido por las normas del Reglamento sobre Organizaciones Sindicales, sino por un reglamento especial. Sólo podía constituirse en los fundos que tuvieran más de veinte obreros, mayores de dieciocho años, con más de un año de servicio consecutivo en el mismo predio, que representaran el 40% a lo menos de los obreros del respectivo fundo y siempre que, a lo menos, también, diez obreros supieran leer y escribir, to-

do según lo que disponía el Art. 433 del Código del Trabajo.

El Título IV del Libro III del Código del Trabajo, que trata del Sindicato Agrícola y que fue agregado por la Ley N.º 8.811 al Código del Trabajo en el año 1947, lo hemos estimado como signo de la iniciación del período que llamamos de la "destrucción del Código del Trabajo" en nuestro país. Su derogación por la Ley N.º 16.625, sobre libre sindicación campesina, constituye no sólo un avance jurídico y social, sino la eliminación de un verdadero baldón en nuestra legislación laboral. Fue firmada por el Presidente Frei el 26 de abril de 1967. Sus disposiciones vienen a hacer justicia a más de 600.000 campesinos, o sea el 25% de la población activa ocupada del país. Para señalar la ineficacia de su antecesora, la Ley N.º 8.811, del 29 de julio de 1947, basta indicar que desde su dictación sólo se constituyeron veinticuatro sindicatos con un total de 1.647 asociados. Desde que el Gobierno actual asumió el poder, ha habido un crecimiento considerable para sindicalizarse los trabajadores agrícolas.

La Ley N.º 16.625 se halla basada en el gran principio de la libertad sindical. Se suprimen en ella todas las trabas odiosas existentes para impedir la libre sindicalización de los campesinos y así se recupera, en su verdadera dimensión, la disposición constitucional del derecho de asociarse sin permiso previo y en conformidad a la ley. De acuerdo con ese mismo principio se dan normas sobre personalidad jurídica, inamovilidad de los directores o delegados sindicales, cotización obligatoria, fines del sindicato, disolución de ellos, y la calificación de trabajadores, etc.

Pues bien, sólo nos detendremos a explicar algunas disposiciones de gran importancia.

Base territorial y número de asociados. La Ley N.º 8.811 autorizaba la formación de sindicatos agrícolas sólo en cada predio o fundo, sin permitir la constitución de federaciones o confederaciones. Ahora, con la nueva ley, se autoriza la formación de sindicatos, cuya base territorial mínima es la comuna y que pueden abarcar uno o varios predios o fundos y constituir federaciones y confederaciones. Respecto a la constitución del sindicato agrícola se exige un mínimo de cien personas y no es imprescindible que un número determinado de éstas sepan leer y escribir, co-

mo ocurría con la Ley N.º 8.811. Ello responde a la idea de que es previo enseñar y después exigir.

Este conjunto de cien personas representará el sentir mayoritario en forma responsable. Sus directivas se integrarán a los organismos socio-económicos (CORVI y otros) para participar en el desarrollo económico. Dicha incorporación del trabajador es necesaria, porque bien sabemos que no hay revolución sin la participación activa del pueblo. Además este mínimo de cien personas permitirá que el sindicalismo tenga una base de funcionamiento útil y con una significación propia.

Derecho a local permanente. En los fundos en que hubiere más de diez trabajadores sindicalizados estarán los empleadores obligados a proporcionarles local permanente para sus reuniones, con lo cual se contribuye a facilitar la labor gremial.

Derecho de tránsito y libre acceso a los locales sindicales. Toda persona podrá transitar libremente por los fundos a fin de visitar a los trabajadores en sus viviendas o en locales sindicales. No será necesario un permiso previo. Esta medida constituye un gran avance. Con ella se pone término a incalificables abusos que impedían el libre ejercicio de este derecho. Naturalmente que esta facultad no autoriza la violación de recintos privados ni obsta a las normales medidas de orden y de regularidad, como ocurre con las visitas que pueden recibir los dependientes domésticos en una residencia urbana.

Tiempo empleado en labores sindicales y facilidades para su desempeño. La nueva ley incluye una disposición por medio de la cual se deberá pagar a través del sindicato agrícola respectivo el tiempo empleado en labores sindicales. Este deberá entenderse trabajado para los efectos de salarios y previsionales. Todo ello salvo que, por acuerdo de las partes, el patrón asuma dicho pago. Semejante norma es una novedad de trascendencia, porque permite a los trabajadores agrícolas preocuparse de sus problemas en debida forma. Aun más, se obliga a los patrones a darles a sus trabajadores que desempeñen funciones sindicales las facilidades necesarias para que cumplan adecuadamente.

Contratos colectivos. Estos contratos se celebran con frecuencia entre trabajadores agrupados en sin-

dicatos o federaciones y un empleador o una asociación empleadora, con el objeto de fijar condiciones comunes de remuneraciones o de trabajo.

¿Qué ventaja hay en ello? La ventaja se halla en que estos contratos favorecen al trabajador, porque están redactados con acuciosidad por personal técnico en la materia.

La palabra "colectivo" indica que los trabajadores deben ser muchos, agrupados en la forma señalada. Al respecto, se introduce en la nueva ley la "cláusula de extensión" de gran utilidad práctica, que persigue la uniformidad de los salarios y de las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos. Dicha cláusula de extensión permite hacer aplicables los contratos colectivos, en forma total o parcial, a todos los trabajadores y empresas agrícolas en determinadas regiones o zonas del país.

Conflictos colectivos. Los conflictos colectivos tienen su origen cuando los trabajadores presentan sus pliegos de peticiones en demanda de mejores salarios o mejoramiento de las condiciones de vida o de trabajo. Se produce una contienda entre el factor trabajo y los empresarios. En la nueva ley, los campesinos pueden presentar sus pliegos de peticiones en cualquier época del año.

Juntas Permanentes Especiales de Conciliación Agrícola. De acuerdo con las normas que contenía el Código del Trabajo para solucionar un conflicto colectivo se debía recurrir a la conciliación y al arbitraje obligatorio. En la nueva ley se contemplan las Juntas de Conciliación, pero el sometimiento de arbitraje es de tipo facultativo y no de carácter obligatorio, salvo en un caso especial de paros ilegales que contempla la nueva Ley de Reforma Agraria.

Otra novedad estriba en que se crean los Organismos Permanentes Especiales de Conciliación Agrícola. Las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores agrícolas podrán constituirlos en regiones, zonas o todo el país, permitiendo resolver los problemas o conflictos de los campesinos con mayor propiedad, ya que al intervenir en la negociación frustrada de un convenio colectivo, estas comisiones conocen en sus justas proporciones el conflicto que ha surgido. De esta manera no se pierde todo el esfuerzo realizado. Es importante destacar que tales Juntas Es-

peciales son de carácter voluntario, es decir, los trabajadores agrícolas podrán constituirlos o no. Si les basta el sistema de conciliación general y supletorio establecido por el Estado, recurrirán naturalmente a él.

Huelga. Por primera vez se determinarán en la legislación laboral los efectos de la huelga. Este fenómeno produce la suspensión temporal y colectiva de los trabajadores por razones de índole económica, social, política, etc. La paralización se debe, por regla general, a causas económicas.

La huelga es un derecho que asiste a los trabajadores cuando se han agotado todos los procedimientos (negociación y conciliación para resolver el conflicto). Sobre los efectos que produce, la nueva ley establece que durante la huelga quedan suspendidas las labores de la empresa o predio correspondientes al personal en conflicto. Se exceptúan las labores indispensables destinadas a la conservación de cosechas, plantaciones y animales. Para estos efectos debe quedar trabajando personal de emergencia.

La nueva ley dispone que los trabajadores sólo podrán pertenecer a un sindicato; los sindicatos a una sola federación, y las federaciones a una sola confederación. El tenor de lo expuesto es de claridad meridiana; en consecuencia, no requiere mayores explicaciones.

DEFICIENCIAS DE NUESTRO SISTEMA SINDICAL

Procuraremos señalar algunos de los principales defectos que caracterizan a nuestra organización sindical, apoyándonos de alguna manera en las consideraciones generales que hicimos anteriormente.

1. *Oscuridad.*

La terminología de sindicatos profesionales e industriales no corresponde, y así lo acabamos de ver, al contenido mismo de estas instituciones.

2. *Falta de libertad.*

Se niega el derecho de sindicación a los trabajadores del sector público; se prohíbe el derecho de federación para fines económicos a los sindicatos in-

dustriales; se dificulta por trámites excesivamente engorrosos la constitución de los organismos sindicales y la administración de sus fondos; se autoriza la disolución de los sindicatos por simple decreto supremo y no por resolución judicial. De tal manera resulta que la ley no es un cauce que oriente o impulse la organización sindical, sino un aglutinamiento de vallas para dificultarla en todas sus formas. Por eso se ha producido cierto hastío en los medios sindicales respecto del ordenamiento jurídico chileno. En suma: deben ratificarse y cumplirse los Convenios 87 y 98 de los años 1948 y 1949, sobre libertad sindical y libertad de negociación colectiva.

3. Confusión.

La incorporación de la ley de sindicatos industriales al proyecto primitivo de Código del Trabajo, fundado en el sindicalismo de base profesional, creó una confusión en nuestras instituciones de derecho colectivo del trabajo. En realidad, el proyecto de Código del Trabajo se inspiraba en el sindicalismo profesional, libre, federable y confederable, de acuerdo a los principios universales en la materia. En cambio, el proyecto de ley de sindicatos industriales que se incorporó precipitadamente al Código a raíz de los acontecimientos que ya hemos recordado, más bien pretende dar una representación dentro de la empresa al personal de obreros de la misma. Esta actitud lo asimila al delegado del personal de los empleados. Todo ello corresponde a una línea de representación colectiva del trabajo organizado dentro de la empresa, que debe ser diferenciada de la acción sindical libre en el plano profesional, industrial o nacional, sea al nivel de los sindicatos, federaciones o confederaciones.

4. Falta de armonía entre la institución sindical y las materias abordadas en la acción sindical.

Ya hemos dicho que es frecuente en nuestro país tratar al nivel de la empresa problemas que tienen carácter general de la industria o específico de una profesión, o que requieren una solución nacional o legal. Viceversa, también acontece que se pretenden imponer, como solución de carácter nacional, beneficios, participaciones o disposiciones que sólo tienen justificación en el seno de una empresa.

5. *Predominio del conflicto o negociación colectiva de carácter empresarial.*

Dentro de esa desarmonía es indudable que en nuestro país ha predominado el criterio de discutir los problemas colectivos del trabajo casi siempre al nivel de la empresa. Se crean así diferencias injustificadas en niveles básicos de remuneraciones entre una empresa y otra, o simplemente se recargan los precios. Este recargo debiera ser absorbido por la vitalidad propia de la empresa, a través de la reducción de su utilidad o de una mayor productividad.

6. *Limitación de los horizontes de acción sindical.*

El desarrollo de la vida sindical en un país donde abundan las empresas medianas o pequeñas ha habido mal a nuestro sindicalismo. Lo ha acostumbrado a perseguir constantemente soluciones de carácter inmediato, con frecuencia sobre la base de un reajuste de remuneraciones que, cargado a los precios, envuelve a la masa trabajadora en la vorágine de la inflación, sin mejorar su participación en la renta nacional.

7. *Predominio de prácticas viciadas sobre el texto mismo de los reglamentos o de las leyes del trabajo.*

En nuestro país se ha operado un proceso que hemos llamado de "destrucción de nuestro Código del Trabajo". Sin embargo, a los organismos sindicales les ha faltado capacidad de crítica o de juicio para no dejarse enredar en prácticas administrativas, sin ningún fundamento legal, que han paralizado en gran medida la acción sindical. Por ejemplo, el llamado "pase a la huelga", que se creía era facultad de la Junta de Conciliación dar o negar después de expirada su intervención y dentro del plazo para hacer efectiva la huelga. Esta cuestión fue superada por la reciente legislación.

8. *Falta de asesoría técnica.*

Con gran frecuencia las directivas sindicales han considerado como un timbre de orgullo el no ser asesoradas y disponer de conocimientos y medios para enfrentarse solas a la acción sindical o a la negociación colectiva. Este error de perspectiva a menudo las ha entregado inermes frente a la representación del

Gobierno o a las de las empresas, que cuidan constantemente de contar con adecuados asesores en el orden jurídico, contable, estadístico, económico, con abierta ventaja en el proceso de la negociación colectiva.

9. *Debilidad económica y organizativa.*

Las englobamos en un solo todo, porque una deriva de la otra y se influyen recíprocamente. Aparte de las limitaciones que la propia legislación pone a la organización sindical y a la administración de sus bienes, ha existido gran dejación para darles a los sindicatos una estructura suficientemente sólida, honesta y eficaz, respaldada en un presupuesto que permita contar con los servicios de asesoría técnica indispensables en la vida sindical moderna.

10. *Politicismo.*

Hay cierta tendencia en las directivas de los sindicatos, más acentuada en las directivas de las federaciones y más notable todavía en los organismos centrales, a hacer interferir en la acción sindical cuestiones de carácter político partidista, lo que provoca dos efectos perjudiciales. Por una parte, resistencia de los organismos de base a la acción política y aun oposición a ella, y por otra parte, divisiones o debilitamientos internos por cuestiones de dominio político o partidista dentro de la organización sindical.

SEGUNDA PARTE

**LA EMPRESA
Y LAS RELACIONES LABORALES**

CAPITULO I

QUE ES LA EMPRESA

Cuando por primera vez se me pidió que hablase sobre el tema ¿Qué es la empresa?, descubrí que antes de ésa había otra pregunta: ¿Es la empresa? O sea: ¿existe una realidad que podamos llamar empresa?

A este respecto, recuerdo mis viejos tiempos de estudiante autodidacto de filosofía y "las causas" de la doctrina aristotélica que explican y justifican la existencia de las cosas: su causa material, su causa formal, su causa eficiente y su causa final.

¿De qué causa material se compone la empresa? ¿Cuáles son los elementos que la constituyen? Recordemos el clásico ejemplo de la estatua de mármol: la causa material es el mármol, al cual se impone una estructura formal, la forma, que es la estatua, y que supone una causa eficiente, el artista, y una causa final, los objetivos perseguidos por éste al esculpirla.

¿Cuál sería la causa material de la empresa?

La empresa está, compuesta sustancialmente de cosas o de hombres. Si está compuesta de cosas, ella será objeto de dominio; pero si está compuesta de hombres, no puede ser objeto de dominio, sino sujeto pasivo de una autoridad. Y esta confusión de propiedad y autoridad o de dominio y autoridad de la que ya hemos hablado en las primeras páginas, anda dando vueltas por el mundo desde los tiempos de la esclavitud y aún no logra disiparse.

No es necesario que diga cómo llegué a la conclu-

sión de que la empresa estaba constituida, fundamentalmente, por hombres que aportan capitales o bienes que siguen siendo de su dominio jurídico, y de hombres que aportan trabajo que sigue siendo su propiedad. Al estar compuesta de hombres, como causa material, debía haber una causa formal que diera a la correlación entre estos hombres un sentido, una función, un destino. Esta causa formal es la organización de la empresa bajo una autoridad.

A estas alturas encuentro un problema que me parece un vicio de la legislación tradicional que rige la empresa capitalista. Esta autoridad, en todo orden filosófico, siempre se ha hallado establecida sobre un grupo humano, para bien de él en su totalidad, y no sólo para una parte del grupo o en perjuicio de la otra parte.

En el orden político, no hay duda de que, en cualquiera democracia, el gobernante no es elegido para servir sólo a quienes lo eligieron, sino para servir a toda la comunidad social a la cual gobernará. Lo mismo ocurre en la organización familiar, donde los padres tienen autoridad sobre el grupo que constituye la familia, pero no para bien de ellos mismos, sino para bien de todo el grupo familiar. Otro tanto pasa, por ejemplo, en un club deportivo o en cualquiera entidad humana similar. La empresa capitalista clásica ha sido la excepción: ha pretendido que un dependiente de los dueños del capital elegido por ellos sea la autoridad aceptada y respetada por los trabajadores, aunque no se hallare establecida para el bien común de todos. Este contrasentido ya ha hecho crisis, no sin antes ser causante principal de la rebeldía del trabajo organizado frente a la empresa. Naturalmente que hablamos de "la empresa capitalista clásica", tal como floreció en el siglo XIX y tal como se conserva en gran medida en la legislación del siglo XX, contra el sentir cada vez más unánime de los sociólogos y de la mayoría de los empresarios de espíritu moderno y renovador.

La empresa está en el punto de "renovarse o morir". Debe racionalizar su estructura interna, dando a su autoridad el papel central que le incumbe, en sus relaciones con los inversionistas, los trabajadores, los consumidores y la comunidad.

Pero debemos cuidar de que el sindicato se acom-

de a esta transformación histórica. Porque si continuara convencido de que es un cuerpo extraño en la vida social, en permanente rebeldía y desconfianza, seguirá aplicando un criterio ya superado: el de exigir sin conciencia y sin antecedentes, el de negarse, incluso, a conocer determinados elementos que le permitan pedir con mayor libertad. Evidentemente, esa actitud arruina la posibilidad de la transformación económica y social.

Hay reaccionarios en el campo empresarial, y los hay, también, en el campo sindical.

Un proceso de transformación social no lo hace un gobierno, sino la participación activa y efectiva de la nación entera. Las vías pueden ser muchas. La primera es la participación en el conocimiento de la empresa: saber qué es ésta, qué produce, qué puede hacer. Es necesario implantar esa convicción armónica fundada en la justicia, y el primer paso hacia ello, en el campo económico, es la participación del trabajador en el conocimiento de la realidad económica y social de las empresas.

Se debe formar conciencia de que la autoridad que rige la empresa ha de ser imparcial, ecuánime, objetiva, a fin de proceder con justicia. El problema de la designación de las autoridades de la empresa es, a mi juicio, simple: la autoridad *inicial* de ella corresponde a quien la organiza. A veces serán los trabajadores quienes organicen empresas colectivas o de otra especie, buscando los equipos correspondientes y los capitales y designando las autoridades para hacerlas marchar. Otras veces serán los inversionistas quienes tomen la iniciativa. Ambos sistemas conducen a iguales resultados: la autoridad no pertenece a quien la designa, sino que debe estar al servicio de la comunidad sobre la cual va a imperar.

El otro mecanismo de integración se encuentra en el terreno administrativo de la empresa, y está destinado a regir sus programas sociales, lo que corresponde más directamente al trabajador. Aquí hay todo un campo que explorar, pero sólo lo toco de pasada, pues no deseo profundizar demasiado en el problema. La disimilitud de las partes, la que comprende al inversionista con su aporte económico y al trabajador con su aporte humano, es evidente. Son realidades distintas, que suponen exigencias y participaciones diversas. Hay

un proceso de reelaboración que no está terminado, que debemos ahondar. Me atrevería a decir que dicho punto no se halla suficientemente esclarecido en el mundo. Las experiencias de Alemania, Suecia, Italia, Suiza, el Reino Unido, señalan soluciones distintas.

Debemos ir decantando con cuidado los derechos del inversionista en su calidad de tal y los del trabajador en el campo de la empresa. Debemos saber que, a pesar de ser derechos distintos, existen puntos en los cuales se encuentran. Para ello hay que partir de un criterio fundamental: la autoridad puede venir de uno u otro lado, pero es fundamental que emane de la empresa. Y cuando digo "que emane de la empresa", quiero hacer una advertencia. Y ésta es que *si la empresa no encuentra la forma de asignar a su autoridad un respaldo que cree una fundamentación moral y una prestancia definitiva sobre todos los grupos interesados en ella, es evidente que sufrirá cada vez más la irracionalidad de su estatuto*. En una palabra, si la empresa no se aviene a designar una autoridad imparcial que respete los intereses de los diversos grupos, deberá encontrar fuera de ella esa autoridad, tendrá que renunciar a su propia autoridad e integrarse en los mecanismos del Estado, camino lento pero seguro hacia un estatismo que termina avasallando a la persona humana. En efecto: si no hay empresa privada, si toda empresa es del Estado, quiere decir que la prensa, la radio, la televisión, la educación, la ocupación, serán del Estado, y la libertad política habrá perecido.

Por último, me referiré a la integración en la propiedad de los bienes de la empresa. Quiero dejar sometido a la consideración de ustedes lo siguiente: la vía del capitalismo popular, vale decir, de la participación del trabajador en la propiedad de los bienes de la empresa por medio de la inversión de sus ahorros en ella, es una vía útil, ciertamente respetable, digna de ser respaldada. Sin embargo, a nuestro juicio, tal vía es insuficiente como solución general para la situación que vive nuestro país en la actualidad. Una nación en camino de desarrollo y con las características de la nuestra deberá soportar, durante un tiempo más o menos largo, una etapa en que el proceso del ahorro popular es insuficiente para alcanzar una participación más efectiva en las actividades de la vida económica. Vale decir, hay un avance del proceso social, de la con-

ciencia social, del derecho y el deseo de los trabajadores para participar en las empresas, en momentos en que la capacidad económica del país no permite dar a los elementos del trabajo lo que están exigiendo. La imagen del sindicalismo de los Estados Unidos debe mirarse con cuidado. He seguido con simpatía ese proceso, pero debo manifestar que cada vez que la empresa norteamericana se ha encontrado en dificultades para satisfacer las exigencias de un sindicalismo fuerte, ha sobrevenido un conflicto. Y a veces éste ha sido terriblemente serio.

¿Qué ocurriría si en un momento de crisis económica el país se encontrara en la imposibilidad de otorgar a un sindicalismo fuerte y pujante la gama de recursos que está acostumbrado a exigir? Puede ser un golpe demasiado duro para una economía no muy sólida, como es la nuestra. Por eso pienso, y quiero decirlo con claridad, que la multiplicación del poder sindical dentro de un esquema de clases que entregue a los grupos del trabajo la facultad o la posibilidad de exigir lo que no se está en condiciones de conceder, es decir, lo que no deriva del proceso de desarrollo económico, podría inducirnos a un colapso.

En efecto, las exigencias de un sindicalismo poderoso sólo pueden ser satisfechas en una nación de gran vitalidad económica, lo que no es el caso de países como el nuestro. De ahí que el proceso de fortalecimiento del sindicato debe marchar paralelo a un proceso de transformación del sindicato, así como el proceso de desarrollo económico del país debe ir aparejado al de transformación de las empresas, hasta que vuelvan a reintegrarse estos dos factores, capital y trabajo, que un esquema histórico desgraciado disoció.

Ambos bandos, el de los empresarios y el de los trabajadores, ya han alcanzado una especie de respetabilidad distante, pero los pueblos, en especial aquellos en vías de desarrollo, reclaman con urgencia la integración.

En la vida económica se produjo una situación opuesta al sentido de una comunidad humana en la empresa, vale decir, un esquema en el cual se pensaba en una empresa donde había una autoridad que regía sobre un grupo en beneficio de otro. Precisamente, sobre el grupo respecto del cual regía, era autoridad; pero respecto del cual no imperaba, era dependiente. Y exi-

gir al grupo trabajador sometimiento a tal autoridad era crear un imposible histórico sólo sustentable mientras este grupo dominado no se organizara. Es decir, era preciso organizar los sindicatos, reorganizar el trabajo y mantenerse hasta que la empresa encontrara una respuesta a esta nueva circunstancia.

Más de veinte años de trabajo en el plano sindical me han llevado a la absoluta convicción de que los trabajadores no buscan en la empresa el manejo del negocio económico, sino la certeza de estar dependiendo de una autoridad que puede hacerles justicia. De una autoridad que sea capaz de regular el proceso de reparto de los frutos, entregar al inversionista y al trabajador la parte que les corresponde, y distribuir a la comunidad sus artículos en forma oportuna y a los precios que convengan.

Por fortuna, éste es el sentido que predomina en las nuevas organizaciones empresariales. Pero hay que abordar la tarea de dar cabida dentro de nuestra legislación, de nuestro sistema jurídico, al nuevo concepto. Y cuidar, por otra parte, de que el sindicato se modernice, se ponga al día y se acomode a la transformación histórica.

CAPITULO II

LA EMPRESA Y EL SINDICATO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La empresa es una unidad de producción que supone la concurrencia de cuatro tipos de intereses, factores o elementos, que buscan ciertos objetivos propios y que su administración debe conjugar, armonizar o satisfacer de alguna manera. Ellos son:

1. *Los capitalistas o accionistas*, que buscan un interés o renta del capital invertido y una ganancia superior al riesgo corrido.

2. *Los trabajadores*, que buscan la remuneración y las condiciones de servicio que les aseguren cierto standard de vida y la permanencia en el trabajo.

3. *El público consumidor*, que se interesa en que la empresa produzca bienes de buena calidad, a precio/bajo, en cantidad suficiente y oportunamente.

4. *La autoridad pública* (Estado, municipio, comunidad internacional), que busca el cumplimiento de planes de desarrollo o producción capaces de satisfacer las necesidades de la población, la generación de impuestos o tributos que le permitan financiar los servicios públicos y la seguridad social, y la existencia de un nivel de ocupación que evite la cesantía.

OBJETIVO DE LA EMPRESA Y FINES PROPIOS O SUBJETIVOS DE LOS SECTORES INTERESADOS EN ELLA

Durante el apogeo del capitalismo liberal, la finalidad perseguida por los capitalistas se confundió con el fin de la *empresa*. La empresa eran "los capitalistas". Los trabajadores, aislados, desorganizados y abundantes, "vendían" su fuerza de trabajo en el mercado ocupacional; el público consumidor no tenía órganos de expresión o intervención, salvo comprar en otra parte, enfrentando los riesgos del monopolio, el dumping, los carteles, el acaparamiento, etc. El Estado liberal no intervenía en la Economía, pues se pensaba que las leyes naturales producirían la armonía entre producción y consumo, oferta y demanda, mercadería y precio.

Como una reacción se han pretendido diferentes soluciones, dando especial importancia a algunos de los otros sectores. Hay quienes han declarado, en especial durante períodos electorales, que "la empresa existe para dar trabajo bien remunerado", que existe para los consumidores, que existe para el cumplimiento de los fines del Estado. Tendencias sindicalistas, cooperativas o estatistas se han debatido y, naturalmente, todos tienen su fundamento verdadero, pero yerran cuando desconocen los legítimos intereses de los otros grupos o sectores.

En los conflictos del trabajo suele advertirse con mucha claridad el juego de todos estos factores. A veces el capitalista forma alianza con el Estado; otras veces capitalistas y trabajadores se entienden, en perjuicio de los consumidores, y esto es frecuente cuando la empresa es un monopolio de hecho o de derecho; otras veces los consumidores se organizan en perjuicio del capital y del trabajo (caso de los remates en las vegas o mercados a precios injustos para los pequeños productores agrícolas).

Digámoslo de una vez: LA EMPRESA ES UNA UNIDAD DE PRODUCCIÓN O SERVICIOS CUYO FIN ES SATISFACER NECESIDADES HUMANAS. La integran hombres que aportan capitales y hombres que aportan trabajo, pero que continúan siendo "dueños" de sus aportes.

La autoridad o jefe de la empresa, llámese *Consejo*, *presidente* o *gerente*, es el custodio o ejecutor de este fin. Por eso debe primeramente tener ante su vista

el deber de ofrecer mercaderías o servicios en calidad, cantidad, oportunidad y precio que los consumidores puedan pagar.

Pero el fin no justifica los medios. Alguien produce las mercaderías y presta los servicios. Hay una comunidad humana de trabajadores y capitalistas en la empresa. Esta comunidad hace posible la satisfacción de necesidades de los consumidores. Por eso ellos deben, a su vez, pagar el justo *precio* que permita a la empresa remunerar en forma adecuada y pagar los servicios e insumos (materia prima, accesorios) que ella necesita para producir.

Porque en toda comunidad realmente humana nadie es definitivamente trabajador, capitalista, consumidor o productor, activo económico o pasivo económico. En uno u otro momento actuamos como trabajadores o como inversionistas, como productores o como consumidores. Un mismo hombre es primero niño; luego estudiante; luego trabajador; después anciano o inválido; siempre ha sido consumidor. Una empresa es productora de ciertos bienes pero consumidora de otros.

Un sistema económico se destruye a sí mismo, mata el impulso propio creador del hombre, sepulta la esperanza, cuando impermeabiliza la vida social y separa los hombres en sectores económicos y sociales, haciendo de unos "los productores" —jurídica o psicológicamente—, de otros los "trabajadores", y dejando a grupos enormes de éstos, por ejemplo los agrícolas, casi al margen de ser "consumidores" de una enormidad de bienes o servicios.

Para que ello no acontezca, ninguno de los "públicos" o sectores interesados en la empresa puede ser el árbitro absoluto e incontrolable, como ha sido el Capital dentro del apogeo del llamado capitalismo liberal, que prohibía la sindicación de los trabajadores y aniquilaba la intervención del Estado y las fuerzas del consumo en la economía. Peligros similares se corren cuando es el Estado totalitario el que aplasta toda iniciativa y libertad de los grupos o comunidades naturales; aniquila la industria, la agricultura o el comercio libres; destruye el sindicalismo o lo maneja desde el Gobierno.

Con los trabajadores ocurre el riesgo de que, si predominan en forma aplastante, suelen algunos triun-

far respecto de los otros (problemas que hemos visto a veces en gremios más poderosos que obtienen beneficios a expensas de otros más débiles o de los consumidores). Puede también suceder que si como *grupo* toman el total control de la vida pública, pasan a ser "Gobierno" o "Autoridad" o "Estado". Como de hecho no pueden "todos" ser el Gobierno, "algunos de ellos" lo asumen, y tarde o temprano destruyen o el derecho de sindicación o el derecho de huelga, y hacen de los sindicatos instrumentos al servicio de la política gubernativa.

En suma, pensamos que en esta etapa histórica lo que puede hacer temblar a la democracia es la *debilidad orgánica del sector trabajo*. Carece de libertad para expresarse, de instituciones para ser representado en todos los niveles. Sabiéndose con derecho a ello y negándolo con mayor o menor terquedad las leyes o los gobiernos, alienta la rebeldía o la revuelta, ya que no consigue participar e integrarse de manera adecuada.

CAPITULO III

NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

OBJETO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Denomínase en general negociación colectiva del trabajo al conjunto de los procesos y actividades que los grupos trabajadores o empresarios desarrollan con la mira de concertar acuerdos relacionados con las condiciones económicas y sociales de vida y trabajo de las empresas, industrias y profesiones.

En la negociación colectiva del trabajo tenemos, en primer lugar, un sector económicamente diferenciado de obreros, de empleados, o de obreros y empleados. Decimos "económicamente diferenciado" porque lo propio de la negociación es obtener el concierto de acuerdos que se refieran a toda una colectividad económica de trabajadores. Sea a todos los *trabajadores* de una empresa, sea a todos los *obreros* de una empresa, sea a todos los *empleados* de una empresa; sea a todos los torneros de una empresa, sea a todos los electricistas de una provincia, sea a todos los panificadores de un país. La negociación colectiva no afecta a un grupo ideológico, político o religioso, sino a un grupo económico de trabajadores y a la empresa, al conjunto de empresas, a la industria o al conjunto de industrias en que estos trabajadores prestan servicios.

ESTRUCTURA CENTRAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL TRABAJO EN CHILE

Lo más habitual y común en nuestro país es el conflicto colectivo. Se suscita entre el personal de obreros o entre el personal de empleados de una empresa, encuéntrense o no sindicalizados (o sindicados, como ex.gre la Academia de la Lengua), y la respectiva empresa. No obstante, hay algunos gremios en los cuales la negociación colectiva se desarrolla preferentemente a un nivel industrial o profesional, abarcando simultáneamente a un conjunto de empresas de un mismo tipo: por ejemplo, las empresas de instalación eléctrica que periódicamente discuten su negociación colectiva con el Sindicato Profesional de Electricistas de Santiago; el conflicto colectivo de la industria del cuero y del calzado; el conflicto colectivo de la industria de panificadores, y otros.

Prescindiendo en lo posible de consideraciones especiales o de detalles, podemos caracterizar de la siguiente manera el desarrollo de la negociación colectiva del trabajo en Chile:

1. Revisten la forma de un conflicto desde su iniciación, al extremo que para muchos empresarios o para muchos dirigentes sindicales, los términos *conflictos colectivos* o *negociaciones colectivas* deben ser considerados como sinónimos. Más adelante volveremos sobre este particular.

2. La tramitación esquemática es la siguiente:

Celebración de una *asamblea* del personal interesado en promover el llamado *conflicto del trabajo*, cuya finalidad es obtener mejores condiciones económicas y sociales de vida, en la industria, empresa o profesión respectiva. A esta asamblea debe concurrir un quórum de los dos tercios del personal comprometido; aprobarse por mayoría de los concurrentes un *pliego de peticiones*; levantarse un *acta* en la cual se debe incluir o transcribir el mismo pliego de peticiones y designar una delegación encargada de hacer llegar el referido pliego ante el patrón o empleador. La delegación debe estar formada por cinco personas que tengan por lo menos dieciocho años de edad y —por lo menos— un año de antigüedad en la empresa. Si en ésta hay delegado del personal de empleados y el conflicto se refiere a ellos, la delegación estará precisamente cons-

tituida por él. Si existe Sindicato Industrial y el conflicto afecta a los obreros, la delegación estará constituida por la directiva del sindicato industrial, según lo dispone el Reglamento de Conflictos. Tratándose de los empleados se ha estimado que es ilegal la disposición del Reglamento 839, que asigna la representación en el pliego a la directiva del sindicato profesional que exista en la empresa, indistintamente con el delegado del personal. Por ello es necesario que, en todo caso, si existe el delegado del personal de empleados, aparezca integrando la delegación.

3. El pliego debe ser entregado al patrón o empleador dentro del plazo de cuarenta y ocho horas de celebrada la respectiva asamblea y dentro del mismo plazo deben enviar dos copias a la Junta de Conciliación. En Santiago deben darse a la Junta y a la Inspección. En otras partes bastan las copias entregadas a la Junta. También debe enviarse una copia a la Inspección del Trabajo. Por eso es conveniente hacer el pliego en sextuplicado, para que la directiva pueda archivar uno, manejar el otro en las conversaciones, remitir dos a la Junta de Conciliación, uno al patrón y un sexto a la Inspección del Trabajo.

4. El patrón debe recibir a la delegación designada dentro de las veinticuatro horas de tener el pliego en su poder, con el fin de iniciar las conversaciones directas que procuren la solución del conflicto. En todo caso deberá dar respuesta al pliego en un plazo de cinco días, que podrá ser prorrogado de común acuerdo. Expirada la prórroga, cualquiera de los interesados puede solicitar que pasen los antecedentes a conocimiento de la Junta de Conciliación, dándose por fracasadas las conversaciones directas. La Junta tiene un plazo improrrogable de quince días —contados desde la primera audiencia a que sean citadas las partes— para procurar la solución del conflicto. La intervención de la Junta habitualmente se desarrolla en tres audiencias en un mismo día de la semana; por ejemplo, un primer martes, un segundo martes y un tercer martes. Ello sin perjuicio de todas las demás gestiones que estime necesario realizar, como visitas a la empresa, designación de comisiones especiales y otras.

Si la Junta no lograre el avenimiento al término de su intervención, formulará una proposición de arreglo sobre la cual deberán pronunciarse los jefes de las

respectivas delegaciones de trabajadores y de la empresa, colocando en una hoja en blanco —que se les entrega simultáneamente— la palabra “sí” o la palabra “no”. Si cualquiera de las partes contesta negativamente, se considera fracasada la intervención de la Junta de Conciliación. Si ambas partes contestan que sí, termina el conflicto y se procede a suscribir el *acta de avenimiento* o el respectivo *convenio*.

Rechazada la proposición de la Junta, el presidente de ella debe proponer el arbitraje a las partes mediante el mismo procedimiento. O sea la entrega de un papel en blanco, en que las partes deben responder con la palabra “sí” o “no”. Si ambas partes contestan afirmativamente, se da por terminado el trámite de conciliación y queda constituido el arbitraje. Si no hay acuerdo en la designación de un solo árbitro, será tripartito. Cada uno de los interesados designará un representante y el Ministerio del Trabajo el tercero, función esta que el Ministerio puede delegar en el intendente o gobernador respectivo.

Debe advertirse que tanto la proposición de la Junta como la proposición del arbitraje no pueden ser discutidas, sino sencillamente votadas en forma afirmativa o negativa por las respectivas partes en conflicto.

Fracasado el arbitraje —por negativa de cualquiera de las partes—, queda preparado el procedimiento para que los trabajadores se declaren en huelga. Esta tiene que ser votada en el plazo de veinte días, pero no puede hacerse efectiva dentro de ese tiempo si acaso existe acuerdo de ambas partes para prorrogarla. Actualmente la Ley N.º 16.464 permite disponer la prórroga hasta por treinta días del plazo para hacer efectiva la huelga cuando hay gestiones de arreglo pendientes.

Para la votación de la huelga debe solicitarse de la Junta de Conciliación que designe a un delegado que, en el carácter de ministro de fe, controle la votación y vigile que se cumplan las exigencias legales para su validez. Estas se reducen fundamentalmente a tres, señaladas en el Art. 627 del Código del Trabajo, a saber:

a) vencimiento del plazo para la denuncia del contrato colectivo, si lo hay;

b) que en votación secreta, en la que participen las dos terceras partes de los miembros del sindicato, a lo menos, se hubiere acordado la huelga con la mayoría absoluta de los votantes, y

c) comprobación de haberse llenado las demás formalidades y circunstancias exigidas por este párrafo, lo que precisamente consta a la respectiva Junta de Conciliación que ha intervenido.

Es importante destacar que la Junta de Conciliación tiene la *obligación* de designar, a lo menos dos días antes a la fecha de la votación de la huelga, el o los delegados que han de concurrir a fiscalizarla. No existe el trámite que se llama habitualmente "el pase a la huelga" ni la *facultad* de la Junta para someter a votación si da o si no da cumplimiento a la obligación legal de designar un delegado. Lo único que puede votarse en la Junta de Conciliación es *qué persona* debe concurrir a controlar la votación de la huelga. En nuestro concepto, al no darse cumplimiento a esta obligación, los miembros de la Junta que la nieguen se hacen responsables de las sanciones que el Código del Trabajo, el Código Civil y el Código Penal establecen para los que causan un perjuicio injusto a otras personas o dan origen a movimientos con violación de las disposiciones legales que los rigen. En el recurso de queja entablado por don Benjamin Videla Vergara —Ministro del Interior— con motivo de la huelga de las oficinas salitreras María Elena y Pedro de Valdivia, se resolvió que era ilegal la huelga acordada sin la presencia de un delegado de la Junta y controlada por la intervención de un notario, como ministro de fe; pero también se resolvió que los trabajadores tenían el derecho de reclamar a los Juzgados del Trabajo del incumplimiento de sus obligaciones por la respectiva Junta de Conciliación. Nosotros creemos que dicha Junta de Conciliación fue y continúa siendo responsable de los perjuicios derivados a los trabajadores, los que pudieron hacerlos efectivos dentro de los plazos de prescripción.

El Reglamento de Conflictos indica que cuando fue materialmente imposible que un miembro de la Junta desempeñe el cometido como ministro de fe, el nombramiento de delegado puede recaer en un inspector del Trabajo o en un representante que designe el intendente o gobernador respectivo.

Por Ley N.º 16.617, de 1967, los presidentes de las Juntas de Conciliación tienen derecho a voto, con lo que se modifica la antigua disposición del Art. 601 del Código del Trabajo que generaba innumerables problemas derivados del empate en las votaciones de la Jun-

ta. Al concederse derecho a voto al presidente de la Junta, además de evitarse los empates, se define el punto de vista del Estado en la proposición que el organismo de conciliación debe hacer y que, frecuentemente, no sólo compromete el interés de las partes, sino el de los consumidores y el de toda la comunidad.

El voto en la huelga es secreto. Deben emplearse cédulas de igual dimensión y color, que contendrán solamente las expresiones "sí" o "no" que el votante deberá escribir dentro de la cámara secreta. Si el votante no supiere escribir, estampará en su reemplazo una cruz como el signo "más" en aritmética (+), o el signo negativo (—) en una raya horizontal, como el signo "menos" en aritmética.

Durante la votación de la huelga no podrán permanecer en la sala personas extrañas al sindicato, con la excepción de aquellos que por ministerio de la ley tengan facultades para hacerlo.

En la asamblea en que se vote la huelga corresponde designar un comité huelguista, cuyos integrantes deberán reunir los requisitos para ser elegidos dirigentes sindicales y que tienen la facultad de citar a la asamblea del personal en conflicto para poner fin a la huelga. Cuando el conflicto afecta a una empresa donde hay constituido un sindicato industrial, la propia directiva sindical desempeña las funciones del comité huelguista. Según el Reglamento, a petición de diez de los obreros o empleados en huelga, el comité huelguista a que se refiere el Art. 545 del Código del Trabajo deberá citar a la asamblea general para consultarla sobre la procedencia de poner fin a la huelga. Esta se acordará por mayoría de votos de los asistentes, en votación secreta y de acuerdo con las formalidades prescritas en el párrafo de las huelgas del Reglamento de Conflictos.

Es de advertir que nuestro Código del Trabajo, cuando trata de la generación del conflicto colectivo, suele desentenderse de la existencia de sindicatos en las respectivas empresas o faenas en conflicto. En cambio, en el párrafo que trata de las huelgas sólo las reglamenta referidas a la intervención de los sindicatos en ellas. Sin embargo, ha sido resuelto por jurisprudencia uniforme que pueden promover conflictos colectivos y también declararse en huelga los personales que

no se encuentren constituidos en sindicatos, cumpliendo así con los mismos trámites y el quórum que señalan los párrafos respectivos del Código del Trabajo y del Reglamento de Conflictos.

CAPITULO IV

DEFICIENCIAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE

Prescindiendo de detalles, hemos señalado cómo se inicia, se desenvuelve y se termina una negociación colectiva en Chile. Ahora procuraremos hacer el análisis de los principales defectos que encierra dicho procedimiento.

1. Desconocimiento recíproco.

Se dice con frecuencia que en Chile todos nos conocemos. Nosotros quisiéramos apuntar como primera característica crítica del proceso de nuestra negociación colectiva el desconocimiento profundo que generalmente existe, por un lado, de parte de los dirigentes de las empresas acerca de los problemas que efectivamente agitan a las colectividades de sus trabajadores, y, por el otro, de parte de las directivas sindicales y de las asambleas de trabajadores acerca de los problemas que efectivamente inquietan a la empresa en la cual trabajan. No nos interesa precisar responsabilidades. Estamos ante un hecho que lo consideramos consecuencia inevitable de la separación económica, psicológica, social, jurídica y cultural que el capitalismo estableció entre la dirección de la empresa y los asalariados. En nuestro país es frecuente que la superioridad de la empresa mantenga al personal poco informado de la situación económica real que ella soporta. Sin embargo, con bastante inconsecuencia, aspira a ser creída bajo la fe de la palabra de su representante cuando, al momento de iniciarse el conflicto o negocia-

ción colectiva, se descargan repentinamente argumentos y cifras para demostrar que se encuentra en un estado económico angustioso, en una situación que le impide mejorar las remuneraciones de su personal o acceder a las peticiones que se formulan. Los trabajadores parecen poseer, con frecuencia, un temor de adentrarse en el conocimiento de la situación económica de la empresa, para no verse así forzados a aceptar la validez de ciertos argumentos que se oponen a la satisfacción de sus aspiraciones de mejoramiento. En resumen, podríamos decir que, en el proceso de nuestra negociación colectiva, las partes realizan un esfuerzo de reconocimiento recíproco en el momento psicológico menos adecuado para ser creídas acerca de la sinceridad y veracidad de sus alegatos. Así se tiende a considerar los problemas de la empresa y los problemas del personal como realidades. Tal vez muy interesantes, pero que son "ajenas", que afectan a "otra" persona o a "otra" entidad, y distan de ser elementos integrantes de una sola y misma realidad. Que la empresa es solidaria de la suerte de sus trabajadores, y que los trabajadores son solidarios de la suerte de la empresa, son dos postulados que suele ignorar, desde la partida, nuestro sistema de negociación colectiva.

2. Falta de equilibrio técnico en las negociaciones.

Nadie da lo que no tiene; nadie usa sino lo que tiene. La dirección de la empresa concurre a la negociación asistida técnicamente, tanto en el orden jurídico como en el orden económico, estadístico y contable. Da argumentaciones, maneja cifras, invoca documentos, pero se estrella frecuentemente contra un muro: el suyo es un idioma que no habla la directiva sindical. La empresa alega —entonces— que la demagogia domina el campo sindical. Esta es una convicción muy honda y sentida por muchos jefes de empresas. Veamos la otra cara de la medalla. Los trabajadores no tienen habitualmente asistencia técnica, ni en el orden jurídico, ni en el orden económico, ni en el contable, ni en el documental; sólo tienen la fuerza de su unidad, la presión de su necesidad y la amenaza de la huelga.

A semejanza de aquellos boxeadores que, como carecen de un dominio del ring y de la ciencia del boxeo, fundan sus esperanzas de éxito en la potencia de sus golpes, nuestros organismos sindicales lo esperan todo

de la fuerza que da la unidad y de los sacrificios que importa la huelga. Esto conduce necesariamente a hablar dos idiomas distintos: el empresario invoca razones que el trabajador no puede justipreciar; éste procura eludir un terreno en el cual no tiene armas para defenderse o para poder debatir con perspectivas de éxito. Por otra parte, y con gran frecuencia, la legislación, los reglamentos, las prácticas administrativas o las prácticas empresarias han procurado mantener durante decenas de años a los organismos sindicales provistos de asistencia técnica. Hasta los mismos trabajadores han renunciado a ella o no la han sabido aprovechar ni valorar.

3. El conflicto precede a la negociación.

A diferencia de cuanto ocurre en todo orden de actividades, en el mundo del derecho colectivo del trabajo la forma de establecer negociaciones o de abrir conversaciones para modificar un convenio es "el planeamiento de un conflicto". La presentación de un pliego de peticiones para cambiar un convenio colectivo del trabajo, en nuestro país se denomina "la iniciación de un conflicto". Y esto, aun cuando la respuesta del representante de la empresa sea la aceptación total de las peticiones contenidas en el pliego. Si el patrón responde afirmativamente a lo solicitado por los trabajadores, quiere decir que "el conflicto ha durado veinticuatro horas, o cuarenta y ocho horas, o cinco días", pero dentro de nuestra legislación de todas formas ha alcanzado a ser un conflicto.

4. Lucha por la ilegalidad.

De ello se derivan los esfuerzos que, ante todo, realiza la representación de la empresa por demostrar que una o más de las peticiones formuladas por los trabajadores tienen un carácter "ilegal", lo que constituye una lamentable pérdida de tiempo. Argumentos frecuentes en esta materia son —por ejemplo— que la asamblea en que se aprobó el pliego no reunía el quórum de dos tercios del personal interesado; que la delegación designada no posee los requisitos legales; que las peticiones formuladas están solucionadas por la ley, y por consiguiente no cabe realizar convenios sobre ellas; que el pliego ha sido presentado un día antes de la expiración del convenio anterior, y otras.

Muchas veces tales argumentos son acogidos y la Junta de Conciliación resuelve "archivar el pliego". En esta forma se pone término oficialmente al "conflicto" y el malestar social queda incubándose en espera de la oportunidad adecuada para la revancha.

5. Falta de veracidad y exageraciones recíprocas.

Hemos dicho antes que las partes suelen iniciar las conversaciones ignorando la situación en que recíprocamente se encuentran. Ello resulta agravado por la costumbre de demostrar esta incomprensión. Así, es frecuente que los representantes empresariales sostengan que la situación económica de los trabajadores es satisfactoria, al menos en relación con la que viven otros trabajadores del país. Por su parte, la delegación laboral se esmera en invocar las grandes utilidades que la empresa ha obtenido en sus balances. Unas y otras son afirmaciones que sólo muy contadas veces resultan ciertas.

6. Desarmonía entre el Código, los Reglamentos y las prácticas administrativas o empresarias.

El Reglamento de Conflictos Colectivos no siempre coincide con las normas que el Código del Trabajo señala en la materia, las prácticas administrativas suelen no coincidir con lo establecido por el Reglamento. Así tenemos, para citar algunos ejemplos:

El Código del Trabajo exige un quórum de dos tercios para votar la huelga. El Reglamento 839 lo exige para presentar un pliego de peticiones, con lo cual entrega a una minoría integrada por un tercio más uno del personal de una empresa la facultad de impedir que se formulen peticiones, o que se modifique, renueve o perfeccione un avenimiento o un convenio colectivo.

El Reglamento permite de manera expresa el que se planteen conflictos que afecten de una sola vez a todos los trabajadores de una empresa, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios; no obstante, las prácticas administrativas suelen forzar a que se susciten tantos conflictos colectivos diversos como sean los lugares de trabajo en empresas que tengan faenas, establecimientos o centros de trabajo establecidos en distintos departamentos. De esta manera se rompe el equilibrio en la conversación, pues, mientras la em-

presa mantiene centralizadas sus decisiones en una sola oficina, se pretende que los trabajadores lleguen a acuerdos separados y diversos entre sí.

7. La costumbre de quemar etapas.

La falta de sinceridad con que se entablan las negociaciones colectivas y los demás defectos que hemos señalado han llevado a ambas partes a la convicción de que debe representarse una verdadera comedia en varios actos.

En las *negociaciones directas* las partes mantienen en general, intransigentemente, sus puntos de vista.

En las *primeras audiencias ante las Juntas de Conciliación* no se avanza mucho, sino que se discuten cuestiones de procedimiento.

En *la tercera audiencia* de la Junta de Conciliación es frecuente que se haga alguna proposición.

Si los *puntos de vista de las partes no están muy distantes*, es fácil que se acepte el *arbitraje* como una solución. Ello es una *etapa más*.

Estando distantes los puntos de vista de las partes, generalmente se rechaza el arbitraje y se procede a la *votación de la huelga*.

Al hacerse efectiva la huelga, suele producirse un punto muerto, por la tensión que este hecho provoca.

Teóricamente la continuación de la huelga significa una presión para ambas partes. En la práctica no siempre lo es: los trabajadores pueden ir a la huelga en circunstancias de que hay interés por parte de las empresas de suspender la producción o paralizar las faenas, por existir abundancia de stock.

Los *decretos de reanudación de faenas* constituyen un elemento jurídico destinado a romper la prohibición que impide al patrón contratar trabajadores y hacer funcionar la empresa que se encuentre en huelga legal, aun cuando estos decretos han sido frecuentemente entendidos como una orden o conminación (bajo amenaza de caducidad de contrato para la generalidad de los trabajadores y de presidio para las directivas sindicales) de reanudar obligatoriamente las faenas.

Obsérvese bien la diferencia que existe entre un decreto de reanudación de faenas entendido como una *facultad para que la empresa pueda ponerse en marcha con los mismos trabajadores o con otros*, al mismo decreto entendido como una *obligación para que los tra-*

bajadores que se encuentran en huelga la suspendan y se reintegren obligatoriamente a sus funciones.

El Art. 38 de la nueva Ley N.º 12.927, de Seguridad Interior del Estado, contiene las disposiciones vigentes en materia de reanudación de faenas, en sustitución de las que existían antes de la derogación de la Ley de Defensa de la Democracia. Y el Art. 171 de la Ley N.º 16.640, sobre Reforma Agraria, contempla otro caso de reanudación de faenas, en caso de lock-out o paro ilegal en la agricultura.

Todas estas etapas podrían constituir un procedimiento más o menos normal, más o menos imperfecto, si no se acentuara el vicio de mirar la etapa subsiguiente como *ventajosa* respecto de la anterior. En realidad, debiera considerarse el arreglo directo del conflicto como aquel que normalmente proporcionará la mejor solución, y las etapas siguientes como soluciones menos perfectas, de carácter subsidiario.

8. Falta de fondos de resistencia en los organismos sindicales.

Es un criterio universalmente rechazado por las empresas el de pagar los días de huelga a los trabajadores. Tampoco el Estado ni los organismos sindicales han propiciado jamás una solución sobre esta base. Quizá podrá ser motivo de reglamentación cuando se obtenga una completa regulación jurídica del proceso de las negociaciones colectivas. Pero si la huelga es un derecho, resulta indispensable que los trabajadores y sus familias tengan los medios para subsistir durante el conflicto. Si estos medios no los proporciona la empresa ni tampoco los proporciona el Estado, tienen que proporcionárselos los mismos sindicatos mediante el ahorro. Vale decir, mediante la constitución de fondos de resistencia para hacer frente a los conflictos.

Todos los organismos sindicales, en cualquier país del mundo libre, tienen fondos de resistencia para hacer frente a las eventualidades de la huelga. Fondos que se encuentran habitualmente invertidos, y que los trabajadores cuidan de no disponer de ellos en forma innecesaria, provocando conflictos artificiales. En nuestro país —en cambio— las huelgas se afrontan habitualmente en condiciones inhumanas. Los trabajadores y sus familias empeñan sus bienes en la Caja de Crédito Popular si la huelga resulta prolongada. Otros

organismos —a veces— los ayudan con fondos de solidaridad, pero enfrentar directamente el problema, vale decir, reunir fondos de resistencia dentro del mismo presupuesto sindical, suele no considerarse.

De manera alguna esta medida elemental de precaución y de buen orden sindical puede estimarse lesiva a los intereses de la empresa o del país, o prohibida por lo que establece el Art. 388 del Código del Trabajo. Es indudable que el Código prohíbe la inversión de los fondos del sindicato en “fines de resistencia u otras actividades que directa o indirectamente dañe los intereses de la empresa industrial a que el sindicato pertenece”; pero ello no puede entenderse como una prohibición de hacer ahorros destinados a financiar la subsistencia de los trabajadores durante la huelga legal. De prohibirlo el Código, los trabajadores tendrían que insistir en que fuera la empresa la que pagara los días de huelga como base o condición del arreglo de conflicto. Esto sí que dañaría a la empresa y al orden social.

9. Conflictos por empresas.

Otro vicio es negociar los avenimientos o convenios empresa por empresa. Se hace de esta manera, sin considerar que las peticiones en discusión o las bases de arreglo del convenio pueden ser resueltas al nivel de la empresa o al nivel de una profesión, de la industria o de la provincia; o al nivel nacional, para todos los trabajadores del país. Caso típico es el reajuste de los salarios en relación con el alza del costo de la vida, al cual ya nos hemos referido en páginas anteriores.

10. Función de la autoridad de la empresa en el conflicto.

La deficiente estructura jurídica de la empresa capitalista transforma, durante la negociación colectiva, al gerente o al jefe de la empresa en un representante de los capitalistas. Asume la defensa de una de las partes integrantes de la empresa (el capital), frente a otra de las partes, que es el trabajo. Ya veremos más adelante que dentro de nuestro concepto los conflictos no deben suscitarse entre el capital y el trabajo dentro de la empresa, sino entre la autoridad de la empresa que representa a todo el organismo, y cualquiera de sus integrantes. Citaremos un ejemplo. Una

Junta de accionistas exige la distribución total de las utilidades, sin aceptar que se guarden reservas adecuadas para la capitalización. Esto puede ocasionar un conflicto con la administración o autoridad de la empresa, del mismo tipo del provocado por los trabajadores que exigen una gratificación o participación de las utilidades. Tanto la junta de accionistas como los trabajadores dificultan la referida capitalización. Naturalmente que para considerar los conflictos dentro de esta perspectiva faltan meses, años o decenas de años de maduración en nuestro país.

11. Ausencia de un procedimiento de quejas durante la vigencia de un avenimiento.

Son frecuentes los conflictos que se generan durante la vigencia de un avenimiento o convenio, porque no existe un procedimiento de quejas establecido o reglamentado para solucionar las múltiples dificultades que es humano se produzcan durante los doce meses o más que dura un convenio colectivo. Nosotros creemos que sería posible introducir en los convenios o avenimientos colectivos una cláusula arbitral destinada a resolver las dificultades producidas durante la vigencia de los mismos.

12. Infracciones legales colectivas.

No existe tampoco un criterio preciso ni en nuestra legislación ni en los reglamentos de conflictos ni en las prácticas administrativas, frente a la situación producida cuando existe una infracción colectiva a las obligaciones legales o contractuales. Así, por ejemplo, se han dado casos en que se produce un paro como consecuencia del no pago de sueldos al personal. Este paro es estimado como un conflicto ilegal, o como una huelga que puede hacer merecedores a los obreros de sanciones de carácter penal. Y ello en circunstancias de que están ejerciendo el derecho —consagrado por la legislación civil— de que en los contratos bilaterales ninguna de las partes está en mora dejando de cumplir lo pactado, si la otra parte no se allana a cumplirlo en el tiempo y en la forma convenidos.

13. Actas de avenimiento y convenios colectivos.

Ha sido entendido por los Servicios del Trabajo que las actas de avenimiento no son denunciables, vale de-

cir, que si una de las partes incurre en el incumplimiento de un acta de avenimiento y ésta no reviste los caracteres de un convenio colectivo, no procede denunciar su incumplimiento a las autoridades judiciales, sino simplemente hacer una publicación en la prensa dando cuenta de la infracción producida. Esta situación la corrige el Art. 325 de la Ley N.º 16.640, sobre Reforma Agraria.

14. Destrucción del sistema de negociación colectiva por las leyes de congelación o estabilización de precios, sueldos y salarios.

En especial a partir de la Ley N.º 12.006, del 23 de enero de 1956, sucesivas leyes llamadas de congelación o de estabilización de precios, sueldos y salarios, no sólo alteraron, sino que destruyeron temporalmente el sistema del Código del Trabajo en materia de negociación colectiva. En efecto: al legislador —Gobierno y Parlamento— le faltó claridad, decisión o quórum para declarar supendido el sistema de negociación colectiva que reglamenta el Código del Trabajo. En cambio, se incluyeron disposiciones que prohibían establecer por la vía de la negociación —convenios, conflictos o arbitraje— modificaciones de las remuneraciones y beneficios económicos de los trabajadores, distintos de los fijados imperativamente por la ley. Así, normalmente, las Juntas de Conciliación proponían como fórmula de solución de los conflictos: “el cumplimiento de la ley”. Para quien haya conocido siquiera someramente lo que es el conflicto del trabajo en nuestro Código, la sola declaración de las Juntas de Conciliación equivale a un certificado de defunción del mismo.

CAPITULO V

TAREAS OLVIDADAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Hemos dado este nombre a las omisiones más frecuentes que hemos podido advertir en las discusiones de los pliegos de peticiones en Chile, y que provienen de causas muy variadas (defectos de la legislación, falta de estudio, carencia de asesoría técnica, desconfianza recíproca, incompetencia de los funcionarios o personeros que intervienen, etc.).

A. En la elaboración de un pliego de peticiones es indispensable estudiar cuáles son realmente las necesidades más urgentes y tener, al menos, una idea aproximada del costo general del pliego y de cada una de las peticiones. No basta decir: Se formularon treinta peticiones y se obtuvo solución para veintitrés. Es posible que las siete no resueltas sean las más importantes, o que lo más importante no se haya pedido.

B. Hay que pensar qué cosas pueden ser resueltas al nivel de la empresa o grupo de empresas que está en conflicto.

C. No siempre lo más caro o costoso es lo más importante. A veces se descuidan graves problemas sociales por solucionar asuntos puramente económicos de menor jerarquía (bonos o asignaciones frente a cuestiones de seguridad industrial, higiene y salubridad, habitación, educación, familia, etc.). Por ejemplo: la afiliación a una Caja de Compensación no cuesta nada a la empresa, pero al obrero le significa más o menos un 8% de aumento de salarios.

D. La empresa tiene un total que va a dar. La

insistencia en cuestiones secundarias debilita la petición de otras más urgentes.

E. Hay un tiempo de discusión. Si se gasta en debates inútiles, se firman acuerdos precipitados que no arreglan los problemas.

F. La asistencia técnica (jurídica, social, contable, financiera) es un buen negocio para el sindicato. Debe pagarla bien y oportunamente. No hay proporción entre ese costo y lo que el sindicato puede perder, arriesgar o limitar por falta de asesoría.

G. A veces es tan peligroso desconfiar demasiado como confiar demasiado. Hay momentos en que debe hacerse fe en una palabra o un compromiso. Una directiva sensata, adecuadamente asesorada y bien respaldada por su asamblea, no debe temer en exceso y perder oportunidades favorables para "abrochar" el arreglo.

H. Es peligroso, y generalmente un mal negocio, engañar. El gerente o el dirigente sindical que no sabe respetar su palabra paga durante la vigencia del convenio, o en los convenios siguientes, lo que hubiere podido ganar con una triquiñuela o jugarreta de mala fe.

I. Hay que saber "diagnosticar". Toda directiva sindical o de empresa debe tener un juicio primero aproximado y progresivamente más exacto del "nivel" a que es posible solucionar un pliego. Los arreglos firmados en otras empresas, o en la misma zona, o en el mismo año; el estado financiero de la empresa; las políticas gubernamentales en boga; el nivel propio de remuneraciones comparado con los de otros sectores de empresas que compiten, permiten a los dirigentes estudiosos, sensatos y asesorados, formarse un juicio de fondo sobre el arreglo, al margen de la discusión de proposiciones u ofertas absolutamente artificiales.

J. El "tejo pasado" y el "tejo corto" están desprestigiados. Hay que pedir u ofrecer con seriedad lo *razonable, posible, propio e importante*, despreciando lo insensato, imposible, ajeno al asunto o secundario. En peticiones u ofertas así formuladas es aconsejable afirmarse con seguridad y seriedad, aunque siempre flexiblemente.

K. Los arreglos tienen "su mejor momento". Hay que saber aprovecharlo. No siempre la demora, insistencia en nuevas etapas, ni mucho menos la aparición de peticiones o condiciones de último momento, bene-

fician. A veces generan huelgas sin salida; otras veces obligan a las partes a tomar tales precauciones que no es posible negociar.

L. La gerencia debe ser imparcial. El que negocia por parte de la administración de la empresa debe velar por la empresa en su *totalidad*, con su fin propio, y considerando los legítimos intereses de capitalistas, trabajadores, Estado y consumidores que le han sido confiados. El sindicato debe *exigir* sin descanso esta imparcialidad del gerente. No debe admitir que actúe o se considere como un simple representante del interés de los capitalistas. Eso pudo ser en el siglo XIX. En la segunda mitad del siglo XX, el primer deber del sindicato es forzar a la corrección de este vicio. Por cierto que un sindicato fuerte y moralmente afianzado puede conseguirlo.

M. El conflicto no es la vida del sindicato. En doce mes, el sindicato debe vivir, a lo más, *un mes* para el conflicto y once meses para sus asociados (cursos, escuelas, cooperativas, comités diversos, información sobre la marcha de la empresa, conocimiento y cumplimiento de los convenios y las leyes, participación creciente en todas las actividades nacionales que interesan al trabajador; relaciones con las federaciones y confederaciones, poderes públicos, universidades, instituciones de seguridad y previsión, etc.).

N. Hay que estar informado de los problemas y criterios que se aplican en las empresas modernas, para evitar que ellos sean fuente de fracasos o injusticias. También se debe evitar transformarse en enemigo de todo avance y refugiarse en una mentalidad retrógrada u opuesta a toda innovación. Temas como descripción de tareas, formación acelerada, evaluación de cargos, sistemas de incentivos, estudios de mercados, regímenes de remuneraciones, relaciones industriales, relaciones humanas, seguridad social, compensaciones familiares, habitación obrera y otros, son un arsenal de estudios y progreso.

O. Discutir sin complejos. La unidad férrea entre dirigentes y asamblea debe dar una gran serenidad y mucha movilidad para tratar con quien sea conveniente, en la forma más adecuada, sin necesidad de hacer teatro, decir impertinencias o insultar. Alguien afirmó una gran verdad: El que lanza un impropio está en posición débil. Es increíble la fuerza que tiene una

posición cuando se defiende con razones, con tranquilidad y con la segura confianza del respaldo de las asambleas.

P. Respaldo de las asambleas no es lo mismo que hacer cosas que agraden a dichas asambleas. El dirigente tiene que saber jugarse por las posiciones más convenientes, aun cuando eso pueda significarle el riesgo de una rechifla. Al final lo más probable es que lo aplaudan. Los trabajadores saben apreciar al dirigente que es capaz de jugarse su prestigio en bien del sindicato y terminan por desconfiar del que busca el aplauso antes que el servicio. Así como el dirigente debe ser valiente frente a su asamblea, el gerente tiene que serlo ante el directorio.

Q. La huelga tiene un precio y hay que saber pagarlo. Un mes de huelga equivale al 8,33% del total de los beneficios que se discuten para un año. Por eso, *en un año* determinado, da lo mismo, por ejemplo, arreglar *sin huelga un 10%* o arreglar *con un mes de huelga un 18,33%*. Cada semana de huelga vale algo más de un 2%. La huelga tiene también un precio para los capitalistas, el Estado o los consumidores, y el dirigente sindical debe procurar tener una idea clara, para no arriesgar a su gente en una huelga inútil, para ganar 1 ó 2 ó 5% después de largas paralizaciones, o para hacer un servicio a quienes tienen exceso de stock.

R. Tampoco la huelga es sólo una cuestión *comercial*. A veces hay que ir a ella aunque constituya un grave sacrificio económico, si está de por medio la defensa de valores morales o sociales más importantes (evidencia de una injusticia, protesta por algún abuso u otras causas). Por otra parte, no pueden medirse los beneficios o perjuicios de una huelga por su sola repercusión dentro de un año, pues el nivel de beneficios que se soluciona es la base de los arreglos siguientes. Pero, contra esta ventaja, debe considerarse que en general es difícil para un sindicato hacer frente a huelgas por dos años o más consecutivos.

S. Es más fácil tener apoyo de las asambleas para iniciar una huelga que para mantenerla. En general, no debe pensarse en la huelga si no se cuenta con resistencia para mantenerla. Por eso deben obviarse todos los obstáculos para llegar a un arreglo lo menos diez días antes de que se adviertan las primeras debilidades.

T. Las relaciones públicas, o sea, el contacto con los organismos de Gobierno, la prensa, la radio, la opinión pública y los otros organismos gremiales, es de enorme importancia.

U. Aun los sindicatos poderosos pierden las huelgas que inician sin motivos proporcionados y sin arraigo de fondo en las asambleas. En cambio, aun los sindicatos débiles pueden enfrentar huelgas que correspondan a la lucha por peticiones obviamente justas, si saben asesorarse y buscar el apoyo de la opinión pública, del Gobierno o de otros grupos.

Estas y otras muchas consideraciones podrían señalarse como tareas en la moderna negociación colectiva. Algunas son propias del sindicato o grupo asalariado; otras son propias de la administración de la empresa; las más deben ser tenidas en cuenta por cualquier negociador.

Ciertamente, habrá muchas aseveraciones discutibles. Aquí se exponen sin más mérito que provenir de un contacto muy estrecho con sindicatos y conflictos colectivos de diversa especie, a través de los años.

CAPITULO VI

REMUNERACIONES

GENERALIDADES

Si bien es cierto que todo hombre trabaja para vivir, no es menos cierto que vivir no es sólo subsistir, sino progresar. Económicamente todo trabajador se esfuerza por ganar más de lo que consume y producir un ahorro. Este puede proporcionar una renta directa y adicional al salario si la inversión se hace en algún préstamo a interés o en acciones de alguna sociedad. Si, por otra parte, en su inversión el trabajador no desea correr riesgo, como acontece en un préstamo a interés con garantía hipotecaria, deberá contentarse con una renta adicional pequeña. Si su inversión consiste, en cambio, en adquirir acciones de una sociedad, lo normal es que, aparte de la renta que habitualmente producen las acciones, el capital mismo pueda valorizarse o desvalorizarse, según la marcha de la empresa a que pertenecen las acciones adquiridas.

Pero el ahorro también puede consistir en bienes que mejoren el standard de vida del trabajador. Ellos pueden darle ocasión de aprovechar mejor el tiempo o permitirle desarrollar a él o su grupo familiar alguna industria o actividad remunerativa adicional. Entre otros ejemplos tenemos la compra de una casa, de un medio de locomoción, de elementos para alguna industria casera. Estos tipos de ahorro o inversiones con gran frecuencia suponen un aumento del consumo. Así, quien adquiere una casa mayor, consume menaje para amoblarla, menaje que a su vez constituye un pequeño

ahorro; quien adquiere un medio de locomoción, consume gasolina, neumáticos, servicios de garaje, etc.

En la raíz de todo el proceso están las exigencias de la naturaleza humana, que obliga al hombre a procurar disponer de bienes materiales necesarios para llevar una vida honesta y digna. Como habitualmente el obrero no cuenta con otra riqueza que su trabajo, es claro que ofreciéndolo a un patrón ofrece cuanto posee. Por eso mismo, tiene derecho a recibir por él una remuneración que le permita vivir humanamente. En esta vida humana se considera la necesidad de ahorrar para hacer posible el progreso en el standard de vida y la prevención de las eventualidades.

Un autor tan poco sospechoso de demagogia como el Pontífice Pío XII señalaba los siguientes caracteres para el salario del trabajador:

“Un salario que asegure la existencia familiar, de suerte que permita a los padres de familia el cumplir con el deber natural de procrear hijos, alimentarlos sanamente y vestirlos; una habitación digna de persona humana; la posibilidad de dar a los hijos una instrucción suficiente y una educación apropiada; y la de considerar y tomar disposiciones para el tiempo de crisis, de enfermedad y de vejez”...

METAS EN MATERIA DE REMUNERACIONES

Quisiera señalar tres, rogando al mismo tiempo se me excuse, ya que la extensión del tema podría permitir una amplísima digresión y abordarlo desde diversos ángulos y puntos de vista.

Sabemos que el trabajador debe procurar que:

1. El nivel de salario o sueldo permita el ahorro.
2. La participación en las utilidades que eventualmente produzca la empresa y perciba el trabajador permitan igualmente ahorro.
3. Las utilidades que la empresa produzca, y que no sean distribuidas sino capitalizadas, signifiquen una incorporación del trabajador a la capitalización de la empresa, reconociéndose a éste una parte en los capitales —producto de la utilidad no repartida—, y, por consiguiente, un ahorro radicado en la misma empresa en la cual presta sus servicios.

Los convenios o acuerdos colectivos que persiguen

las organizaciones sindicales que actúan en el plano *profesional, industrial, o en general interempresario*, debieran asegurar un nivel de *salarios básicos* que de suyo permita el ahorro.

Los convenios internos que regulan la relación entre *el trabajo y la empresa* deben regular la participación que el personal de la misma empresa tenga en las utilidades que eventualmente produzca ella al término de cada uno de sus ejercicios financieros.

El reconocimiento de que pertenece a los trabajadores una proporción de las utilidades producidas por la empresa y capitalizadas es problema que tiene relación con la reforma de las estructuras de la empresa o, al menos, con una conciencia suficientemente clara del papel que el trabajo juega en la empresa y del carácter esencial que tiene el salario justo. Este debe permitir el ahorro y participar en la utilidad producida, *sea directamente, sea evaluando de antemano el derecho a dicha parte de utilidad e incorporándolo al salario, sea renunciando a percibir una parte de dicha utilidad, para que se capitalice en la empresa.*

SALARIO Y ASIGNACION FAMILIAR

Excedería los límites de nuestro objetivo hacer un análisis del complicado léxico que en materia de remuneraciones es habitual en nuestro país.

Analizar desde el punto de vista jurídico nuestra legislación positiva o el alcance de las disposiciones convencionales, lo que significan en nuestro país, salario, sueldo, asignación familiar, subsidios, bonificaciones, gratificaciones y participaciones, regalías; compensaciones, bonos; incentivos; primas y otros términos, nos llevaría ciertamente más allá del tema. Queremos, por eso, usar la expresión salario en su sentido más amplio y comprender en ella todas las formas de remuneración que acabamos de mencionar y otras más que puedan existir. Dentro de esta acepción genérica y amplia del término "salario" quisiéramos distinguir entre:

- a) *salario básico y salario eventual*, según la seguridad de su percepción;
- b) *salario directo y salario indirecto*, según la forma de su percepción.

Denominamos *salario básico* aquel que es convenido según el tipo de función desarrollada y que el trabajador tiene derecho a percibir a todo evento, sin estar sujeto al cumplimiento de otras condiciones que el ejercicio normal de la función encargada. Por ejemplo, el salario de E^o 1 la hora; o el salario de E^o 0,10 por unidad producida por el mismo trabajador.

Llamamos *salario eventual* aquel que el trabajador no está seguro de percibir. Depende del cumplimiento de ciertas condiciones, como, por ejemplo, que la empresa produzca utilidades, o las produzca más allá de un determinado porcentaje en relación con el capital. O que el trabajador produzca un número determinado de unidades por hora, por día, por semana, etc.

Llamamos *salario directo* aquel salario básico o eventual que el trabajador *percibe* al término de su jornada o al cumplimiento de la condición, para el que sirve de ejemplo cualquiera de los mencionados anteriormente.

Llamamos *salario indirecto* aquel que el trabajador *en realidad gana, pero no es percibido por él, sino retenido* por el empleador y aplicado a algún fin de carácter familiar, previsional, de capitalización u otro fin social. Así, tenemos los aportes al fondo de compensación de asignación familiar; los aportes de carácter previsional para el cumplimiento de las leyes de Servicio de Seguridad Social o de la Caja de Empleados Particulares u otro organismo de previsión; o la participación de utilidades que no es distribuida sino capitalizada en algún fondo de reserva o especial.

Hechas estas distinciones, veamos algunas consideraciones críticas sobre los sistemas de remuneración en el desarrollo de nuestras relaciones colectivas de trabajo:

1. Existe una inexplicable pero no por eso menos perturbadora confusión de conceptos y de alcances acerca de los distintos tipos de remuneraciones que acabamos de mencionar.

2. Una economía de inflación como la nuestra ha conducido no sólo a los organismos sindicales, sino a la misma legislación, a hacer centro de la política de remuneraciones el problema de los reajustes, vale decir, las modificaciones de la remuneración nominal para adecuarla a las variaciones del poder adquisitivo de la moneda. Esta situación, que en realidad constituye

un elemento integrante de la política monetaria del país, nada tiene que ver —estrictamente hablando— con el esfuerzo del trabajador ni con su derecho a una mayor o menor remuneración; en definitiva, con las relaciones establecidas en el contrato de trabajo. La inflación no la genera una empresa ni la produce el patrón ni la produce el obrero. Es un problema nacional, cuyas responsabilidades nacionales deben ser consideradas mucho más al nivel de los enjuiciamientos políticos que de los convenios entre las empresas y sus trabajadores.

3. La asignación familiar en nuestro país es una forma de salario; un salario indirecto retenido por el patrón o empleador y redistribuido para ajustarlo a las necesidades concretas de cada grupo familiar. No es un subsidio para las familias numerosas, como acontece en Inglaterra. La distinción es muy importante: el salario debe ser familiar, porque el trabajador vive necesariamente incorporado a un grupo familiar. Pero el empleador o empresario no puede considerar las circunstancias concretas de cada vida familiar, sino retribuir al trabajador de acuerdo con las necesidades básicas, comunes o medias de una familia, según los niveles y circunstancias que rodean el tipo de trabajo y la importancia y jerarquía de los servicios prestados.

En nuestro país, aunque los asalariados se regulan habitualmente según las necesidades individuales de cada sujeto (así lo son el salario mínimo, el sueldo vital de los empleados particulares y la gran mayoría de sueldos y salarios convencionales), se pretende que las responsabilidades familiares las cubra la asignación familiar, y ello a pesar de que ésta tiende a ser un monto parecido al "subsidio familiar para las familias numerosas", como se contempla en Inglaterra. Esto significa que generalmente, entre nosotros, la incorporación a la vida familiar representa un descenso importante en el standard de vida, a menos que la esposa realice también un trabajo remunerado.

Sobre este tema sólo queremos aportar algunas ideas, pues su análisis exigiría ciertamente un espacio superior al de que disponemos. No puede olvidarse que todas las imposiciones que se hacen, tanto para fines familiares como para fines de seguridad social, constituyen propiamente un salario retenido. Los beneficios que el trabajador obtiene después, sea en forma de asig-

nación familiar, de jubilación, de subsidios de enfermedad u otros, podrán no considerarse salarios, ya que no son obtenidos en razón de la prestación de los servicios. *Pero el aporte que se hace al fondo de asignación familiar o el aporte que se hace a los institutos de seguridad social o cajas de previsión, sí que constituye un salario indirecto, un salario retenido*, que el patrón o empleador considera en los costos de producción en la misma forma que el salario directo. Así, al contratar a un obrero o a un empleado no tiene en vista sólo lo que el obrero o empleado va a percibir directamente, sino lo que le va a costar a la empresa, sumando el salario directo, que el trabajador percibirá, y el salario indirecto, que será retenido para imponerse al fondo de asignación familiar o a los fines de la seguridad social o de la previsión. Actualmente, octubre de 1967, la H. Cámara de Diputados discute un proyecto de reforma total del sistema de Prestaciones Familiares presentado por el Gobierno.

CRITERIOS PARA UNA POLITICA DE REMUNERACIONES

Quisiéramos terminar señalando algunos puntos muy breves como criterios de análisis para una política de remuneraciones:

1. Es principio de sana economía procurar el equilibrio entre la producción y el consumo.

2. Luego, todo aumento en la producción debe necesariamente implicar las medidas destinadas al adecuado consumo de esa mayor producción. Aumentar la producción sin dar poder de consumo al pueblo es provocar toda suerte de desequilibrios económicos.

3. La forma más eficaz de asegurar que el poder de consumo se incremente en la masa popular (para que sean precisamente los artículos necesarios a la gran masa los que se produzcan) es mantener e incrementar la participación del trabajo en la Renta Nacional.

4. El desarrollo y aplicación de planes de tipo económico que generen un incremento de la participación del trabajo en la renta nacional benefician a la economía nacional, estimulan la producción y disminuyen la cesantía.

5. Constituye una aberración económica y una injusticia social grave reducir las negociaciones colectivas a discutir la mayor o menor compensación que la empresa otorgue al trabajador en relación con la pérdida de poder adquisitivo de salarios. O sea, reducir el problema de las negociaciones colectivas a una discusión de los reajustes de salarios o sueldos. Las medidas destinadas a reponer el poder adquisitivo de los salarios deben tener carácter nacional, no ser debatidas en cada industria o empresa. El ideal sería incluirlas en una ley orgánica permanente de reajustes y prevención de la inflación.

6. En cambio, lo propio de la negociación colectiva ha de ser determinar en qué medida los trabajadores de una empresa o de una industria han contribuido a la generación del producto o servicio y, por lo mismo, en qué proporción deben participar del fruto o precio que los consumidores pagan por dicho bien o servicio.

7. Esto sólo es posible en la medida en que sea desarrollada y asegurada una fuerte y libre organización sindical y se logre una estabilidad monetaria.

8. Las leyes que anulan las negociaciones colectivas del trabajo, reduciéndolas a incorporar a los convenios un reajuste en relación con el alza del costo de la vida, desinteresan absolutamente a los trabajadores en el resultado del esfuerzo productivo, y sólo se justifican como medidas transitorias en razón de crisis económica o inflación incontrolada. Creemos que éste es uno de los frutos morales y económicos más nefastos de la inflación.

9. En general, es preferible que tanto los reajustes como los mejoramientos de remuneraciones (esto es, las modificaciones que tienden a compensar la pérdida del poder adquisitivo y que son habitualmente cargadas a los precios) se hagan efectivos a lo largo del año y no todos en una misma fecha.

10. La economía chilena de este siglo demuestra que la masa obrera tiene un nivel insuficiente de remuneraciones. Ello resulta ostensible por los siguientes factores, que más que aisladamente deben ser mirados en conjunto:

a) porque la masa obrera en general no gana salarios vitales;

b) porque prácticamente aparece renunciando a satisfacer ciertas necesidades vitales (habitación, ali-

mentación, vestuario, etc.), que al mismo tiempo importan una limitación mortal al consumo y, por ende, a la producción;

c) porque su participación en la renta nacional es baja, el ahorro y capitalización populares insuficientes, y la calificación profesional sólo alcanza a un porcentaje limitado de la fuerza laboral.

CAPITULO VII

LA ACCION SINDICAL Y LA VIDA ECONOMICA

A. PRINCIPIOS BASICOS

Con los elementos que ya hemos considerado, ensayaremos una breve visión de síntesis acerca de cuáles podrían ser las metas de la acción sindical en una estructura económica mejor organizada.

La Economía es la ciencia y el arte de la producción de bienes y servicios adecuados a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre. Un bien se llama económico cuando es *útil*, esto es, satisface una necesidad humana; cuando es relativamente *escaso*, esto es, no se da naturalmente en abundancia respecto de dichas necesidades (por ejemplo, el aire en el campo), y cuando es *intercambiable*, esto es, puede ser objeto de aprovechamiento por muchos, mediante el comercio o la circulación.

La empresa es una unidad organizada de capital y trabajo que, funcionando bajo una autoridad, está ordenada a la producción de bienes económicos, que pueden consistir en productos verdaderamente tales o en servicios.

El fin de la empresa es, pues, servir mediante la producción de bienes. Su fin es *servir*; su medio es *producir*. Pero no puede servir si no se financia en su producción. Su financiamiento supone que produzca a un costo económico, que pueda pagar el justo precio de las cosas que a su vez consume y la justa remuneración al inversionista —sea prestamista o socio—, al trabajador y a la comunidad o comunidades de cuyos

servicios aprovecha (Estado, gremios, municipalidad, etc.). Se llama, por ello, *costo económico* el que tiene un producto que cubre tales exigencias, y es igual, por consiguiente, al precio de venta menos los impuestos indirectos.

Notemos bien la relación que existe entre producción y consumo y entre precios y remuneración. La empresa no es sólo productora de bienes o servicios; es también consumidora de bienes y servicios. Su carácter de unidad de producción no es excluyente, sino más bien supone su función de consumidora. Sólo Dios, cuando crea de la nada, produce sin consumir, pero ésta no es la condición de la producción de las empresas.

B. UTILIDAD DE LA EMPRESA

Si el resultado del proceso productivo es la creación de una mercadería o la prestación de un servicio, por el cual el consumidor paga un precio, debemos considerar en qué medida los que han contribuido a la creación de esta mercadería o a la prestación del servicio deben participar en el precio.

Hay, eso sí, un principio general: *la participación en el producto debe ser proporcional a la contribución a la producción*. De esta manera, una vez que la empresa ha cubierto sus costos de producción, pagando los servicios e insumos provenientes de todos aquellos que de una u otra manera hicieron posible su funcionamiento, aunque sin formar parte de la empresa (otras empresas que vendieron maquinarias, materias primas, etc.; municipalidades que aseguraron buen estado en los caminos, higiene, comunicaciones locales; autoridades públicas que aseguraron el orden público y los servicios públicos), debe restar una parte o diferencia que corresponde distribuirla entre el capital y el trabajo, que son los elementos que se integran en una empresa bajo una autoridad. Uno y otro —capital y trabajo— tienen derecho a una retribución *justa*, esto es, a participar en el producto en la proporción en que han contribuido a obtenerlo.

C. REMUNERACION DEL TRABAJO EN LA EMPRESA

Todo el que "sirve" tiene a su vez "necesidades".

Todo servicio supone el derecho de aquel que lo presta a obtener una remuneración.

Esta retribución debe permitirle: subsistir, progresar y prever (ahorrar, capitalizar) para asegurar su progreso y su futuro.

Considerados estos objetivos cuantitativamente, vemos que la remuneración que el trabajador obtiene llena dos finalidades:

1. Satisface sus necesidades al nivel actual en que él se encuentra (subsistencia), o satisface necesidades de alguna mayor jerarquía (progreso). Ejemplos: traslado de una población callampa a una casa de emergencia, pagando un pequeño arriendo; o traslado de una casa de emergencia a una casa definitiva de mejores condiciones, pagando un arriendo superior.

2. Lo que el trabajador no consume inmediatamente lo puede capitalizar y ahorrar, sea adquiriendo algunos bienes de capital que le son útiles en su misma vida doméstica, como por ejemplo una bicicleta, una motoneta, un automóvil, una máquina de coser o una máquina lavadora; o bien, prestando el capital a interés o adquiriendo acciones o haciendo otras inversiones que le proporcionan una cierta renta. En este momento, el trabajador entra a participar de la vida económica ya no sólo como trabajador, sino, en alguna medida, como rentista o "capitalista", en el sentido propio de la palabra (*no de partidario del sistema capitalista, sino de poseedor de un bien capital*).

En suma, todo trabajador aspira a obtener una remuneración superior a lo que consume. Al obtenerlo así, puede ahorrar y ese ahorro es capitalización. Si la capitalización privada no es legítima, tampoco será legítimo que el trabajador aspire a ganar algo más de lo que consume.

D. OBJETIVOS INMEDIATOS DE LA ACCION SINDICAL

Habiendo determinado que la actitud empresaria ha de ser orientada hacia una producción de óptima calidad, de mínimo precio y de suficiente cantidad, po-

driamos concretar las metas inmediatas de la acción sindical en los siguientes puntos esquemáticos:

1. *Plano interempresario.*

(O sea, nivel superior al de la empresa, abarcando varias empresas, toda una industria, todo el país, o el orden internacional.)

a) Impedir la explotación injusta del trabajo, por pago de salarios ínfimos como medios de bajar los costos;

b) asegurar la lealtad en la competencia, si la hay, exigiendo que las empresas compitan sin infracción de los fines ni de los medios de la producción empresaria, y

c) forzar al progreso industrial como único camino de éxito, al no poder derrotar un empresario a sus competidores, sino por la vía de la mejor administración empresaria, de la mejor calidad del producto o del precio más bajo obtenido, sin que se disminuyan las condiciones de vida y remuneración del trabajador. Como resumen de estos objetivos, el sindicalismo debe asegurar primero la mantención y en seguida el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, que especialmente en los países poco desarrollados es notablemente baja.

2. *Plano empresarial.*

La acción sindical o de los organismos de representación colectiva del trabajo debe precisamente asegurar que la participación del trabajo en el producto sea proporcional a su contribución al producto, y que, por consiguiente, sobre el salario básico asegurado a todo trabajador en una determinada línea industrial o profesional, obtengan los trabajadores de cada empresa una participación en las utilidades de esa empresa adecuada al éxito del resultado financiero.

Miradas las cosas desde otro punto de vista, diríamos que en el plano económico —pues se comprende que hay muchos otros aspectos del problema— el trabajo organizado debe perseguir:

- a) un salario base o mínimo, digno y suficiente;
- b) una participación en las utilidades, proporcionadas a su contribución al éxito de la empresa;
- c) una incorporación a la capitalización de la empresa, cada vez que ésta no distribuya totalmente sus utilidades, si la parte que capitaliza corresponde en

alguna medida a participación del trabajo que no ha sido percibida por éste.

La capitalización de la empresa constituye ciertamente un elemento de elevación del nivel de rentas del trabajador, tanto porque la empresa puede así pagar mejores salarios, como porque el trabajador participa en el producto en su calidad de trabajador y en su calidad de inversionista, al haber aceptado que una parte de su remuneración —en forma de utilidad— se capitalice y contribuya al desarrollo de la misma empresa.

EN RESUMEN:

1. Todo trabajador debe procurar ganar más de lo que consume y no temer al ahorro o a la capitalización, sea personal o sea de la empresa.

2. Si es la empresa la que capitaliza, debe asegurar al trabajador su cuota en tal capitalización, lo que es una vía para incorporar al trabajo en la propiedad de los bienes de la empresa.

3. Esta meta no la puede olvidar el sindicalismo mientras exista en una economía que acepta el sistema de empresa privada, que en nuestro concepto es consustancial a la libertad política.

4. Por ello, la economía tiene que suponer un nivel de remuneraciones que permita el ahorro o la capitalización de los propios trabajadores.

E. OBJETIVOS FINALES DE LA ACCION SINDICAL

Es indudable que el sindicalismo debe buscar *primero* ser fuerte, ampliamente representativo y, por lo mismo, unitario (que no es igual que "único"). Pero la fortaleza y representatividad del sindicato es defensa y ataque. "Defensa", frente a una estructura que por ser capitalista e individualista no hace justicia ni al trabajo ni a la comunidad. "Ataque", en procura de nuevas estructuras sociales que sustituyan el capitalismo liberal por un humanismo social, en una comunidad de hombres e instituciones libres dentro de un Estado de Derecho.

Pero antes de ver cómo habrán de conseguirse esas nuevas estructuras y cómo serían, hagamos una advertencia. Para el sindicato es un grave riesgo buscar primero la reforma de las estructuras y postergar ante ello el logro de sus finalidades de fuerza, representati-

vidad gremial y unidad. No debe olvidarse que en una sociedad libre y pluralista (o sea, donde se admiten multiplicidad de instituciones para cumplir diversidad de fines), hay otras fuerzas y movimientos directamente empeñados en la reforma de las estructuras sociales, como, por ejemplo: los movimientos políticos, los institutos universitarios, los organismos parasindicales, etc. Si el sindicato se deja fascinar prematuramente por la lucha tras la reforma de estructuras sin haber cuidado de que ella corresponda a la conciencia mayoritaria del gremio que representa, arriesga dividirse al impulso de las posiciones que las corrientes ideológicas o políticas tengan al respecto. En ese caso, vemos operarse un fortalecimiento de la acción política junto a un debilitamiento de la vida gremial o sindical, lo que no es aconsejable.

A la inversa, si el sindicato renuncia a considerar entre sus metas u objetivos la reforma de las estructuras sociales, su actividad se centrará en un reivindicacionismo estéril que lo mantendrá al margen de la discusión y solución de los grandes problemas nacionales. El criterio y la claridad con que se juzguen estas situaciones y la prudencia con que se opere en relación con ellas distinguirán al verdadero del falso dirigente sindical.

Desde otro punto de vista, podría decirse que en la sociedad capitalista es de impostergable urgencia para los trabajadores asociarse sindicalmente y mediante la herramienta sindical pasar del nivel de la contratación individual a la convención colectiva. Sólo afianzada ésta y compenetrado el grupo trabajador de la raíz de las injusticias e insuficiencias económicas y sociales que comporta la sociedad actual, puede y debe asumir su puesto de combate en la batalla por la reforma de las estructuras sociales, que armonicen el desarrollo económico y el desarrollo social.

Según lo dicho, quisiéramos sintetizar así las metas finales de la acción sindical:

1. Racionalización del convenio colectivo.

Distinguir y jerarquizar lo principal y lo accesorio; lo interno empresarial y lo común industrial o profesional, regional o nacional; los beneficios permanentes y los beneficios transitorios. En suma, asegurar la óptima y mas justa participación en el producto según la contribución a él, mediante análisis de:

- a) descripción de tareas;
- b) evaluación de cargos;
- c) calificaciones e incentivos;
- d) promociones y ascensos;
- e) remuneraciones directas e indirectas;
- f) beneficios familiares;
- g) participación en la producción, ventas o utilidades;
- h) indemnización por años de servicios, etc.;
- i) seguridad social;
- j) delegados del personal;
- k) fechas y procedimientos de negociación colectiva;
- l) quejas y arbitrajes, etc.;
- m) racionalización de huelgas y despidos (personal de emergencia, procedimientos previos al desahucio, etc.);
- n) reducción de faenas y mecanismos de cierre;
- o) informaciones al personal;
- p) relaciones y recursos respecto de autoridades gremiales o administrativas, etc.

2. Reforma de la empresa.

a) Representación y defensa de los intereses del trabajo frente a los intereses de los accionistas, consumidores, acreedores y organismos públicos;

b) imparcialidad del gerente y ejecutivos, como tutores del bien común de la empresa que les ha sido confiada;

c) integración del trabajo en la empresa como función esencial. Para ello deberá contarse con:

1. reuniones conjuntas de representantes de los accionistas y de los trabajadores con el gerente para analizar las garantías de sus respectivos aportes de capital y trabajo, en un comité que no puede ni debe confundirse con los directorios de las sociedades;

2. acceso del trabajo a los beneficios de accionistas, mediante la capitalización de utilidades (que son fruto del esfuerzo común) u otras formas de inversión en la empresa;

3. estatuto legal de la empresa en el que se integran las funciones que hoy separadamente se contienen en la escritura social, en los estatutos del sindicato, en el convenio colectivo, etc.

3. Reforma de las estructuras gremiales.

a) Mesas redondas con dirigentes de empresas y gremios empresarios;

b) representación del trabajo en los organismos gremiales de la producción y el comercio;

c) superación por éstos de la etapa en que se han asimilado a sindicatos patronales para asumir, por lo mismo, su responsabilidad como organismos representativos de la industria, la minería, la agricultura y el comercio;

d) representación efectiva y consciente en las instituciones públicas del trabajo, la economía, la educación o la seguridad social (Consejo Superior del Trabajo, organismos de conciliación, CORFO, CORVI, Servicio Nacional del Empleo, Banco del Estado, Superintendencia de Educación, etc.);

e) desarrollo y perfeccionamiento de organismos que facilitan y amplían la experiencia del trabajo en la administración de los asuntos que le conciernen (institutos previsionales, cajas de compensación, centros de formación profesional, etc.);

f) organización del poder gremial del trabajo, en una sociedad sin proletarios, junto al capital, la técnica, la enseñanza y los poderes públicos.

4. Reforma del Régimen de Relaciones Públicas del mundo sindical y del trabajo mediante:

a) presencia activa y operante en la acción de los Poderes Públicos y la administración general (Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Contraloría, Seguridad Social, instituciones semifiscales, servicios autónomos, etc);

b) contacto y custodia en la acción de los partidos políticos en razón de los programas, tendencias, campañas, realizaciones o posiciones que conciernen al trabajo de los sindicatos;

c) igual contacto y custodia respecto de los organismos que expresan o controlan la opinión pública (prensa, radio, televisión, cine), y en relación con los mismos problemas.

5. Acción internacional con miras a asegurar el peso y presencia del trabajo en la decisión de problemas, tales como el desarrollo económico y social, la integración, la redención del proletariado, la lucha contra la discriminación racial, el imperialismo, el militarismo, el totalitarismo y la guerra.

CAPITULO VIII

UN NUEVO SENTIDO DE LAS RELACIONES DEL TRABAJO

Los sindicatos representan un grupo de trabajo: sea de una empresa, de una profesión o de una industria, sin distinción de sus ideales políticos o religiosos. Los unen el interés común comprometido en la actividad que desempeñan y la aceptación del sindicato como organismo adecuado y eficaz para representarlos.

Las agrupaciones políticas, en cambio, expresan a sectores ciudadanos asociados en virtud de una comunidad de *ideales* —no comunidad de *intereses*— acerca de la manera de organizar el Estado y de ejercer el Poder Público, sin referencia a la profesión o trabajo que cada militante político desempeña.

Mientras que la función del sindicato es, ante todo, económico-social y debe cumplirse en organismos de ese carácter, cualquiera sea la tendencia gobernante del país, el partido se define principalmente frente a la “cosa pública” y cumple su función —como gobierno u oposición— ante los Poderes Ejecutivo y Legislativo y, por cierto contagio, ante instituciones públicas que se relacionan con ellos (municipios, administración y servicios públicos, etc....)

Las tareas de los sindicatos y de los partidos tienen ritmos propios. Los primeros actuarán en los organismos representativos del trabajo: la industria, la minería, la agricultura, el comercio, la construcción, la seguridad social o la enseñanza, cualquiera sea el carácter del grupo gobernante, y su acción permanente estará vinculada al régimen y duración de los convenios colectivos, a la participación del trabajo en los planes de

desarrollo, al cumplimiento o infracción de las leyes sociales, a la reforma de la empresa, a problemas de cesantía u ocupación plena, a la formación profesional, etc... La tarea de los partidos tiene, en cambio, un ritmo muy diferente, vinculado a los períodos presidenciales y parlamentarios (seis años, cuatro años y ocho años) y secundariamente a los municipales, como asimismo a los cambios ministeriales y, en definitiva, a la relación gobierno-oposición.

Cuando el sindicalismo es débil, postergado, inoperante, la acción política suele hipertrofiarse, pues los partidos tienden a asumir su función y no pueden dejar de envolverlo en su ritmo. Por el contrario, una demasía en la apreciación de la vida y los hechos sindicales reduce el campo de acción de las ideas y de los ideales, desata el puro juego de la presión de los intereses, minimiza el juego democrático de los partidos y favorece la aparición de tendencias fascistas, totalitarias o militaristas para restablecer un orden por la espada, donde desapareció un ideal de vida.

De todo lo que hemos expuesto fluye naturalmente un nuevo sentido en las relaciones de trabajo. Durante dos siglos de capitalismo liberal, el trabajo ha estado ausente como fuerza viva, respetable y consciente de la economía. Han nacido diversas doctrinas políticas para buscar solución a los males, engendrados por esta deficiencia estructural.

Nosotros queremos afirmar con la mayor convicción que, cualesquiera que sean los caminos que se busquen, las creencias o convicciones que se tengan, hay una conclusión que ya está madura en la conciencia de esta segunda mitad del siglo: el trabajo debe estar presente en todos los niveles; para eso deben abrirse los cauces de la plena libertad sindical y los trabajadores han de asumir a dos manos, con firmeza y claridad, esta responsabilidad y oportunidad históricas.

Nadie debe imaginarse que la irrupción del sindicalismo en la vida económica es un riesgo mortal para ésta. Ni los propios sindicatos deben creer que en la sociedad del futuro ellos lo serán todo. Debe haber junto a ellos partidos políticos, universidades, escuelas, propietarios, consumidores, municipios, parroquias, hospitales, juntas de vecinos, técnicos, artistas, deportistas, etc.; una inmensa masa de población pasiva no *trabajadora*, integrada por un gran número de mujeres, an-

cianos, niños, inválidos, etc., y presidiéndolo todo, una autoridad pública y un ideal de vida.

Pero la sola presencia de la organización sindical, que ni acepte ser subordinada a intereses o juegos partidistas ni pretenda alzarse como sustitución de los legítimos ideales políticos, sociales o religiosos, centrará nuevamente la rueda de la economía. La autoridad de la empresa será por fin el eje de esa rueda, que le permitirá girar sin desmedro de los intereses legítimos que la autoridad pública, los consumidores, los capitalistas y los trabajadores mismos tienen comprometidos en su marcha y progreso.

TERCERA PARTE

**EL ESTADO
Y LAS RELACIONES LABORALES**

CAPITULO I

LA POLITICA LABORAL

En líneas generales, entendemos por política laboral la acción del Gobierno en orden a proporcionar al trabajo humano y a quienes de él viven el tratamiento y consideración que les son debidos por su dignidad, necesidades, derechos y deberes como elementos principales de una comunidad libre y en desarrollo.

Dos son los puntos de apoyo esenciales de la política laboral: desarrollo y participación. Veamos, sin embargo, de una manera algo más explícita, el contenido de una política laboral. Podríamos resumir en diez los aspectos que la integran:

1. Política de planificación.
2. Política de ocupación.
3. Política de capacitación.
4. Política de remuneraciones.
5. Política de organización.
6. Política de participación.
7. Política de administración.
8. Política de legislación.
9. Política de mediación.
10. Política de integración.

Quisiéramos delinear, brevemente, el contenido de estos aspectos.

1. *Planificación.* La planificación laboral ha estado abandonada en nuestro país y se muestra, en general, atrasada respecto de la planificación económica en todos los países del mundo. Ha correspondido al Gobierno del Presidente Frei, por primera vez en la historia, enmarcar la política laboral dentro de un plan general de

desarrollo económico y social. Al mismo tiempo, ha procurado que la acción del Ministerio del Trabajo y Previsión Social responda a las exigencias de una planificación laboral y de seguridad social adecuada a las metas del plan general de desarrollo.

No ha sido fácil que esto se entienda. Aun más, muchos de los propios hombres de Gobierno encargados de llevar adelante el plan de desarrollo suelen olvidar sus imperativos y valorar las cosas y circunstancias aisladamente y no en función de las normas generales que se ha planeado.

Atfibuyo una proporción muy importante de los conflictos y dificultades que ha debido enfrentar el Gobierno del Presidente Frei a este rompimiento con arraigadas costumbres individualistas que implica la lealtad a un plan de desarrollo.

En la vida gremial esto se hace especialmente notorio. Los sindicatos son organizaciones de intereses, son grupos de presión, acostumbrados a actuar en una dinámica general de justicia o de revolución o cambio. Un plan de desarrollo entra fácilmente en conflicto con esa ética sindical, pues no admite la lucha genérica por la justicia. Un plan de desarrollo específica y concreta la justicia de los objetivos precisos de un programa que ha sido votado por el pueblo. La voluntad popular no es ya un objetivo romántico o genérico de "hacer justicia a las aspiraciones populares". La voluntad popular está concretada en un plan, en un programa, en una acción precisa que los gobernantes tienen el deber de cumplir. Así serán fieles al mandato recibido, al servicio del cual deben poner toda la energía, todo el coraje y toda la eficacia de su acción funcionaria.

El D. F. L. N.º 1, dictado en virtud de las atribuciones conferidas al Presidente de la República por la Ley N.º 16.617, otorgó nueva estructura al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y servicios de su dependencia. Dio cabida, dentro de la Subsecretaría de Trabajo, a la Oficina Sectorial de Planificación Laboral, encargada de ordenar, conforme al plan de Gobierno, toda la acción del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en estrecha armonía con la Oficina Central de Planificación, ODEPLAN.

Con la creación de la Oficina Sectorial de Planificación, el Ministerio deja de ser una oficina pasiva destinada a recibir y enfrentar los problemas o las

circunstancias que se presenten en materia de ocupación, cesantía, capacitación, remuneraciones, organización sindical, participación popular, administración laboral, reformas legislativas, mediación o integración, para actuar agresivamente y conforme a un plan en la atención, prevención y solución de las situaciones que pudieran dar origen a problemas de ese orden, permitiéndole cumplir así las funciones que le corresponden dentro de un Estado moderno en una sociedad en desarrollo.

2. *Ocupación.* La situación del empleo y la cesantía es resultante de una vasta gama de decisiones a corto, mediano o largo plazo que deben tomarse en educación, economía y legislación laboral. Referente a esta materia, la política del Gobierno pretende alcanzar las siguientes metas:

a) *Crear una situación de pleno empleo productivo y libremente elegido.* Esto significa lograr las condiciones necesarias para que toda persona que ingrese a la fuerza de trabajo tenga un empleo debidamente remunerado. Que éste a la vez sea productivo para la comunidad y satisfaga los anhelos vocacionales del trabajador. En 1963, la fuerza de trabajo estaba compuesta por 2.586.000 personas, de las cuales un 6,7% se hallaba cesante. Gracias a la política económica de estímulo a la actividad empresarial, a la vivienda y a las obras públicas, durante los tres primeros años de gobierno del Presidente Frei se han logrado ocupaciones para unas 242.000 personas más, ritmo que quizás no tiene precedente en Chile. Es así como, a pesar del crecimiento vegetativo de la población y a la incorporación de otros sectores a la fuerza de trabajo, el porcentaje de desocupados había descendido, a mediados de 1966, a un 6,4% (179.000 personas). Las mismas fuentes revelan que desde noviembre de 1966 a febrero de 1967 dicho porcentaje había descendido otra vez a sólo un 5% (139.000 personas), y en el periodo marzo-junio de 1967, a un 4,6%.

Es preciso hacer notar, no obstante, que esta tendencia global favorable no excluye la existencia de bolsones de cesantía en determinados lugares del país, que constituyen preocupación principal del Servicio Nacional del Empleo y del Gobierno en general, y que cualquier descenso en la actividad económica puede hacerlos aumentar.

b) *Seguro contra el desempleo.* A través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se ha impulsado el funcionamiento de mecanismos que protejan adecuadamente a los trabajadores cuando se encuentran cesantes. Actualmente, siempre que tenga sus imposiciones al día, al quedar cesante, cada obrero recibe durante seis meses el 75% de su salario como indemnización por cesantía. Respecto de los empleados particulares, se ha puesto fin al vicioso sistema de obligar a los cesantes a demandar a la Caja ante la Comisión Mixta de Sueldos para obtener la ampliación del subsidio de cesantía, determinado por la respectiva institución previsional. Es importante advertir que, a pesar de haberse facilitado así el acceso del cesante a la respectiva indemnización, según los antecedentes proporcionados en la cuenta de su labor, por el señor Vicepresidente Ejecutivo de la Caja de Empleados Particulares, ha disminuido el porcentaje de empleados cesantes en un 12,6% entre los años 1964-1966, según las cifras de personas acogidas a subsidio que a continuación se indican:

1964: 8.721.

1965: 7.894.

1966: 7.652.

c) *Profesión para el trabajador.* El 50,8% de los desocupados son menores de veinticinco años y carecen de especialidad o profesión. Esto revela que, en un país en proceso de industrialización, la mejor garantía que puede tener un trabajador contra la cesantía es una profesión u oficio. Por esta razón, el Gobierno ha dado gran desarrollo al Instituto Nacional de Capacitación Profesional —INACAP—, que está proporcionando formación técnica acelerada a los obreros. Este año sus cursos de capacitación contarán con 30.000 obreros aproximadamente, o sea, muy cerca del 50% de la nueva población activa que se incorpora a la búsqueda de trabajo. Hoy día, más de 800.000 trabajadores manuales carecen de calificación profesional, lo que revela la magnitud de la tarea.

d) *Eliminación de despidos arbitrarios.* Con el propósito de lograr para el trabajador una adecuada estabilidad en su empleo sin caer en los vicios de una inmovilidad en cada empresa, que es contraria al desarrollo económico, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social propició una ley. Esta fue promulgada con el N.º 16.455, del 6 de abril de 1966. Se redactó en conformidad

a la recomendación N.º 119 de la OIT, que prohíbe despedir sin causa justificada y establece normas para la terminación de los contratos de trabajo y sanciones en los casos de abuso.

e) *La atención eficaz de los problemas del empleo* para todos los trabajadores de Chile se ha encargado a un servicio autónomo llamado Servicio Nacional del Empleo —SENDE—, cuyas relaciones con el Estado se mantienen a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Está reglamentado en el D. F. L. N.º 5, del año 1967, el cual señala entre sus finalidades la de ubicar empleo conveniente para los trabajadores, facilitar a las fuerzas productivas un mejor aprovechamiento de recursos humanos, atender los problemas de migración profesional y coordinar con instituciones similares de otros países del continente el mejoramiento de las condiciones del empleo por medio de la integración latinoamericana. Especial importancia se asigna al Consejo de Administración del Servicio Nacional del Empleo, en el cual, junto a los representantes del Ministerio del Trabajo y a elementos técnicos del Estado, tienen asiento personeros de las entidades más representativas de empresarios y trabajadores, para definir como una tarea nacional la de asegurar al país una adecuada estructura del empleo.

3. *Capacitación.* La capacitación profesional es un factor condicionante del desarrollo. A la inversa, la falta de una adecuada capacitación profesional es un síntoma de una economía socialmente subdesarrollada. Tanto los empresarios como los trabajadores tienen una viva experiencia acerca de los requerimientos del profesional o calificado. Por limitados que sean nuestros recursos nacionales y escaso nuestro nivel de desarrollo, el trabajador especializado o altamente calificado encuentra ubicación estable y comparativamente bien remunerada. Por desgracia, las oportunidades de capacitación profesional han sido muy insatisfactorias a lo largo de nuestra historia laboral, y una enorme proporción de nuestra fuerza de trabajo carece no sólo de calificación profesional sino de la posibilidad de adquirirla. De ahí que todos los esfuerzos que se conjuguen para lograr la solución de este problema redundarán en el mejoramiento del nivel de las remuneraciones, y ello por una vía no sólo compatible con el ataque a la inflación, sino necesaria para tener éxito en

dicho ataque. La capacitación profesional requiere el esfuerzo conjugado de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Educación y Economía, los institutos especializados, las universidades, las organizaciones empresariales y de trabajadores y, ciertamente la asistencia técnica internacional. Comprende, además, de alguna manera, el aprendizaje industrial, la formación acelerada, la formación técnica y la educación universitaria. Por lo mismo, requiere de un esfuerzo coordinado y nacional, a fin de aumentar la productividad del trabajo haciendo más eficiente, más feliz y mejor remunerada la actividad humana. Sólo así se llegarán a hacer compatibles el desarrollo económico y el desarrollo social.

Ya hemos mencionado la creciente actividad que el INACAP desarrolla en un esfuerzo que está acercando al 50% de la fuerza laboral que anualmente se incorpora a las actividades productivas. Su acción, unida a la del Servicio de Cooperación Técnica, a la del SENDE y al convenio a que se ha llegado en esta materia entre los Ministerios del Trabajo, Educación y Economía, con la poderosa colaboración de la ORR y otras instituciones internacionales, completa el cuadro de los esfuerzos que el Estado realiza en esta materia.

4. *Remuneraciones.* La política de remuneraciones ha deb.do enfrentar grandes obstáculos para que el trabajador perciba una remuneración digna y suficiente. Quisiéramos mencionar algunos que estimamos de particular relevancia:

a) *El atraso y la depresión de la agricultura.* La interdependencia de todos los sectores de la vida económica ha hecho del retraso de la actividad agrícola un factor limitante de poderosa influencia en los niveles de remuneraciones para todos los trabajadores del país. Los campesinos, o sea una gran parte de la población, se encontraban al margen, prácticamente, del consumo de una serie de artículos de producción fabril, restringiendo el mercado y subiendo, por lo mismo, los costos con aguda comprensión de los salarios. Por otra parte, los desniveles de vida y oportunidades agudizaban los movimientos migratorios del campo hacia las grandes ciudades, con aumento masivo de la oferta de trabajo barato. Esto, aparte de los mil problemas económicos, sociales y morales que creaban los desplazados del campo en las poblaciones marginales que rodean los

grandes centros urbanos. La reforma agraria, la organización del campesinado, su promoción y educación eran, por consiguiente, no sólo imperativo de justicia sino del desarrollo económico y social del país. El Gobierno ha debido abordarlos con especial prontitud y dedicación. La nivelación del salario agrícola con el salario industrial en cuanto a sus mínimos legales, la incorporación creciente del campesinado a la negociación colectiva y sus sistemas de remuneraciones mediante la organización sindical que la nueva Ley de Sindicación Campesina permite, los esfuerzos de capacitación profesional y de promoción técnica y cultural del campesinado y toda la política de estímulo a la agricultura, que permitirá la trascendental Ley de Reforma Agraria, hablan de la conciencia del Estado y la conciencia nacional sobre este factor decisivo en la política de remuneraciones.

b) *El lento crecimiento de la producción.* Si consideramos las tasas de crecimiento del producto geográfico bruto y lo relacionamos con el aumento de nuestra población para tener la cifra de crecimiento per cápita, llegamos al siguiente cuadro: período 1940-1944, tasa de crecimiento total 4,2%, per cápita 2,3%; período 1950-1954, tasa de crecimiento total 4,7%, per cápita 2,5%; período 1955-1959, tasa de crecimiento total 2,8%, per cápita 0,3%; período 1960-1964, tasa de crecimiento total 4,9%, per cápita 2,4%; promedio 1940-1963, tasa de crecimiento total 3,7%, per cápita 1,5%.

Estas cifras, ciertamente, no favorecían a Chile en la comparación internacional. En ese último 3,7% de crecimiento global, Chile se comparaba desventajosamente con el 4,8% de América latina, el 6,7% de Brasil, el 6,3% de Italia, o el 5,7% de los Estados Unidos, país que ya ha alcanzado un extraordinario nivel de desarrollo.

Las consecuencias que este lento crecimiento tiene sobre los salarios son fáciles de prever. El país no alcanza a dar ocupación a los nuevos contingentes de jóvenes que de año en año, incluso prematuramente, se incorporan al trabajo. Unas 240.000 personas nuevas por año debe alimentar el país y deben crearse no menos de 70.000 ocupaciones anuales. Si éstas no se establecen, tenemos nuevas presiones de oferta de trabajo sobrante que, necesariamente, conspiran contra el nivel

de remuneraciones y generan cesantía visible y disfrazada.

c) *La falta de oportunidades para la capacitación profesional.* Ya hemos comentado este aspecto en un párrafo anterior. Sólo quisiéramos destacar en esta oportunidad que la antigua aspiración de los sectores de trabajadores manuales u obreros de alcanzar una remuneración mínima igual al salario vital de los empleados particulares sólo será realidad cuando se reconozca al empleado particular o al funcionario público como un trabajador profesionalmente calificado, en cuanto "oficinista". Desde luego que ello supone preparación especial en aspectos humanísticos, de redacción, mecanografía u otros que están implícitos en el desempeño de labores de empleado. El trabajador manual que adquiriera una especialidad tan valiosa como la del empleado o funcionario deberá percibir una remuneración mínima igual al sueldo vital o superior en un gran número de actividades especializadas que un país en desarrollo requiere con mayor urgencia que la labor burocrática o funcionaria. Tal es el caso de muchas especialidades mecánicas, eléctricas, electrónicas y otras.

d) *La inflación.* Entre los años 1930 y 1964, la tasa media de inflación anual fue de 21,1%, y figura entre una de las más elevadas del globo. En el decenio 1930-1939 dicho promedio fue de 5,4% anual de alza; entre 1940 y 1949 fue de 17,7% anual; entre 1950 y 1959 fue de 38% anual, y entre 1960 y 1964, de 24,7%.

El hecho que todos conocemos como "alza del costo de la vida" produce un efecto en la pérdida del poder de compra de los asalariados. Esto debe necesariamente tenerse presente en cualquiera política de remuneraciones, lo mismo que los reajustes adquiridos a través de las negociaciones y conflictos del trabajo. En un régimen de inflación, no puede interesar principalmente al trabajador la capacidad de compra que se otorga con un reajuste el día que éste entra a regir, sino el poder adquisitivo medio de un período. Así, por ejemplo, si un trabajador ganaba E° 80 mensuales al 31 de diciembre, y le reajustan su remuneración a E° 100 mensuales a contar del 1.º de enero, no puede ser ésta la cifra que le interesa, sino cuánto tiempo va a poder comprar la misma cantidad de cosas que esa nueva remuneración le permite adquirir. Cuando no hay inflación, cuando la moneda es estable, el poder de compra otor-

gado por este reajuste el 1.º de enero se mantiene por todo el año siguiente. En cambio, cuando hay inflación ese poder de compra se va perdiendo progresivamente. Así, el poder de compra real del trabajador es un promedio entre el inicial y el final, considerando el ritmo de la inflación monetaria operado durante el año.

Tiene que quedar bien establecido que en un régimen de inflación los trabajadores pueden obtener reajustes superiores, inferiores o iguales al alza del costo de la vida en el periodo anterior. Pero este reajuste, otorgado a comienzos del año o a la fecha del vencimiento de los convenios respectivos, puede significar ganancia, conservación o pérdida de su poder adquisitivo promedio anual, según sea el ritmo de la inflación durante el periodo siguiente. Si suponemos que el reajuste es de un 100% del índice de precios en el periodo anterior, los trabajadores mantienen su poder adquisitivo si la inflación del periodo siguiente es igual a la del anterior; ganan poder adquisitivo promedio si la inflación en el periodo siguiente es inferior a la del anterior, y pierden poder adquisitivo promedio si la inflación en el periodo siguiente es superior a la del anterior.

e) *La desorganización sindical.* Una experiencia de siglos, ampliamente confirmada en nuestro país, revela que las remuneraciones y, en general, las condiciones de trabajo siguen la línea de fuerza o debilidad de la organización sindical. Cuando el sindicalismo es fuerte, serio y responsable, se obtienen el respeto de la ley y mejores condiciones económicas y sociales para los trabajadores. Cuando el sindicalismo no existe o es débil, estas condiciones son inferiores.

No podemos detenernos en otros de los muchos enemigos del salario, tales como la desorganización del poder de consumo, la limitación del mercado consumidor, la falta de ahorro interno que impide la capitalización, la falta de apoyo exterior por insuficiencia de los capitales nacionales, y otros. Ellos son males propios del subdesarrollo y repercuten directa y negativamente en los ingresos de los trabajadores. Quisiéramos, sin embargo, enfatizar que así como la falta de organización sindical conspira contra el salario, igualmente lo hace el abuso de la acción sindical, en cuanto reclama o impone soluciones inflacionarias que en primera ins-

tancia perjudican a los demás trabajadores y consumidores modestos y, finalmente, a los mismos que se empeñan en obtener del sindicato lo que sólo puede otorgar el desarrollo.

La política de remuneraciones es un esfuerzo organizado para regular con justicia la participación del trabajo en la renta nacional. Por eso mismo, no puede olvidar ciertas bases que condicionan su eficacia o acierto en nuestra realidad.

Este es un país con una economía en desarrollo, con abundantes recursos potenciales, pero que sólo ha conseguido aprovechar en pequeña proporción su riqueza humana y material. La existencia simultánea de grandes riquezas agrícolas inexplotadas, y que serían aptas para el riego y el cultivo; de inmensos yacimientos mineros que esperan la acción del capital y la técnica para entregar su fabuloso tesoro; de una raza chilena inteligente, homogénea, esforzada y emprendedora, pero que sólo participa en muy escasa proporción de los beneficios de la educación, son factores decisivos. Revelan que nuestro desarrollo económico y social no es tarea para un grupo de expertos o de pensadores, ni siquiera tarea de un gobierno: es tarea de todo un pueblo, apoyado en la solidaridad internacional. Todavía en 1963 un 16% de nuestra población continuaba analfabeta, sin considerar los analfabetos potenciales que derivan del abandono de la escuela antes de terminar el año primario. Ese porcentaje se estima en un 12 a 13% en 1967, y se espera sea del orden del 8% en 1970. Según datos del mismo año 1963, de cada cien niños que ingresaban a la escuela primaria, sólo treinta llegaban al sexto año de primaria, sólo cinco al sexto de secundaria y sólo dos ingresaban a la Universidad. Y de este 2%, a su vez, sólo un 3,6% provenía de familias obreras. Por último, tan sólo la mitad de este porcentaje de estudiantes hijos de obreros llegaba a los últimos años universitarios.

Si son grandes nuestras riquezas mineras y agrícolas inexplotadas, si un enorme camino queda por recorrer en el proceso de nuestro desarrollo industrial, también son abismantes las cifras que revelan la pérdida de generaciones de niños y jóvenes chilenos. Particularmente en los sectores populares, han carecido de oportunidad para educarse y aportar al país su ingenio y su técnica. Por eso se justifica ampliamente el im-

pulso dado por el Gobierno del Presidente Frei al plan educacional.

Hemos dicho que nuestra inflación secular es uno de los grandes enemigos del salario. También lo es de la justicia en la participación del trabajo en la renta nacional. Las tendencias históricas revelan que en los períodos en que se agudiza la inflación, el sector asalariado pierde participación en la renta nacional, recuperándola, en cambio, en los períodos de mayor estabilidad, salvo que ésta se logre al precio de congelar toda la actividad económica.

Ciertamente que Chile no es país que pueda enorgullecerse de exhibir una sana distribución de la renta nacional y una sana participación en ella de los diferentes sectores sociales. En otros datos de 1963, los obreros, que representaban el 48% de las personas, percibían el 19% del ingreso; los empleados, que representaban el 19% de las personas, percibían el mismo 19% de ingreso; los empresarios, incluyendo trabajadores independientes, que representaban el 33% de las personas, percibían el 62% del ingreso.

Al mismo tiempo, en 1963, los asalariados percibían el 43,4% del ingreso geográfico, y el sector no asalariado, el 56,6%.

Queremos advertir que estas cifras deben tomarse con cautela, ya que, especialmente, se fundamentan en antecedentes que proporcionan las organizaciones de previsión. Los aportes no se hacen a ellas basados en el total de la remuneración percibida, sino en los límites del llamado "salario o sueldo imponible". Este, hasta la fecha, para los trabajadores obreros campesinos, es un salario mínimo, para los obreros industriales mineros es de cuarenta y dos salarios mínimos semanales, y para los empleados particulares es, según los casos, de seis sueldos vitales, tres sueldos vitales, o no tienen tope (en los aportes sobre asignación familiar).

Es importante señalar que en el sector llamado "empresario", que muchas veces se usa referido a los jefes o directores de empresas, las estadísticas comprenden muchos otros grupos que totalizan más o menos un tercio de la población activa.

Así, a la luz de estas consideraciones que nos permiten justipreciar la relatividad de las cifras, podemos decir que el 75% de los obreros aparecía en 1963 ganando un sueldo vital o menos, el 94% ganaba dos

sueldos vitales o menos y, prácticamente, el 100% ganaba tres sueldos vitales o menos. Para los empleados la escala es diferente: el 20% aparecía ganando un sueldo vital; el 65%, dos sueldos vitales o menos, lo cual revela que la gran mayoría se engloba entre uno y dos sueldos vitales; el 80%, tres sueldos vitales o menos. La estadística no registra prácticamente empleados sobre seis sueldos vitales. En el sector empresario —cuya acepción ya hemos dado— la escala es la siguiente:

- hasta un vital, 3%;
- hasta dos vitales, 48%;
- hasta tres vitales, 65%;
- hasta cuatro vitales, 75%.
- hasta cinco vitales, 80%;
- hasta seis vitales, 85%;
- hasta siete vitales, 90%;
- hasta ocho vitales, 92%;
- hasta nueve vitales, 94%;
- hasta diez vitales, 95%;
- hasta doce vitales, 97%;
- hasta dieciséis vitales, 98%;
- hasta veinticuatro vitales, 99%;
- hasta veintiocho vitales, 100%.

Finalmente, tenemos esta otra escala comparativa: el 87% de las personas percibía, en 1963, el 49% del ingreso nacional; el 13% de las personas percibía el 51% del ingreso nacional. Estas cifras se señalan sin afán político y sólo para revelar una distribución inequitativa de la renta, consecuencia del subdesarrollo económico y social. Su rectificación exige una acción conjunta, coordinada en toda estructura económico-social y educacional, y no solamente una mejor conciencia de la justicia. Nuestra lenta tasa de crecimiento, la inflación acelerada, la falta de formación técnica o profesional en una gran proporción de nuestros trabajadores, la debilidad y distorsión de las estructuras productivas, son algunos de los muchos factores que generan una mala distribución de la renta y que, por lo mismo, hacen de la política de remuneraciones un elemento necesariamente integrado en el plan nacional de desarrollo económico y social.

En conclusión, quisiéramos expresar que los objetivos centrales de una política de remuneraciones para

la hora actual deben estar, en Chile, inspirados en la conciencia de vencer a los enemigos del salario que hemos mencionado, en gran medida hijos del subdesarrollo. Y ello a fin de obtener:

a) Mayor poder adquisitivo en el promedio nacional por la desaceleración de la inflación, combinada a una razonable política de reajustes anuales. Entre 1964 y 1967 los salarios reales aumentaron en 41%, y la participación asalariada en el ingreso aumentó de 46,8% en 1964, al 52% en 1967, la más alta habida en el país.

b) Desarrollo de la negociación colectiva, a nivel supraempresarial, de la participación en los resultados al nivel de la empresa, y de la calificación profesional en el trabajo individual.

c) Tendencia a la escala única y carrera funcionaria en el sector público, y estímulo a los sistemas de evaluación de cargo en el sector privado, buscando niveles comparables para los trabajadores de ambos sectores.

d) Regulación final de los salarios en armonía con el Plan de Desarrollo, considerando especialmente sus implicaciones en cuanto a nivel ocupacional, precios, productividad y producción, ahorro y consumo.

e) Apreciación de los salarios como un factor del standard de vida. Por medio de este enfoque deben mirarse en su vinculación con otros ingresos (asignaciones, participaciones). O, también, con la disponibilidad sin cargo a salarios o en condiciones especiales de beneficios o servicios previsionales, habitacionales, educacionales, de transporte, comunicaciones, seguridad y otros muchos que no puede tomarlos a su cargo la comunidad a cualquier nivel (empresa, municipio, Estado), sin comprometer la utilización del salario directo del trabajador.

5. *Organización.* La política laboral en materia de organización se halla indisolublemente ligada a los conceptos de democracia y libertad sindical como base jurídico-legal. También se halla ligada al imperativo moral de unidad como fundamento de la eficacia sindical y de la más auténtica representatividad. La legislación del país debe adecuarse en forma de poder ratificar lealmente los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva de la OIT. El Proyecto sobre Reforma del Libro III del Código del Trabajo y la Ley N.º 16.625, sobre Sindicación Campesina, expresan de

manera concreta cómo entendemos la libertad sindical, asunto que ya ha sido comentado anteriormente en el presente trabajo.

6. *Participación.* Participar es hacerse parte, integrarse en un todo. Ese todo es la comunidad a la que el hombre pertenece para su pleno desenvolvimiento humano y social. La familia, la empresa, la vecindad, la parroquia, el municipio, la región, el país, son comunidades. La paz y el progreso de la especie humana están vinculados a la construcción de la conciencia y de un estatuto que organice a los hombres en una gran comunidad de comunidades dotadas de autonomía relativa y ligadas por una creciente solidaridad. Para realizar su proceso de incorporación a las comunidades, el hombre busca asociarse con aquellos que tienen inquietudes, intereses, situaciones o vocaciones similares. De esta manera, las autoridades de la comunidad tratan con los líderes o dirigentes de las entidades más representativas. Mediante esta relación se conectan con todos los sectores que la integran. La democracia social asegura que los dirigentes realmente expresen el sentir de las bases. Es la representatividad la que permite salvar el desnivel entre la multitud de los miembros de la comunidad y la "unicidad" de la autoridad, que lógicamente no puede tratar con todos los individuos. La libertad defiende el derecho a realizar sin temores el diálogo entre todos los miembros del cuerpo social.

Hemos dicho, al comienzo de este capítulo, que toda la política laboral se resume en dos palabras: desarrollo y participación. La primera expresa la ansiedad de satisfacer las exigencias de bienes y servicios; la segunda, el profundo anhelo de realizarse, de ser protagonista en el proceso de desarrollo, imperativo específicamente humano, que diferencia a la criatura racional del mundo de las bestias.

7. *Administración.* La administración laboral ha podido delinarse sobre fundamentos más modernos, con el otorgamiento de facultades al Ejecutivo para reestructurar la Subsecretaría y Servicios del Trabajo. Ellos han podido concretarse en diversos decretos con fuerza de ley de mayo de 1967, relativos a dicha Subsecretaría, a la Dirección del Trabajo, al Servicio Nacional del Empleo y al Instituto Laboral y de Desarrollo Social, condicionante esencial para la eficacia de un Consejo Superior del Trabajo.

Ya hemos comentado que la planificación laboral es exigencia previa de una eficiente administración y que sólo una fuerte y bien orientada organización sindical permitirá centrar la administración en sus funciones propias o indelegables, entregando a los organismos gremiales una serie de tareas que ahora, supletoriamente, debe cumplir la autoridad.

8. *Legislación.* La fluidez y velocidad de los acontecimientos sociales en el mundo moderno marcan un incesante cambiar en la legislación social. La colección de leyes y reglamentos que en nuestro país se ha empeñado en mantener al día el esfuerzo benedictino de Juan Díaz Salas lleva doce tomos. Abarcan bastante más de “un metro” de legislación y reglamentos laborales, a los que ya hicimos mención en la primera parte de esta obra.

9. *Mediación.* Hemos usado esta expresión en el sentido más amplio, para referirnos a todas las formas en que la autoridad laboral procura evitar, atenuar o solucionar amistosamente los conflictos entre partes o grupos. Como el asunto ha sido extensamente abordado en otros capítulos, sólo quisiéramos señalar que la función de mediar necesariamente ha de ser supletoria a la que los organismos directamente interesados puedan crear. De otra manera, la acción del Estado se recarga en forma desproporcionada, con perjuicio de otras funciones indelegables, como las de inspeccionar, fiscalizar, sancionar, legislar, reglamentar y otras.

10. *Integración.* Mucho se discute si el “mundo laboral” justifica un tratamiento especial dentro de los fenómenos sociales. No nos adentraremos en el tema, pero queremos destacar que los problemas del trabajo no tienen solución sino mirados en una perspectiva global, de integración en los objetivos del Plan de Desarrollo, de la Unidad del Estado y de la Solidaridad Nacional e Internacional. Hacienda, Economía, Educación, Vivienda, Seguridad Social, Trabajo, Política Internacional, Orden Público, etc... son todos valores relativos y recíprocamente condicionados. La realidad es una; los instrumentos para abordarla son múltiples y exigen coordinación y sumisión a un mando y a un ideal superiores.

Es curioso cómo el mismo afán de predominio que lleva a las tendencias “imperialistas” en la vida internacional, genera con frecuencia esa especie de “impe-

rialismo burocrático". Este llena de celos y recelos la administración pública frente a las tareas que, en el fondo, no son sino aspectos de una misma tarea y que, por lo mismo, requieren permanente contacto, colaboración y armonía entre los diversos organismos interesados en ella.

Como es lógico, la integración se proyecta hacia los diversos campos de la administración pública; hacia los diversos sectores de la comunidad nacional; hacia la solidaridad internacional; en torno a instituciones o sistemas ético-jurídicos, como la ORT, el CRES, la COTPAL, la Declaración de Cundinamarca, el Plan de Caraballeda, etc., que son como el sello de una época que sólo encuentra acomodo en nuevas dimensiones de solidaridad.

CAPITULO II

EL TRABAJO Y LA REVOLUCION MARXISTA

El estudio de las organizaciones de trabajadores en la U.R.S.S., y particularmente del sistema sindical, arroja importante luz para apreciar cómo se desarrolla el marxismo en relación con los organismos de representación colectiva asalariada, que constituyen un ejemplo tan vital en el sistema de vida de empleados y obreros.

En una sociedad pluralista, esto es, donde se reconozcan la validez y autonomía funcional de los diferentes grupos, comunidades o sectores, es posible analizar la organización sindical como un sistema jurídico o económico-social, en su estructura, funcionamiento y fines, destinando, sin duda, alguna consideración de importancia a la vida de relación entre los sindicatos y otras instituciones públicas o privadas (Estado, partidos políticos, seguridad social, asociaciones culturales y otros).

En países de estructura dictatorial o totalitaria, donde el Estado asume y dirige toda la actividad política, económica, social y cultural, resultaría engañoso un cuadro aislado del sistema sindical. En realidad, el sindicalismo en ese tipo de países no existe con vida propia, sino como un elemento o engranaje al servicio de los fines del Estado o de quien lo represente. Debe ser estudiado "dentro del Estado" y no simplemente en sus relaciones con él.

Con lo expuesto no estoy prejuzgando si es esta última la condición del sindicalismo en la U.R.S.S. Pero a

nadie escapa que el régimen imperante en el país líder del mundo marxista es definido por el Art. 2.º de la Constitución Política como “dictadura del proletariado”. Todo el poder pertenece a los trabajadores de la ciudad y del campo, representados por los Soviets de diputados. Son propiedad socialista del Estado: la tierra, el subsuelo, las aguas, los bosques, los talleres, las fábricas, las minas, los yacimientos, el transporte terrestre, marítimo, fluvial y aéreo, los bancos, los medios de comunicación, etc... (Art. 6.º de la Constitución), y la vida económica está determinada y dirigida por el plan del Estado de la economía nacional (Art. 11). Por eso resulta más que legítimo, necesario, examinar primero el papel de los sindicatos en este cuadro de ostensible predominio estatal, para entrar sólo después al análisis de su estructura interna, funcionamiento y fines.

LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EL ESTADO

La U.R.S.S. es, según el Art. 1.º de la Constitución, “un Estado socialista de obreros y campesinos”. El sistema socialista de propiedad reviste, conforme al Art. 5.º, ya la forma de propiedad del Estado (patrimonio del pueblo en su conjunto), ya la forma de propiedad cooperativa-koljosiána (propiedad de cada koljós o de las asociaciones cooperativas). No obstante, paralelamente al sistema socialista de economía, que es la forma dominante en la U.R.S.S., la ley permite las pequeñas economías privadas de los campesinos y artesanos individuales, basadas en el trabajo *personal* y excluyendo la explotación del trabajo ajeno (Art. 9.º), y se reconoce “el derecho de los ciudadanos a la propiedad personal sobre los ingresos y ahorros, provenientes de su trabajo, sobre la casa-vivienda y la economía doméstica auxiliar, sobre los objetos de la economía y usos domésticos y sobre los objetos de consumo y comodidad personales, lo mismo que el derecho de herencia de la propiedad personal...” (Art. 10).

En este horizonte es fácil comprender que no cabe un margen muy amplio de operaciones para un sindicalismo libre como lo entiende el Código Internacional del

Trabajo, que basado en el convenio sobre libertad sindical del año 1948 dispone en sus artículos 857 y 858:

"Art. 857. Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

"Art. 858.

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

"2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."

Desde luego hagamos notar que no hay en la U.R.S.S. otro empleador que el Estado, ni, por consiguiente, otro tipo de trabajadores que empleados y obreros del Estado, salvo los casos de excepción que mencionamos relativos a los koljoses y pequeñas economías privadas de campesinos y artesanos individuales.

Si consideramos el sistema de nuestro Código del Trabajo y lo comparamos con la situación soviética, la imagen se nos aclara más aún. En efecto, el Art. 368 dispone: "No podrán sindicarse ni pertenecer a sindicato alguno los empleados u obreros que presten sus servicios al Estado, a las municipalidades o que pertenezcan a empresas fiscales".

El sindicalismo en la U.R.S.S. es, según vimos, una organización de empleados y obreros del Estado, que prestan servicios para empresas o instituciones del Estado, ya que no existen empleadores privados, atendido el régimen socialista imperante.

Es notable, sin embargo, cómo este punto se ha perdido de vista a veces dirigiéndose críticas al sistema sindical soviético, porque no opera o funciona a la manera del sindicalismo libre que se organiza, negocia y se enfrenta colectivamente en un mundo de economía privada y capitalista.

Más notable es aún el esfuerzo que la propia U.R.S.S. ha realizado para demostrar que su sistema sin-

dical es libre y que mejor que nadie en el mundo ellos han suscrito, ratificado y cumplen los Convenios números 87 de 1948 sobre libertad sindical, y 98 de 1949 sobre negociación colectiva.

Iremos viendo hasta qué punto bajo el mismo nombre de sindicatos, negociaciones y conflictos se encubren realidades totalmente distintas a las que acostumbramos ver entre nosotros.

LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EL PARTIDO COMUNISTA

Vimos ya que según el Art. 3.º de la Constitución Política "todo el poder, en la U.R.S.S., pertenece a los trabajadores de la ciudad y del campo, *representados por los Soviets de diputados de los trabajadores*".

Los Arts. 134 y siguientes de la misma ley consagran de la manera más amplia el sufragio universal para elegir estos Soviets "independientemente de la raza, nacionalidad, religión, grado de instrucción, residencia, origen social, situación económica o actividades en el pasado de parte de los electores" (Art. 135); pero conforme al Art. 141 el derecho a presentar candidatos está asegurado "a las organizaciones sociales y a las asociaciones de trabajadores: a las organizaciones del Partido Comunista, a los sindicatos, a las cooperativas, a las organizaciones de la juventud y a las organizaciones culturales".

El Art. 126, a su vez, dispone: "De acuerdo con los intereses de los trabajadores y a fin de desarrollar la iniciativa de organización y la actividad política de las masas populares, queda asegurado a los ciudadanos de la U.R.S.S. el derecho de agruparse en organizaciones sociales: sindicatos, asociaciones cooperativas, organizaciones de la juventud, organizaciones deportivas y de defensa, sociedades culturales, técnicas y científicas: los ciudadanos más activos y más conscientes del seno de la clase obrera y de las otras capas de trabajadores se agrupan en el Partido Comunista (Bolchevique) de la U.R.S.S., que constituye el destacamento de vanguardia de los trabajadores en su lucha por el afianzamiento y desarrollo del régimen socialista, y que *representa el núcleo dirigente de todas las organizaciones de trabajadores, tanto sociales como del Estado*".

De lo expuesto fluye claramente que el régimen legal en la U.R.S.S. asegura el dominio y control total de la vida y actividades de los hombres y agrupaciones al Partido Comunista (Bolchevique). Es el único partido existente; el único que tiene derecho a presentar candidatos, y si bien hay otras organizaciones —de ninguna manera otros partidos— que también pueden presentar candidatos, han de hacerlo bajo la dirección del Partido. Dice por eso el “Manual del Marxismo-Leninismo” (Otto V. Kuusinen y otros, Editorial Fundamentos, Buenos Aires, 1961, pág. 504): “En el periodo de *lucha por el poder* es posible la existencia de *varios partidos obreros*, aunque si entre ellos no hay unidad de acción, la lucha de la clase obrera tropieza con grandes dificultades. *Después del triunfo* de la clase obrera, la necesidad de fortalecer las posiciones del nuevo poder y de asegurar la unanimidad en la dirección de la sociedad impone de ordinario la creación de *un solo Partido Marxista-Leninista*. Ese es el camino que siguieron, por ejemplo, los partidos comunistas y socialdemócratas de Checoslovaquia, Polonia, República Democrática Alemana y otras democracias populares, donde al iniciarse el periodo de transición se crearon partidos obreros unificados según la ideología y los principios orgánicos del marxismo-leninismo”.

Poco más adelante insiste: “Lo que precisamente da más fuerza a la dictadura del proletariado es que toda su labor se basa en *una voluntad única, es orientada por el Partido según una idea única*. Apoyándose en la teoría del marxismo-leninismo y en el estudio de las condiciones concretas, el Partido traza una línea política en todas las esferas de la construcción socialista —economía, administración, ejército, política exterior— y dirige su aplicación en la práctica”.

Mucho insisten los comunistas en que esta *labor directiva* del Partido se ha de aplicar “*dentro del marco de la Constitución soviética*”. El Partido trata de dirigir la labor de los Soviets, pero no de reemplazarlos” (Octavo Congreso año 1919, citado por Kuusinen, ob. cit., pág. 506). De igual manera los sindicatos, aunque son dirigidos por el Partido, llenan una función propia e importante, a juicio de los teóricos del marxismo soviético. De órganos de lucha contra el capital, que eran antes de la conquista del poder y del establecimiento de la dictadura del proletariado, se transforman

en auxiliares activos del mismo y semillero del nuevo personal dirigente. Como decía Lenin, son "escuela de comunismo". Con todo, su papel estará siempre en la línea y nivel de la administración social, pues se estima como desviación anarcosindicalista la de entregarles la gestión propiamente administrativa como poder del Estado. Sólo el Estado, "en nombre de la clase obrera y de todos los trabajadores, puede dirigir los medios de producción que han sido convertidos en propiedad de todo el pueblo. Además, si los sindicatos ejercen por sí mismos la dirección de los asuntos generales o la ponen en manos del personal de las empresas, se vendría abajo el principio del plan único y la economía quedaría desorganizada" (Ibíd., pág. 508). Durante un tiempo más o menos largo de afianzamiento de la dictadura del proletariado, los sindicatos ejercerán una función de "defensa", aunque no de defensa de clase, sino "de lucha contra las deformaciones burocráticas del aparato soviético..." (Lenin, "Obras Completas", tomo 32, citado por Kuusinen y otros, pág. 508), las que subsisten como expresión de residuos aún no aniquilados del Estado burgués y que podrían cobrar mayor vigor si se descuida esta tarea propia de los organismos sindicales.

Como resumen de lo expresado diremos que el preámbulo de los Estatutos de los sindicatos de la U.R.S.S. adoptados por el XI Congreso Nacional de Sindicatos de la U.R.S.S. del 15 de junio de 1954, señala que mientras "el pueblo soviético, guiado por el Partido Comunista de la U.R.S.S., ha erigido una sociedad socialista que cumple con éxito la función histórica de pasar gradualmente del socialismo al comunismo", "los sindicatos soviéticos cumplen su trabajo *bajo la dirección del Partido Comunista de la Unión Soviética*, fuerza organizadora dirigente de la sociedad soviética". Ellos "unen a los obreros y a los empleados alrededor del Partido, los lanzan a la *lucha para la erección de la sociedad comunista*, para elevar sin descanso el nivel material y cultural de los trabajadores, para vigorizar por todos los medios la defensa activa de la patria soviética contra los actos agresivos de sus enemigos y para educar a los obreros y empleados en un espíritu de internacionalismo y de establecimiento de relaciones fraternales con los trabajadores de todos los países" (Estatutos de los Sindicatos de la U.R.S.S.; ort, "Los Derechos Sindicales en la U.R.S.S.", 1959, pág. 91).

Nótese bien que la lucha de que se habla no es ya lucha contra el capitalismo, sino *lucha para la erección de la sociedad comunista*. Es, por ende, una lucha que se lleva a cabo bajo la dirección del Partido Comunista, en un Estado que gobierna dicho Partido y para el cumplimiento de las metas que el Estado y el Partido les señalan. Por tanto, "cualquier semejanza o parecido" con la actitud u orientación que el Partido Comunista alienta en nuestros sindicatos, más que una coincidencia, sería un imposible. Sólo en países como la Unión Soviética se pueden encontrar convenios colectivos en que los organismos sindicales bajo la dirección del Partido expresen de la siguiente manera sus objetivos: "El Convenio Colectivo tiene por finalidad asegurar:

1. El cumplimiento e incluso la superación de los objetivos de producción fijados por el plan del Estado, obteniéndose productos de alta calidad de acuerdo con las instrucciones.

2. Un nuevo aumento de la productividad del trabajo y una reducción del costo de producción.

3. La introducción de técnicas nuevas y de procesos tecnológicos de producción más perfectos.

4. La introducción de métodos de trabajo de vanguardia preparados por los "innovadores" industriales.

5. Un nuevo mejoramiento de la organización del trabajo y de los métodos de fijación de las normas de rendimiento.

6. El mejoramiento de las calificaciones del personal dirigente.

7. El estricto cumplimiento de la disciplina del Estado y del trabajo.

8. Un nuevo mejoramiento de las condiciones de trabajo, de las condiciones de existencia materiales de los obreros y empleados y de los servicios culturales que se les destinan" (Convenio Colectivo de la Fábrica Stalin; *ort.*, *ob. cit.*, pág. 114, y reconocimiento de la autenticidad del Convenio en pág. 32).

Consideramos bastante expresivos los textos que acabamos de citar para disponer de una imagen global auténtica de lo que son los sindicatos en la Unión Soviética dentro del cuadro del Estado y de la función preeminente del partido único que lo gobierna, en la etapa de "paso gradual del socialismo al comunismo". Más adelante veremos qué papel juegan el Partido y

los sindicatos al extinguirse el Estado y establecerse la sociedad comunista, etapa ciertamente no alcanzada en ninguna de las democracias populares.

ORGANIZACION SINDICAL SOVIETICA

El Código del Trabajo de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia trata en el Cap. xv, Arts. 151 a 167, de los "Sindicatos de Obreros y Empleados y Organos de los Sindicatos en las Empresas, Instituciones y Explotaciones". Sin embargo, en el XI Congreso Nacional de Sindicatos de la U.R.S.S. se adoptó el texto de los "Estatutos de los Sindicatos" que señala más precisa y detalladamente sus fines, miembros, estructura, organización jerárquica y territorial, recursos y capacidad jurídica.

Según el Código del Trabajo, los sindicatos profesionales agrupan a los ciudadanos que trabajan a salario en las empresas, instituciones y explotaciones del Estado, públicas o privadas. Tienen derecho a actuar ante los diversos órganos en nombre de los trabajadores asalariados, en calidad de parte competente para celebrar contratos colectivos, y representan a los asalariados en todo lo que se refiere a las cuestiones del trabajo y a las condiciones de vida (Art. 51). Sus fines aparecen detalladamente expuestos en el preámbulo de los Estatutos y son los siguientes:

"1. *Organizan el movimiento de educación socialista* de los obreros y empleados para elevar constantemente la productividad del trabajo, cumplir y sobrepasar los planes establecidos por el Estado; por el progreso continuo de todas las ramas de la industria, del transporte y de la agricultura; para mejorar la calidad y reducir el costo de la producción; para utilizar a fondo todas las reservas de la economía socialista". (Cabe destacar que esta primera y fundamental finalidad de los sindicatos en la Unión Soviética es absolutamente distinta de la de "defensa y progreso de los intereses de los asociados" que caracterizan el sindicalismo libre.)

"2. *Participan en la fijación y reglamentación de los salarios* de los obreros y empleados y en la elaboración de los sistemas de salarios, inspirándose en el principio socialista de que el trabajo debe ser remunerado

de acuerdo con la cantidad y calidad; tratan de introducir normas técnicas de trabajo adecuadas y progresivas, etc.”

“3. *Auxilian a los obreros y a los empleados para elevar su valor profesional; popularizan la experiencia de los obreros y empleados de vanguardia, de los innovadores en la producción; contribuyen a introducir en la industria, en la agricultura y otras ramas de la economía nacional la técnica más avanzada y las realizaciones de ciencia.*”

“4. *Celebran convenios colectivos con la administración de la empresa...*” (Más adelante veremos sus características.)

“5. *Controlan el funcionamiento y la protección del trabajo y de los servicios de seguridad en las empresas y administraciones; participan en la solución de los conflictos del trabajo, etc...*”

“6. *Administran los seguros sociales del Estado*”; asignan y pagan subsidios por incapacidad y se ocupan de la asistencia médica, casas de descanso, casas de socorro, etc...

“7. *Controlan ampliamente y toman medidas destinadas a asegurar el cumplimiento de los planes de construcción de viviendas y de establecimientos de cultura y de interés público*”, se interesan por el funcionamiento de comedores, tiendas, servicios de utilidad pública, distribución de viviendas, etc...

“8. *Cumplen un trabajo cultural de masa y de educación política* entre los obreros y empleados y sus familias...”

“9. *Crean clubes, casas y palacios de cultura, círculos rojos, bibliotecas, etc...*”

“10. *Contribuyen a la amplia participación de la mujer en la vida política, social y económica; velan por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres; ayudan a los obreros y empleados a dar a sus hijos una educación comunista.*”

“11. *Representan a los obreros y empleados ante los organismos sociales y estatales* en las cuestiones referentes al trabajo, las condiciones de vida y culturales.”

Es notable destacar las finalidades de los sindicatos de la U.R.S.S., según aparece en el preámbulo de los Estatutos. Sólo en undécimo lugar aparece la función representativa de sus miembros. En los puntos anteriores el acento principal está puesto en su contribución

a aumentar la productividad del trabajo, cumplir y sobrepasar los planes del Estado, mejorar la calidad de los productos, reducir el costo de producción y otros.

Una finalidad "de lucha" sólo se encuentra mencionada al final de estos términos: "Luchar contra la burocracia y contra las faltas en el trabajo...", lo que vuelve a confirmar que bajo la designación de Sindicato se encierran, en la Unión Soviética, instituciones de muy decisiva importancia para el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo económico, para la edificación y emulación socialista, pero que difieren de tal manera de lo que son la función, la vida e inquietudes del sindicalismo en Chile o en los países que el marxismo denomina "democracias burguesas", que las comparaciones inducen a grave error. Así, por ejemplo, las activas funciones que los sindicatos en la U.R.S.S. tienen en la administración de la empresa, en la inspección del cumplimiento de las leyes del trabajo, en la administración de los Seguros del Estado, no pueden separarse del carácter de instrumentos del mismo que tienen en el sistema soviético ni mucho menos invocarse el ejemplo de la U.R.S.S. como antecedentes para el otorgamiento de funciones similares en países de sindicalismo libre.

Nótese bien, no estamos negando la conveniencia de la intervención de los sindicatos en materias relativas a la administración de la empresa, la inspección de las leyes sociales o la administración de los Seguros Sociales. Aun más, personalmente tenemos conceptos muy positivos a ese respecto; pero la experiencia soviética no sirve como elemento de juicio o decisión, pues se predica de organismos que, fuera de coincidir en el nombre, tienen sólo elementos secundarios y accidentales de similitud.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS

Todo ciudadano que trabaje en la industria, los transportes, la construcción, en una estación de máquinas y tractores, en una granja estatal o en una administración, que estudie en una escuela superior, técnica o de aprendizaje, puede ser miembro de un sindicato, participar en la discusión libre y seria de las

cuestiones que se examinen en sus reuniones; elegir y ser elegido para todos los organismos sindicales; efectuar la crítica en las reuniones, conferencias y congresos; solicitar la defensa y apoyo para sus derechos en caso de violación del convenio colectivo o de la legislación vigente y exigir su participación personal toda vez que los organismos sindicales deban tomar una decisión referente a su actividad o conducta (Art. 2.º).

Sus deberes son:

a) observar estrictamente la disciplina estatal y del trabajo; luchar contra todas las manifestaciones de indisciplina en la empresa y contra toda infracción de las disciplinas del trabajo, que sea perjudicial al Estado;

b) salvaguardar y consolidar la propiedad pública socialista, "base sagrada e intangible del régimen soviético, fuente de la riqueza y del poderío de la patria, fuente de una vida más fácil y mejor para todos los trabajadores";

c) mejorar su calificación profesional, dominando la técnica de su oficio y los métodos de vanguardia en el trabajo;

d) cumplir los estatutos de los sindicatos de la U.R.S.S. pagando regularmente las cuotas sindicales (Art. 3.º).

El ingreso a un sindicato se solicita personalmente, y la admisión es resuelta en reunión del respectivo grupo sindical y ratificada, según los casos, por el comité de taller, de fábrica o de administración. Donde no existan grupos sindicales, resuelve la reunión general de miembros del sindicato.

Los afiliados sindicales gozan de algunos subsidios más elevados que los percibidos por los no sindicados, diferencia que, según las comunicaciones del Gobierno de la U.R.S.S. a la OIT, han ido atenuándose. Tienen además prioridad en bonos de estada en las casas de descanso, sanatorios, etc. . . . , y para colocar a sus hijos en casas cunas, guarderías, campos de pioneros. . . Reciben asistencia material del sindicato en caso de necesidad, gozan de asesoramiento jurídico gratuito y pueden frecuentar o aprovechar los establecimientos culturales, deportivos y mutuales en las condiciones fijadas por el sindicato.

ESTRUCTURA DE LOS SINDICATOS

Dentro del sindicato y con las advertencias hechas sobre sus relaciones con el Estado y el Partido, rige la democracia sindical. Los organismos sindicales, desde la base hasta la más alta jerarquía, son elegidos por los miembros de los sindicatos; sus decisiones son tomadas por mayorías de votos y los inferiores están subordinados a los superiores. Deben celebrar reuniones generales y conferencias; efectuar periódicamente las elecciones; rendir cuenta de las actividades y permitir la crítica y la autocrítica.

Su organización abarca a los obreros y empleados que trabajan en una misma rama de la economía nacional y, dentro de ella, en una misma empresa o administración. La coordinación entre los sindicatos al nivel regional de los territorios o repúblicas se obtiene por Consejos de Sindicatos de región, de territorio o de república.

El organismo directivo superior es la *reunión general*, para las organizaciones de base; la *conferencia*, para las de zona, ciudad, región, territorio, república, línea ferroviaria o cuenca fluvial, y el *congreso*, para el sindicato en pleno. Las elecciones se efectúan en escrutinio secreto, pero los elegidos escogen en su propio seno, por voto a mano alzada, al presidente, al secretario y a los miembros del Presidium.

El organismo superior de los sindicatos en la U.R.S.S. es el Congreso de Sindicatos, convocado por lo menos una vez cada cuatro años, y en el lapso entre dos congresos, el Consejo Central de Sindicatos de la U.R.S.S.

Las funciones de estos organismos superiores son de la más alta jerarquía y se extienden a la definición de las tareas y responsabilidades que corresponden a los sindicatos; la elaboración de los estatutos sindicales y su modificación; la participación en los planes de la economía nacional; en los proyectos de ley sobre salarios, protección del trabajo, seguros sociales, obras culturales y otros; la administración de los seguros sociales del Estado, etc....

Al nivel de cada sindicato y en el plano nacional, hemos visto que el órgano dirigente superior es el Congreso Sindical, que se reúne una vez cada dos años, y en el lapso entre dos congresos, el Comité Central del

sindicato, que corresponde a lo que en Chile llamaríamos la directiva o el directorio nacional.

Este Comité celebra sesión plenaria por lo menos una vez cada seis meses, pero para el trabajo corriente se elige un Presidium compuesto por el presidente, el secretario y los vocales.

Los Consejos sindicales de región, territorio o república se reúnen por lo menos una vez cada cuatro meses y, en general, procuran armonizar y desarrollar la acción intersindical en el respectivo territorio de su jurisdicción.

ORGANIZACIONES SINDICALES DE BASE

Según los estatutos, constituyen el fundamento mismo de los sindicatos y se componen de los miembros que trabajan en una misma empresa, estación de tractores, granja colectiva o administración, o bien que estudian en un mismo centro de enseñanza. Sus funciones, según los estatutos, corresponden a las que ya hemos señalado, pero aplicadas a su respectivo nivel.

Si la organización sindical de base tiene menos de veinticinco miembros, elegirá un organizador sindical por el término de un año, y si tiene más de ese número, elegirá por igual plazo un *Comité de fábrica o de administración* y una comisión de verificación, cuyo número de miembros será establecido por la asamblea general o por las conferencias de miembros del sindicato (Arts. 37 a 41).

COMITES DE FABRICA O LOCAL

El Ucase del Presidium del Soviet supremo de la U.R.S.S., de 15 de julio de 1958, reglamenta las funciones de los comités sindicales de fábrica o local reglados en los Arts. 37 a 41 de los Estatutos de los Sindicatos. Ahí aparecen consignadas normas de relación entre los obreros de la empresa y la administración de la misma, que revisten indudable interés, por corresponder —*mutatis mutandi*— a las funciones o atribuciones de las directivas de los sindicatos industriales o de empresa que reglamenta nuestro Código del Trabajo.

Según el reglamento citado, el Comité representa

a los obreros y empleados de la empresa, institución y organización en todas las cuestiones relativas del trabajo, a las condiciones de vida y desarrollo cultural, y gozará para ello de los derechos de persona jurídica (Art. 1.º); participa en los proyectos o planes de producción, de formación de capital de la empresa, de construcción y reparación de viviendas y de centros culturales y recreativos. En representación de los obreros, concluye los convenios colectivos con la administración y asegura el cumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.

De común acuerdo con la administración, establecerá las previsiones para la utilización de los fondos asignados por el presupuesto de la empresa para el mejoramiento de las condiciones de vida y de los medios de desarrollo cultural de los trabajadores, y para el aumento de la producción, asignación de primas y bonificaciones extraordinarias. Dichos fondos, según el Art. 162 del Código del Trabajo, no podrán ser superiores al 2% del total de los salarios de los obreros.

También, de común acuerdo con la administración de la empresa, le corresponde establecer las listas de profesiones y trabajos que deban ser remunerados a tasa, por tiempo o por pieza, o a las tasas correspondientes para trabajos a temperaturas elevadas o en condiciones penosas o insalubres; establecer también las categorías de salarios y clasificar a los trabajadores en conformidad a los manuales de calificación y de salarios en vigencia; fijar normas y revisar las vigentes en relación con medidas técnicas y administrativas relativas a la elaboración de la producción, y reglamentar los sistemas progresivos de remuneración en materia de primas e incentivos.

En general, el Comité tiene una intervención amplísima y principal en el proceso administrativo de la empresa, interviniendo de manera decisiva en asuntos tales como: cumplimiento de las leyes y convenios; contratación y despido del personal; administración de los seguros sociales; cumplimiento y perfeccionamiento de los planes de producción, de condición de viviendas y centros culturales, etc.

Sus funciones, en conclusión, son más bien las de un Consejo Directivo, respetuoso de la responsabilidad del jefe o ejecutivo de la empresa, que las de una directiva sindical, según se entiende en nuestro régimen

de trabajo. Ello se explica porque no hay accionistas ni capital privado, como en las empresas capitalistas, y porque la función del trabajo organizado es, antes que nada, la de cooperar al cumplimiento o superación de los planes de producción elaborados por el Estado, bajo la dirección del Partido Comunista, que orienta y rige la actividad económica del país.

RECURSOS SINDICALES

Están constituidos por los derechos de admisión, las cotizaciones mensuales, los ingresos de los establecimientos deportivos, educativos y culturales; los de las empresas, inmuebles y construcciones subsidiarias, así como todos los demás ingresos.

La cotización mensual es escalonada, según el nivel de ingreso del trabajador, alcanzando al 1% del salario si éste gana sobre 700 rublos. El derecho de admisión también será del 1% del salario.

Corresponde a los organismos sindicales electos el derecho de disponer de los recursos financieros y de los recursos de los sindicatos, siendo responsables del ingreso regular de fondos y de su utilización prudente. Las comisiones de verificación deben comprobar el cumplimiento del presupuesto sindical, el de los seguros sociales del Estado y, en general, la administración de los recursos, bienes e inversiones.

OTRAS DISPOSICIONES SOBRE EL REGIMEN SINDICAL

Los Comités de empresa, administración, ciudad, zona, línea férrea, cuenca fluvial, región, territorio y república, los Comités Centrales de los sindicatos, el Consejo Central de los sindicatos de la U.R.S.S. y los Consejos de Sindicatos de república, territorio o región, ejercerán los derechos correspondientes a una persona jurídica de derecho civil.

Cada sindicato preparará sus propios Estatutos, que concordarán con los de otros sindicatos de la U.R.S.S. Los Estatutos deberán estar registrados en el Consejo Central de la U.R.S.S. (Art. 50 de los Estatutos).

Según lo exigen los Arts. 152 y 153 del Código del Trabajo, todo sindicato deberá inscribirse en la organización intersindical que lo agrupe, en la forma establecida por los congresos de sindicatos. Ninguna asociación no inscrita en un organismo intersindical puede denominarse sindicato profesional o arrogarse los derechos de éste.

Con motivo de la acusación presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres al Consejo Económico y Social de la NU, y que debió conocer la ORR, referente a violaciones a la libertad sindical en la U.R.S.S., el Gobierno de ésta insistió en que aun cuando existía en la Unión Soviética una sola organización intersindical —el Consejo Central de Sindicatos—, nadie ni nada impedía el que pudieran constituirse otras organizaciones intersindicales. La unidad sindical en la U.R.S.S. era fruto de la libre voluntad de los trabajadores (nota del 25 de febrero de 1958, suscrita por el representante de la U.R.S.S. en el Consejo de Administración de la ORR, señor A. Arutianan, y dirigida al señor director general de la ORR, ob. cit. págs. 157 y siguientes). Por su parte, el Comité de Libertad Sindical en su informe al Consejo de Administración de la ORR, que éste aprobó por treinta y siete votos contra dos y una abstención, mantuvo su pensamiento en el sentido de que no posee informaciones sobre cuál podría ser el régimen legal aplicable a algún sistema sindical distinto del que rige y controla el Consejo Central, y, por lo tanto, “subraya nuevamente que el derecho de constituir organizaciones de libre elección y de afiliarse a las mismas, solamente puede considerarse existente en la medida en que sea plenamente reconocido y respetado de hecho y derecho” (ORR, ob. cit. pág. 82).

El Art. 159 del Código del Trabajo señala el número de miembros del Comité que debe ser exento de su trabajo ordinario durante toda la jornada, para cumplir las funciones que le son fijadas, a saber:

a) para las empresas, instituciones o explotaciones que ocupan hasta trescientas personas, un miembro, como máximo;

b) para las que ocupan trescientas a mil, dos, como máximo;

c) de mil a cinco mil, tres, y sobre cinco mil, cinco trabajadores.

Dicha exención es resuelta por la administración, como consecuencia de una decisión del Comité.

El Código del Trabajo exige a la administración de las empresas dar facilidades a las actividades del Comité y demás órganos sindicales, señalando, no obstante, que en general deben sesionar fuera de las horas de trabajo.

En 1954 los sindicatos de la U.R.S.S. agrupaban 40.420.000 miembros (Orr, ob. cit. pág. 34).

CONFERENCIAS DE PRODUCCION

Como explicaremos más adelante, el proceso gradual de transformación del Estado socialista en la sociedad comunista es de progresiva atribución de facultades a las organizaciones de masa, que les van siendo traspasadas de la máquina burocrática del Estado. Así, por orden del Consejo de Ministros de la U.R.S.S. y del Consejo de Sindicatos, de fecha 9 de julio de 1958, se reglamentaron las conferencias de producción destinadas a incorporar a los obreros y empleados a la gestión de las empresas, cumplir y superar los planes del Estado, aprovechar en forma más amplia los recursos de producción de la empresa, crear las condiciones necesarias para una alta productividad y perfeccionar los métodos de gestión de la empresa, de las obras de construcción, y otros.

Estas conferencias permanentes de producción se organizarán en las empresas, obras y talleres que ocupen como mínimo cien trabajadores y participarán en ellas representantes de los Comités sindicales, de la administración de la empresa, obra de construcción o taller, de las organizaciones del partido y de la juventud comunista, de los organismos básicos de la sociedad para la investigación científica y técnica y de la Asociación de Inventores y Racionalizadores. La conferencia debe elegir un Presidium de cinco a quince miembros, según el número de trabajadores ocupados en la empresa, obra de construcción o taller. Sus funciones y facultades abarcan toda la línea de actividades que supone el cumplimiento y superación de los planes de producción. Textualmente, el capítulo segundo del Reglamento citado expresa en su encabezamiento: "La

conferencia de producción dedicará todos sus esfuerzos a asegurar el éxito de las actividades de la empresa, obra de construcción, etc..., *a cumplir y superar el plan de producción*, a fomentar la emulación socialista, a elevar por todos los medios la productividad del trabajo y a difundir la experiencia adquirida por los innovadores y los trabajadores de producción sobresaliente”.

Según Otto V. Kuusinen y demás autores del “Manual del Marxismo-Leninismo” (ob. cit., pág. 648), “en las empresas han adquirido gran significado las asambleas permanentes de producción, con un total de seis millones de miembros: obreros, empleados y representantes de los sindicatos, de la dirección, de las organizaciones del Partido y del Komsomol, y de las sociedades científicas y técnicas”.

CONTRATOS COLECTIVOS

En diversas oportunidades hemos mencionado como función de los Comités sindicales la de suscribir contratos colectivos. Un decreto del Consejo de Ministros de 4 de febrero de 1947 y una decisión del Presidium del Consejo Central de Sindicatos de la misma fecha (ort, ob. cit., págs. 106 y siguientes) señalan las pautas en la materia.

Según el decreto de 4 de febrero, *dictado a proposición del Consejo Central de Sindicatos*: “La celebración de convenios colectivos constituye una medida de importancia especial, destinada *a asegurar la ejecución e incluso la superación de los planes de producción, el aumento continuo de la productividad del trabajo, el mejoramiento de la organización del trabajo y la consolidación de la responsabilidad de las organizaciones económicas y sindicales con respecto al mejoramiento de las condiciones de la vida material de los obreros, técnicos y empleados de las empresas, así como de los servicios culturales puestos a su disposición*”.

Hay convenios colectivos “tipo”, que deben ser aprobados por el Consejo Central de Sindicatos de la U.R.S.S. y por los ministros interesados, y a los cuales han de ajustarse los que se celebren en las empresas. Todos ellos siguen la misma inspiración de asegurar el cumplimiento o superación de los planes del Estado.

De acuerdo con las instrucciones del Consejo Central de Sindicatos dictadas en cumplimiento de las normas que aprobó el Consejo de Ministros, los convenios deben indicar en porcentaje y cantidad el volumen de producción alcanzado por la empresa en el año anterior, la productividad del trabajo, etc..., y las pautas de superación exigidas para que se cumplan en el nuevo convenio.

Expresivo es el párrafo 5.º de las instrucciones sobre productividad del trabajo impartidas por el Consejo Central en 1947 (ort, ob. cit., pág. 109): "Las organizaciones sindicales deberán asumir el compromiso de asegurar la participación en el movimiento de emulación socialista de todos los obreros técnicos y emulados; verificar regularmente el cumplimiento de los contratos colectivos y ayudar a los obreros a proceder a mejorar sus calificaciones y a cumplir las normas de rendimiento; preparar, de acuerdo con la administración, *planes sobre introducción de métodos stajanovistas de trabajo en los talleres*".

El convenio colectivo de la Fábrica Stalin de Moscú, año 1954, que interesa por haber sido analizado y reconocido en la discusión de la referida queja de la CIOIS sobre infracción a la libertad en la U.R.S.S., expresa en los Arts. 1.º y 2.º de su Parte Primera, e inmediatamente después de las finalidades que ya citamos anteriormente (párrafo sobre "Las organizaciones de trabajadores del Partido Comunista"):

"Parte Primera. Obligaciones de la Administración y del Comité de empresa en cuanto a la ejecución o superación de los objetivos de producción fijados por el plan del Estado, el desarrollo del movimiento de emulación socialista y la difusión de las experiencias de vanguardia.

"1. El plan del Estado prevé que la Fábrica Stalin de automóviles de Moscú debe cumplir en 1954 las obligaciones siguientes:

"a) *Aumentar*, respecto del plan de 1953, *el volumen de la producción* en una proporción de 11,8% en lo tocante a la producción global, y de 10,6% en lo tocante a los productos fabricados.

"b) *Fabricar enteramente*, en los términos previstos, *piezas sueltas y máquinas destinadas a la agricultura.*

"c) *Reducir el costo de producción de productos comparables en un 3% con respecto a 1953.*

"d) *Aumentar la productividad del trabajo en 7,3% con respecto a 1953.*

"e) *Cumplir las previsiones del plan en lo tocante a rentabilidad y beneficio de la empresa.*

"f) *Ejecutar las previsiones del plan relativas a la adquisición y aplicación por los intereses de nuevas técnicas de producción.*

"g) *Reducir las pérdidas debidas a trabajos defectuosos en un 20% por lo menos, con respecto a 1953.*

"2. La Administración y el Comité de empresa se comprometen:

"A promover por todos los medios la emulación socialista de los obreros técnicos, ingenieros y empleados para el cumplimiento y superación del plan de producción, de acuerdo con las instrucciones por cada brigada, sector o taller y por la empresa en su totalidad, para obtener un crecimiento de la productividad del trabajo, el mejoramiento de la calidad de los productos y una reducción del costo de producción, una mejor utilización de los locales y del equipo, una utilización económica de las materias primas, de los materiales, de los combustibles y de la energía eléctrica, por la aplicación de métodos acelerados de trabajo sobre metales, por la introducción de la fabricación de nuevos tipos de producción, por el mantenimiento de la cadencia del trabajo en los talleres y de un ritmo regular en lo tocante al volumen de producción de la empresa.

"A esforzarse por lograr que los trabajadores que participan en el movimiento de emulación acepten compromisos destinados a garantizar la ejecución del plan de producción por cada brigada, sector o taller; a auxiliar por todos los medios a los obreros, técnicos, ingenieros y empleados para cumplir los compromisos socialistas que han asumido, a crear en la producción las condiciones indispensables para permitir a todos los trabajadores satisfacer e incluso superar sus normas de rendimiento, mejorar los métodos de establecimiento y de difusión de los resultados de la emulación, etc..."

No creemos sea necesario insistir más para demostrar que estos contratos colectivos muy poco o nada tienen que ver con los que se negocian y discuten por nuestros sindicatos. De más está señalar que no con-

templan la fijación, reajuste o modificación de salarios, porque ellos son determinados en el plan del Estado.

CONFLICTOS DEL TRABAJO

El Cap. xvi, Arts. 168 y siguientes del Código del Trabajo, modificado por el Ucase del Presidium del Soviet Supremo de la R.S.F.S.R. de 31 de enero de 1958, reglamenta el procedimiento de examen de los conflictos del trabajo en términos coincidentes con el Ucase del Presidium del Soviet Supremo de la U.R.S.S. de 31 de enero de 1957, que trata sobre litigios laborales (orr, Serie Legislativa números septiembre-octubre de 1959 y marzo-abril de 1958).

De acuerdo con las normas citadas, en las empresas, establecimientos u organizaciones se formarán comisiones encargadas del examen de los conflictos del trabajo, integradas por igual número de representantes del Comité de la fábrica o del local y de la Administración de la empresa, establecimiento u organización. Donde no exista Comité, la comisión encargada de examinar los conflictos estará formada por el organizador sindical y el director de la empresa, establecimiento u organización.

Son asuntos de la competencia de estas comisiones la aplicación de las normas de producción establecidas y de las tasas de salarios correspondientes, como asimismo las condiciones de trabajo que aseguren el cumplimiento de las normas de producción; despidos o traspasos a otro trabajo; remuneración por interrupción de trabajos o trabajos defectuosos; remuneración por trabajos de otra categoría o por trabajo no terminado; pagos por separación del empleo, horas extraordinarias, incumplimiento de normas de producción, período de prueba, primas de vacaciones y otros.

Por la inversa, no son competentes las comisiones para examinar litigios que provengan de aplicación de medidas disciplinarias a personas que cometan una infracción a los reglamentos disciplinarios; despidos o reingresos o traspasos de trabajadores que ocupan cierto grado jerárquico y, fuera de otras limitaciones, la "fijación de los salarios correspondientes a cada puesto y de las tasas de salarios". Una vez más conviene insistir en este aspecto, porque dentro del régimen de re-

muneración existente en la Unión Soviética los salarios son fijados según los planes económicos elaborados por el Estado y de ninguna manera cabe discutirlos como parte de negociaciones colectivas, convenios o conflictos del trabajo.

Si no se llegare a acuerdo ante la comisión de conflictos, "el trabajador tendrá derecho, en el plazo de diez días, a solicitar que el Comité sindical de la fábrica o del local examine el litigio" (Art. 23). De la resolución del Comité sindical, el trabajador o la administración de la empresa podrá reclamar ante un tribunal popular. Debe hacerse notar que el Reglamento permite reclamar al trabajador cuando no estime *justa* la decisión y la administración de la empresa sólo cuando la estime "contraria a las disposiciones legales" (Arts. 31 y 32).

PAROS Y HUELGAS

La legislación soviética no admite el paro ni la huelga. Ninguna norma existe a ese respecto y, por la inversa, los conflictos del trabajo tienen una reglamentación que termina siempre en un acuerdo directo o el pronunciamiento de un tribunal popular. Sin embargo, en el examen de la queja varias veces citada que presentó la CIOLS al Consejo Económico Social de la UR y a la OIT, el Gobierno de la Unión Soviética sostuvo textualmente, en comunicación del 5 de noviembre de 1955, lo que sigue: "Una suspensión colectiva del trabajo no se considera ni se ha considerado jamás como una ausencia injustificada y la legislación soviética no ha previsto nunca ni prevé sanción alguna por una cesación colectiva del trabajo destinada a apoyar las reivindicaciones de los trabajadores". "No es de extrañar la ausencia de huelgas en la U.R.S.S., dado que los trabajadores tienen amplias posibilidades de obtener la satisfacción de sus reivindicaciones por otros métodos: en reuniones sobre la producción o por intermedio de los órganos administrativos y legislativos compuestos de representantes de los trabajadores." Más adelante la nota explica el procedimiento de examen de los conflictos del trabajo que pueden producirse entre uno o más trabajadores y la dirección de la empresa, remitiéndose a las normas que ya hemos estudiado sobre el particular (orr, ob. cit., pág. 35). El Consejo de Administración

de la oit hizo suya la conclusión del Comité de Libertad Sindical que "recomienda al Gobierno de la U.R.S.S. tome las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores interesados estén al corriente, en general, de las seguridades formales dadas por el Gobierno de que la legislación soviética jamás ha previsto ni prevé sanciones para una suspensión colectiva del trabajo destinada a sostener reivindicaciones obreras" (oit, ob., cit., pág. 84).

LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EL PASO A LA SOCIEDAD COMUNISTA

Los teóricos ortodoxos de marxismo-leninismo afirman que en la Unión Soviética el socialismo quedó fundamentalmente construido hacia el año 1935; por eso en el XVIII Congreso del Partido, celebrado en 1939, se planteó la tarea "del paso gradual del socialismo al comunismo" (Kuusinen y otros, ob. cit., pág. 614). La guerra mundial interrumpió temporalmente este proceso, pero "no pudo desviar al país del camino que había escogido". Por eso en los Estatutos del Partido Comunista de la Unión Soviética aprobados por el XIX Congreso (1952) se fijaba como tarea principal del Partido el paso gradual del socialismo al comunismo. El XX Congreso (1956), el XXI (1959) y el XXII (octubre de 1961) afianzan la idea de que el país soviético, "como consecuencia de las profundas transformaciones operadas en todos los órdenes de la vida social y sobre la base del triunfo del socialismo, había entrado en un nuevo periodo de su desarrollo: en el período de la construcción de la sociedad comunista en todos los frentes" (Ibid., pág. 615).

Característica fundamental de este avance hacia la "sociedad comunista" es la entrega de atribuciones y funciones por parte del Estado socialista a las organizaciones sociales: soviets, sindicatos, consejos económicos, cooperativas, conferencias de producción, academias, institutos y agrupaciones de toda especie. Textualmente expresa el programa del Partido Comunista aprobado en el XXII Congreso (Edición Oficina de Prensa de la Embajada de la U.R.S.S., México, pág. 81): "El desarrollo y perfeccionamiento máximos de la democracia socialista, la participación activa de todos los

ciudadanos en la administración del Estado y en la dirección de la edificación económica y cultural, el mejoramiento del trabajo y el aparato estatal y el fortalecimiento del control popular sobre su actividad constituyen la tendencia principal del desarrollo del sistema estatal socialista en el período de edificación del comunismo. *A medida que se desarrolle la democracia socialista, los órganos del poder del Estado se irán convirtiendo en órganos de autogestión social.* Adquirirá mayor desarrollo todavía el principio leninista del centralismo democrático, que garantiza la acertada conjugación de la dirección centralizada con el máximo desenvolvimiento de la iniciativa de los órganos locales, la ampliación de los derechos de las repúblicas federadas y la elevación de la actividad creadora de las masas" (Programa del P. C. aprobado en el xxii Congreso, año 1961). "En el curso de la edificación comunista se elevará el papel de los Soviets, organización omnimoda del pueblo y encarnación de su unidad. *Los Soviets, en los que se conjugan rasgos de organización estatal y social, actúan cada vez más como organizaciones sociales en cuya actividad las masas participan amplia y directamente*" (Ibid.). También se eleva el papel de todas las organizaciones sociales, "particularmente la importancia de los sindicatos como escuela de gobierno, de administración, como escuela de comunismo. El Partido contribuirá a que los *sindicatos intensifiquen su actividad de dirección de la economía, convirtiendo las asambleas permanentes de producción en órganos cada vez más eficientes que contribuyan a mejorar el trabajo de las empresas y el control de la producción*" (Id., pág. 85). "El desarrollo de la organización estatal socialista llevará gradualmente a su transformación en *autogestión social comunista*, en la que se unirán los soviets, los sindicatos, las cooperativas y otras organizaciones masivas de los trabajadores. Este proceso significará un desarrollo sucesivo de la democracia, que asegurará la participación activa de todos los miembros de la sociedad en la administración de los asuntos de ésta. Funciones sociales análogas a las actuales de dirección de la economía y la cultura, cumplidas hoy por el Estado, se mantendrán en el comunismo modificándose y perfeccionándose en correspondencia con el desarrollo de la sociedad. Pero el carácter y los procedimientos de su ejercicio serán distintos que en el socia-

lismo. Los organismos de planificación y cálculo, así como los de dirección de la economía y del desarrollo de la cultura, que son hoy organismos estatales, perderán su carácter político para convertirse en organismos de autogestión social. La sociedad comunista será una sociedad altamente organizada de trabajadores. Cristalizarán normas únicas, por todos reconocidas, de convivencia comunista, cuya observancia será *una necesidad interna y un hábito de todos los hombres*". "El desarrollo histórico conduce inevitablemente a la extinción del Estado." "Pero para que el Estado se extinga plenamente hay que crear tanto las condiciones interiores, es decir, edificar la sociedad comunista desarrollada, como las exteriores, o sea, lograr la victoria del afianzamiento del socialismo en el ámbito internacional." (Id., pág. 87.)

Ahora bien, "a medida que (las organizaciones sociales) se van haciendo cargo de las funciones que eran competencia del Estado, el Partido pasa a primer plano como dirigente de la sociedad entera y como primera fuerza entre las organizaciones sociales.

"El Partido dirige tanto el proceso de extinción del Estado como la labor de los sindicatos y demás organizaciones sociales, ayudándolas a ocupar el nuevo puesto que les corresponde en la antesala del comunismo.

"Sin la dirección unificadora del Partido, la ampliación de funciones de las organizaciones sociales, las mayores facultades concedidas a los organismos de administración local, y la gradual descentralización — proceso que en su conjunto traen consigo los avances de la democracia— podrían conducir a ciertas consecuencias negativas para la sociedad, como el incremento de las tendencias localistas y departamentales" (Kuusinen y otros, ob. cit., pág. 654).

Con el fin de desarrollar la actividad y la iniciativa de las organizaciones sociales, el programa vigente del Partido Comunista considera necesario seguir reduciendo de abajo para arriba el aparato retribuido del Estado (Programa P. C., ob. cit., pág. 87). También estima imprescindible ampliar los fondos sociales de consumo destinados a satisfacer las necesidades de los miembros de la sociedad independientemente de la cantidad y calidad de su trabajo. El pago según el trabajo se irá transformando a lo largo de los próximos veinte

años. A medida que se avance hacia el comunismo, las necesidades personales se irán satisfaciendo cada vez más a cuenta de los fondos sociales de consumo, fondos cuyo ritmo de incremento superará al incremento del pago individual según el trabajo. "El paso a la distribución comunista se habrá efectuado cuando el principio de distribución según el trabajo haya agotado hasta el fin sus posibilidades, es decir, cuando haya abundancia de bienes materiales y culturales, y el trabajo sea ya la primera necesidad vital de todos los miembros de la sociedad." (Progr. cit., pág. 74.) En ese instante el principio socialista que aún consagra el Art. 12 de la Constitución de la U.R.S.S.: "de cada uno según sus capacidades; a cada uno según su trabajo", habrá sido sustituido por el principio comunista: "de cada cual según su capacidad; a cada uno según sus necesidades".

Naturalmente, los teóricos del comunismo se resisten a explicar muy detalladamente cuál será la estructura íntima de la sociedad comunista después de la extinción del Estado, y, por lo mismo, nosotros no podemos avanzar mucho para anticipar la tarea de las organizaciones sindicales en esa sociedad. Sin embargo, algunas líneas generales, suficientemente expresivas, pueden inferirse de la imagen que el programa del Partido Comunista y los teóricos del marxismo-leninismo soviético se forman para los próximos decenios.

En el decenio 1961-1970 la Unión Soviética, según el programa del Partido, aventajará en la producción per cápita a los Estados Unidos. Se elevarán considerablemente el bienestar material y el nivel cultural y técnico de los trabajadores; se asegurará a todos la holgura material; todos los koljoses y sovjoses se convertirán en haciendas altamente productivas y rentables; en lo fundamental se dará satisfacción a las necesidades de los soviéticos en viviendas confortables; la jornada laboral será de seis horas, con un día de descanso a la semana, o de treinta y cinco horas, con dos días de descanso, y en los trabajos de subsuelo y nocivos para la salud, la jornada será de cinco horas, y la semana laboral de treinta, con cinco días de trabajo. La producción anual de energía eléctrica deberá ser de aproximadamente *novecientos mil millones a un billón de kilowatts-hora*; el volumen total de la producción agrícola se aumentará en dos veces y media, adelantando también a Estados Unidos en la producción

per cápita de los productos agropecuarios fundamentales. La carne aumentará en tres veces, la leche se duplicará.

En el decenio 1971-1980 "se creará la base material y técnica del comunismo, que asegurará a toda la población abundancia de bienes materiales y culturales; la sociedad soviética habrá llegado al umbral de la aplicación del principio de distribución según las necesidades y se efectuará el paso gradual a una sola forma de propiedad, a la propiedad de todo el pueblo. Por consiguiente, *en la U.R.S.S. se habrá construido, en lo fundamental, la sociedad comunista*. La sociedad comunista se edificará *por completo* en el período subsiguiente" (Prog. cit., págs. 53 y 54).

Consideran los soviéticos que en el transcurso del segundo decenio, el volumen de la producción industrial actual se habrá incrementado seis veces, dejando muy atrás el volumen global contemporáneo de la producción industrial de Estados Unidos. El rendimiento del trabajo habrá aumentado entre cuatro y cuatro veces y media, superando al fin de los veinte años aproximadamente en dos veces el actual rendimiento en el trabajo de los Estados Unidos, y mucho más en productividad por hora, habida cuenta de la reducción de la jornada laboral; la producción anual de energía eléctrica será de dos billones setecientos mil millones a tres billones de kilowatts-hora; la siderurgia alcanzará un nivel que permitirá fundir aproximadamente doscientos cincuenta millones de toneladas de acero por año. La producción agrícola habrá aumentado en tres veces y media y la productividad del trabajo agrícola en cinco a seis veces; la producción de carne aumentará al cuádruple, y la de leche, al triple. La renta nacional crecerá en cinco veces, y los ingresos reales por habitante, en tres veces y media, desapareciendo absolutamente los grupos de obreros y empleados de bajos salarios, y acercándose al ideal de que la población rural tenga las mismas condiciones de vida que la urbana. Con ello se eliminarán las diferencias de clases que aún subsisten en el socialismo entre campesinado y clase obrera y entre trabajadores intelectuales y manuales. Es claro que la perfección de este proceso no se alcanzará sino en la realización plena del comunismo. Por último, a fin de este segundo decenio, los fondos sociales de consumo equivaldrán aproximadamente a la mitad de

todos los ingresos reales de la población, lo que permitirá realizar a cuenta de la sociedad:

— El mantenimiento gratuito de los niños en instituciones infantiles y escuelas-internados (si los padres lo desean).

— La asistencia material a los incapacitados para el trabajo.

— La enseñanza gratuita en todos los centros docentes.

— La asistencia médica gratuita a todos los ciudadanos, comprendidos el suministro de medicamentos y el tratamiento sanatorial de los enfermos.

— La vivienda gratuita y los servicios comunales también gratuitos.

— El transporte urbano gratuito.

— El goce gratuito de algunos tipos de servicios;

— La reducción gradual del pago por el disfrute de casa de descanso, pensiones, bases de turismo e instalaciones deportivas y, parcialmente, el goce gratuito de las mismas.

— La extensión de los subsidios, ventajas económicas y estipendios para la población (subsidios a las madres solas o de prole numerosa, estipendios a los estudiantes).

— El paso gradual a la alimentación pública gratuita (almuerzo) para el personal de las empresas e instituciones, así como para los koljosianos ocupados en la producción (Progr. cit., pág. 79).

Más adelante, en lo que Kuusinen y sus colaboradores denominan “perspectivas ulteriores del comunismo” (ob. cit., págs. 677 y siguientes), ya resulta difícil continuar con esta exposición objetiva sin verse precisado a hacer alguna salvedad sobre el valor y fundamentación científica de las perspectivas que se señalan para las actuales generaciones de jóvenes que se han sumido en el ideal comunista.

Sostienen ellos que “sólo el marxismo convirtió al comunismo de utopía en ciencia, y la fusión del comunismo científico con el creciente movimiento obrero dio origen a la invencible fuerza que mueve la sociedad hacia la fase siguiente del progreso social: del capitalismo al comunismo”. “El triunfo del comunismo significará las aspiraciones de toda la humanidad trabajadora. Porque el régimen comunista significa el triunfo del

espíritu humano, la victoria completa del humanismo real, como decía Marx." "La formidable base de producción, el poder creciente sobre las fuerzas de la naturaleza, *un orden social justo y razonable*, la conciencia y las elevadas *virtudes morales* de los hombres, permitirán *dar vida a las aspiraciones a una sociedad perfecta*." "Con el triunfo del comunismo, que trae consigo *la abundancia de cuanto es necesario para la vida*, los hombres pueden eliminar de la sociedad todas las manifestaciones inhumanas que antes la dominaban: las guerras, la cruel lucha dentro de la propia sociedad, las injusticias, la falta de cultura, la ignorancia y el atraso, la delincuencia y demás factores negativos. *De las relaciones entre los hombres y los pueblos, desaparecerán definitivamente la violencia y la avaricia, la hipocresía y el egoísmo, la perfidia y la vanidad*." "Si nos detenemos a pensar, ésta es la mayor felicidad que pueden tener los hombres, la garantía de que *nunca perderán la satisfacción suprema y la alegría que proporcionan el trabajo creador, un quehacer activo y la audaz superación de los obstáculos*." (Ibid.)

Finalmente, para gozar por más tiempo y libre de temores de este mundo que no cabe calificar sino de paradisiaco, el comunismo enfrenta, en nombre de la ciencia, el dolor, el esfuerzo y la muerte. Oigamos a Obruchev, de la Academia de Ciencias de la U.R.S.S.

"Es necesario:

"Alargar la vida del hombre hasta una media de 150 a 200 años, acabar con las enfermedades infecciosas, reducir al mínimo las no infecciosas, vencer a la vejez y el cansancio, *aprender a devolver la vida en los casos de muerte casual y prematura*.

"Colocar al servicio del hombre todas las fuerzas de la naturaleza, la energía del sol y del viento y el calor del subsuelo; aplicar la energía atómica en la industria, los transportes y la construcción; aprender a hacer reservas de energía y enviarla a cualquier lugar por procedimiento inalámbricos.

"Prevenir y evitar definitivamente las consecuencias de las calamidades naturales: inundaciones, huracanes, erupciones volcánicas y sismos.

"Fabricar todos los cuerpos que se conocen en la tierra, hasta los más complejos —las albúminas—, y otros que la naturaleza no posee: más duros que el

diamante, más resistentes al calor que el ladrillo refractario, más resistentes a la fusión que el tungsteno y el osmio, más flexibles que la seda y más elásticos que el caucho.

"Obtener nuevas razas de animales y variedades de plantas, que crezcan más de prisa, que den más carne, leche, lana, cereales, fibra y madera para las necesidades de la economía nacional.

"Adaptar y asimilar para la vida zonas ahora improductivas, como los pantanos, montañas, desiertos, la taiga, la tundra y, acaso, el fondo del mar.

"Aprender a regir el tiempo, a regular el viento y la temperatura de la misma manera que ahora se regulan los ríos, a desplazar las nubes y a disponer a voluntad de las lluvias, del sol, de las nieves y del calor" (Obruchev, "La Ciencia y la Juventud", Academia de Ciencias de la U.R.S.S., Moscú, 1958, pág. 63, cit. por Kuusinen y otros, ob. cit., pág. 679).

"Se comprende que la ciencia no habrá agotado sus posibilidades ni aun después de haber dado cima a estas formidables tareas. *No hay ni puede haber límite a la inteligencia del hombre*, siempre deseoso de saber, ni a su aspiración a servirse de las fuerzas de la naturaleza y a dominar todos sus secretos." "El ascenso hacia las resplandecientes cumbres de la civilización comunista generará siempre en los hombres manantiales de fuerza, voluntad e inteligencia, de impulsos creadores, de valor y de esa energía que es el origen y fuente de la vida." (Ibid.)

Con estas palabras y con esta imagen de la sociedad comunista se cierra el "Manual de Enseñanza del Marxismo-Leninismo", preparado por los más destacados maestros de la enseñanza soviética y que sirve de base a los programas de estudio de tal vez millones de jóvenes en estos mismos momentos.

Juzgamos que, a ese nivel de vuelo, poco interesa imaginar el papel de las organizaciones sindicales, los comités de producción o el Consejo Central de Sindicatos. En un mundo tan perfecto, superabundante, bondadoso y lúcido, un conflicto, un pliego de peticiones, un paro o una huelga sólo encontrarían explicación del tipo de la que los teólogos han imaginado para la rebelión de Luzbel. Y eso es ya lindar con la teología, campo en el que no nos incumbe introducirnos.

EL MUNDO DEL TRABAJO SOVIETICO Y EL HOMBRE CRISTIANO

El estudio que hemos estado haciendo de la estructura y finalidades de las organizaciones del trabajo en la Unión Soviética nos ha permitido acercarnos desde un interesante punto de observación al mundo marxista. Hemos querido ser lo más objetivos y exponerlo con esa imparcialidad que el marxismo niega con su terrible sentido de la "praxis". Pero ha llegado el momento en que volvamos a respirar el aire puro de la libertad espiritual, la que nace de un alma trascendente y se fortalece en quien cree que es Cristo, el Hijo de Dios vivo, "el Camino, la Verdad y la Vida".

Enjuiciemos, de una vez por todas, en uso del sentido común y con profunda intención de comprender el mundo del trabajo marxista, cuáles son las contradicciones a las que este mundo no puede escapar y que constituyen, al mismo tiempo, su fuerza como crítica y su debilidad como solución.

CONTRADICCION EN LA MATERIA Y ARMONIA EN EL HOMBRE

Aunque el marxismo afirma como única realidad la materia, que por una evolución llega a ser planta, animal y hombre, y que esta evolución es dialéctica, esto es, fruto de una contradicción interior, de la lucha de los opuestos que se da en toda realidad, inferimos de lo ya estudiado que el hombre, para el marxismo, parece escapar a esta "contradicción esencial", y decimos esto porque un artificio —cualquiera sea su importancia económica—, como es la abolición de la propiedad privada sobre los medios de producción, pone fin no sólo a la explotación del hombre por el hombre, sino que encamina a éste a su reencuentro consigo mismo y con los demás, en una sociedad donde cesan la avaricia, la vanidad, la hipocresía, el odio, la violencia y las guerras.

La comunidad de los hombres, en medio de la profusión de bienes de todas especies, marchará por una vía de progreso indefinido en "el mundo de la Paz, el Trabajo, la Libertad, la Igualdad, la Fraternidad y la Dicha de todos los pueblos" (Prog. cit., pág. 7). Rous-

seau decía "que el hombre nace bueno y la sociedad lo pervierte". Para Marx no es la sociedad sino "la propiedad privada de los bienes de producción" la que lo pervierte. Pero ello ya revela una malicia "accidental y perecible" que no muestra los atributos propios de la contradicción esencial de la materia. Marx *resulta así menos "dialéctico" que Hegel*. Todas las pasiones, los afectos desordenados, el afán de dominio, el amor a sí mismo, los dramáticos problemas del inconsciente, los anhelos de eternidad y la violencia de la muerte, en cuestión de unos decenios desaparecen en un mundo donde sea abolida "la propiedad privada de los bienes de producción".

Esta primera debilidad del marxismo es, sin embargo, "una verdad que se ha vuelto loca", como diría Chesterton. Lo que Cristo enseñó en la primera Bienaventuranza del Sermón de la Montaña: "Bienaventurados los pobres", asentando para siempre la pobreza espiritual contra el apetito de riquezas como la raíz necesaria para cualquiera comunidad cristiana, Marx lo entendió a la manera histórica del mundo en que le correspondió vivir. Materializó la avidez de riquezas en la propiedad privada de los medios e instrumentos de producción, dando la partida a una especie de "religión", donde la desaparición de este sistema conduciría a esa forma de "santidad", en que todos los hombres volverían a reencontrarse en el amor y la paz.

SANTIDAD Y MATERIA

Cuando el cristianismo afirma la trascendencia del hombre respecto a este mundo temporal y material; cuando afianza en la posesión de Dios —Verdad y Bien supremos— el fin último y definitivo de la persona humana; cuando afirma la excelencia de la vida de la Gracia por sobre la pequeñez que frente a ella revela nuestra existencia biológica y racional (con todas las maravillas que sin embargo envuelve), aparece legítimo y consecuente esperar un desprendimiento progresivo de los bienes materiales y aun de los espirituales puramente humanos, a medida que el "santo cristiano" comprende, penetra y asume la Vida sobrenatural. "Ama y haz lo que quieras", "La Verdad os hará libres" son sentencias llenas de significación y de profunda

lógica para el cristiano. En cierta manera, se es más santo cuanto mayor abundancia de vida sobrenatural nos permite apreciar, no lo *deleznable*, sino lo subordinado, *servil* e instrumental de los bienes de este mundo, particularmente de las riquezas.

A la inversa, cuando el marxismo afirma la realidad única de la materia, a través de cuya prodigiosa evolución dialéctica se originan la materia viva y la materia humana; cuando de esta única y multiforme realidad que es la materia han de obtenerse todos los frutos del progreso humano y en ella y en su mundo ha de realizarse la beatitud, resulta difícil pedir un desprendimiento, una "pobreza de espíritu", una "indiferencia relativa", porque ello es como renunciar al fin último, a lo más esencial, a la propia naturaleza.

De ahí que esta "santidad marxista" no exige "desprendimiento", sino "abundancia material". Sólo emerge —si es que algún día emerge— después de una terrible dictadura de clase, donde es abolida la libertad de pensar en cualquier forma distinta al ideal comunista, donde todo se organiza y entrega en manos del dios de la producción, hasta que la superabundancia de todos los bienes permita realizar no la paz entre los pobres de espíritu, sino una paz entre ricos y satisfechos. Vencedores de la vejez, el cansancio y el dolor y, si no vencedores de la muerte, al menos capaces de vivir doscientos años, de devolver la vida en los casos de muerte casual o prematura y de construir sintéticamente la materia viva, lo que ya aparece como una embriaguez de inmortalidad.

Una vez más "la verdad se ha vuelto loca" y el marxismo, sin quererlo, repite la sentencia de Cristo: "No se puede *servir* a Dios y a la riqueza". Pero escogen a ésta.

DICTADURA Y LIBERTAD

El marxismo-leninismo hace sinónimas la dictadura del proletariado y la democracia. Sus teóricos sostienen que esta dictadura "de la mayoría aplastante sobre la minoría está dirigida contra los explotadores, contra la opresión de los pueblos y naciones y tiene por objetivo eliminar toda explotación del hombre por el hombre". En eso consiste "la auténtica de-

mocracia, la democracia para los trabajadores" (Prog. cit., pág. 35). Afirman también que su contenido principal no es la violencia, sino la creación, la construcción de una sociedad nueva, la sociedad socialista, la defensa de las conquistas contra los enemigos del socialismo. Ellos no desean la violencia, pero expresan y anuncian que la ejercerán contra cualquiera que se oponga a sus fines y programas. Esta dictadura puede admitir "coexistencia pacífica con otros Estados", pero no acepta oposición política o resistencias interiores. La ortodoxia la fija el que manda y mientras manda.

A su debido momento, pese a las grandes oportunidades de buscar en el ideal comunista algo de ese camino de santidad, han sido deshonrados, mancillados, insultados o fusilados centenares o miles de sus propios líderes, aunque su papel en la historia de la revolución soviética haya sido de la preeminencia del que jugaron Trotsky, Stalin, Malenkov, Molotov, Kaganovic, Bulganin, Shepilov, etc...

Pero hay algo más que debe tenerse en cuenta. Para el marxismo soviético es tan irremisible la condición de explotador que asume todo defensor de cualquier forma de propiedad privada sobre los medios de producción, que no aparece vía alguna posible de conciliación o entendimiento para quienes la acepten, salvo en la ruta para combatir a otros "explotadores". Por eso dice el programa del Partido (pág. 35): *"La república burguesa, incluso la más democrática, santificada por las consignas de voluntad de todo el pueblo, voluntad nacional o al margen de las clases, de hecho sigue siendo inevitablemente, debido a la existencia de la propiedad capitalista privada sobre los medios de producción, una dictadura de la burguesía, una máquina para la explotación y la opresión de la enorme mayoría de los trabajadores por un puñado de capitalistas. A diferencia de la burguesía, que oculta el carácter clasista de su estado, la clase obrera no oculta el carácter clasista del Estado"*. De aquí que, sustancialmente hablando, no hay forma de que la sociología católica o el orden social cristiano que la Iglesia preconiza pueda servir de fuente de inspiración para ningún tipo de estructura política que armonice y quepa dentro del Estado socialista marxista. A la inversa, mientras más pretendan ser la Iglesia, el Cris-

tianismo o quien se inspire en ellos, otra voz u otro camino de condenación del capitalismo u otra vía de redención, con mayor fuerza serán condenados como clericalismo, como formas disfrazadas del capitalismo o como vanos intentos de embellecerlo para continuar la explotación del hombre por el hombre.

De ahí que la libertad en el Estado socialista marxista es una libertad para ser marxista o para disponerse a serlo o para arrepentirse de no haberlo sido o, a lo más, para no serlo pasivamente y en silencio.

Las libertades de palabra, prensa, reunión, desfiles y manifestaciones existen "a fin de consolidar el régimen socialista" y se aseguran "por el hecho de poner a disposición de los trabajadores y de sus organizaciones" los elementos materiales para hacer uso de ellas y con ese preciso fin (Art. 125 de la Constitución Política Soviética).

Es toda la libertad que puede conceder una dictadura.

CIENCIA Y FANTASIA

Hemos cuidado de no apartarnos de los textos oficiales para esbozar el cuadro de lo que la U.R.S.S. espera del comunismo científico.

Delicado es discernir dónde terminan las legítimas expectativas de la ciencia y dónde empieza la fantasía. Desde luego, no podríamos nosotros trazar una línea con pretensiones de autoridad.

En cambio, parece obvio el anhelo de *eternidad, de infinito, de inmortalidad, de santidad*, que rebozan las citas que hemos escogido. Lo que estimamos más expresivo del abandono de la actitud científica, para proyectarse hacia las esperanzas de una verdadera "fe religiosa, aunque atea", es la falta de fundamentación en los hechos, en la realidad, en los datos de la experiencia cotidiana de ese proceso de "santificación del hombre" como fruto del régimen económico de propiedad socialista primero y comunista después.

Ese mundo en que "no existirán la avidez, la hipocresía, la violencia, la perfidia, la vanidad y el egoísmo", donde los bienes manarán a raudales para todos los hombres; "que nunca perderán la satisfacción suprema y la alegría que proporciona el trabajo crea-

dor"; que vivirán doscientos años para gozarlos; que podrán devolver la vida en ciertos casos o fabricarla en los laboratorios de los sabios comunistas, no sólo va más allá de las esperanzas de superar en un decenio la producción industrial de los E. U. o de estar produciendo tres billones de kilowatts-hora en veinte años, sino que es el tributo que el humanismo marxista, materialista y ateo, tiene que pagar al hombre, que, por ser tal, siempre tiene sed de infinito, de eternidad y de santidad.

HISTORIA Y ETERNIDAD

El marxismo no es una ciencia, sino un método de análisis de la realidad, según mucho se ha repetido. Pero tenemos derecho a preguntarle, cuando con tanta fuerza descalifica como supersticiones toda convicción religiosa y sustituye a Dios por la Materia: ¿qué explicación podría darse, si se niega el comienzo del mundo en el tiempo, para que la Historia se encuentre en esta etapa, recién en los albores del paso gradual hacia el comunismo en la U. R. S. S.? En una supuesta eternidad de la materia, ¿cuántas veces debió haberse realizado el comunismo en el mundo?

Admito que este tipo de planteamientos son fieramente rechazados por los marxistas; pero creo que parte de su fiereza deriva de la gratuidad y falta de fundamento con que el "método marxista" se ha empujado hacia las cumbres de la filosofía para negar a Dios.

FUERZA Y DEBILIDAD DEL MARXISMO

Según lo que hemos visto, el marxismo tiene sus fuerzas y sus debilidades. Lenin dijo: "La doctrina de Marx es todopoderosa, porque es cierta". Nosotros pensamos que es fuerte en la medida en que es cierta y, muchas veces, en la medida en que su porción de verdad enredada a su mensaje de esperanza le sirve para penetrar en las masas sedientas de redención.

Voces mucho más autorizadas han señalado y precisado lo que es válido y lo que es falso en el mensaje del marxismo-leninismo.

A nosotros sólo nos resta hacer algunos comentarios en relación con el impacto que el mundo soviético del trabajo puede representar para el movimiento de los trabajadores en general y para el trabajador cristiano en particular.

ATRACTIVO Y VALIDEZ DE LA CRITICA AL CAPITALISMO LIBERAL

Si se analiza en profundidad la crítica marxista al capitalismo liberal, ciertamente han de hallarse fallas; pero sería insensato negar la macidez y terrible eficacia de su ataque. Aun más: mirado desde el cielo histórico del trabajador de los siglos XIX y XX, en especial de las grandes masas proletarias, el marxismo aparece como un juicio lapidario sobre un mundo que realmente las ha oprimido y humillado.

Cuando León XIII, en su inmortal Encíclica "Rerum Novarum", hablaba de que "unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre la muchedumbre innumerable de proletarios un yugo que difiere poco de los esclavos" ("Rerum Novarum", párrafo 1, Edit. U. C. 1961, pág. 4), señalaba la entraña de una realidad sobre la cual Marx y Engels construyeron, diríamos "a molde", su crítica del capitalismo.

No lo olvidemos nunca: dondequiera que existan acusados desniveles de lujo y miseria; donde el sindicato es proscrito o minimizado, o perseguido; dondequiera que se generen utilidades desmedidas, que permitan a los poseedores o administradores de capital llevar un alto standard de vida, mientras los trabajadores de las mismas fábricas permanecen harapientos, sin casa, analfabetos, desnutridos, etc.; donde estas situaciones sigan siendo defendidas en nombre de argumentos tales como: el estímulo del lucro, fin de la empresa; la oferta y la demanda, norma reguladora de precios y salarios; la libre competencia, fundamento único del avance industrial; donde se siga sosteniendo, como verdad de fe, "que el Estado es un mal empresario" y que la economía libre y privada, en un mundo de sindicatos débiles o proscritos, es capaz de realizar progreso con justicia, el marxismo hará impacto y penetrará hasta el fondo en el alma de los oprimidos. Su mensaje de unidad de clase, de revancha, de revolución

y de violenta imposición de un "mundo nuevo" pesará sin que importe si los hombres vivirán doscientos años y si habrá tres billones de kilowatts-hora.

Lo importante será, en ese caso, que el sistema injusto y opresor no continúe. El marxismo gana así todos los adeptos que encuentra siempre el que en un combate toma la causa de los más débiles, con mayor razón si es por su debilidad que están oprimidos.

INCAPACIDAD CRITICA FRENTE AL ORDEN SOCIAL

Por la inversa, en la medida en que una sociedad realiza un "orden social", elimina la miseria, concede amplias facilidades teóricas y prácticas para la organización del trabajo y forma un movimiento cooperativo; en una sociedad donde el analfabetismo desaparece y donde las empresas privadas armonizan sus esfuerzos con el plan del Estado; donde un sistema de seguridad social, una política de remuneraciones y un régimen tributario hacen imposibles los grandes desniveles sociales y económicos; donde el sistema educacional, abierto y operante, asegura a todos las posibilidades de acceso a la instrucción, la formación profesional o el ingreso a la universidad; en una sociedad donde, por sobre todo, los hombres, sin excepción, tienen derecho no sólo a *opinar*, sino a *influir*, a través de la más amplia gama de organizaciones, institutos o entidades representativas de carácter regional, gremial, deportivo, artístico; donde, por último, si no se ha alcanzado ese nivel, un país marcha, no con lentitud, sino con audacia, buscando con lealtad el cambio profundo y rápido que armonice la esperanza con la realidad; en ese medio el marxismo resuena como utopía; más que eso, como un contrasentido. Ahí es el marxismo una herramienta que no opera, no funciona, no encaja. Todos los cuadros del "Manifiesto Comunista", de "El Capital"; los escritos de Lenin, de Stalin, de Krushev, o Kuusinen, se estrellan contra la realidad, y se esfuma, sin efecto, su enseñanza.

Pero entendámoslo bien: no es que "quiera mentir", no es que "desea faltar a la verdad", es que el marxismo es una *"herramienta de crítica del capitalismo burgués"*; y no sirve para analizar un "orden social". En-

tonces toca siempre la misma melodía: siempre son unos pocos capitalistas explotadores y las grandes masas explotadas. Estas tienen que seguir siendo incul-tas, analfabetas, miserables, doloridas y humilladas. Los otros seguirán siendo el mismo puñado de explotado-res. El terrible robot ha fallado: no sabe cómo operar en este medio ambiente de "justicia social"; y cuanto dice, responde o ejecuta, resulta falso o irrisorio.

Ya se hará notar más adelante cómo cambia el enjuiciamiento crítico de la Iglesia sobre el Capitalismo, desde León XIII, en 1891, a Pío XI, en 1931, y a Juan XXIII, en 1961.

En cambio, recién leíamos, en el Programa del Partido Comunista de la Unión Soviética, aprobado en octubre de 1961, esta decidora afirmación: "La República burguesa (no conocen otras sino la "burguesa", fuera de la socialista), santificada por las consignas de la voluntad de todo el pueblo, voluntad nacional o al margen de clases, de hecho sigue siendo inevitablemente, debido a la existencia de la propiedad capitalista privada: sobre los medios de producción (otro pensamiento estereotipado, toda propiedad privada productiva es "capitalista"), una dictadura de la burguesía, una máquina para la explotación y la opresión de la enorme mayoría de los trabajadores por un puñado de capitalistas". No importa que sea la Inglaterra de comienzos del siglo XIX o de la segunda mitad del siglo XX; no importa que sean los Estados Unidos de la época del primer Rockefeller o de los mártires de Chicago, o los E. U. de la poderosa AFL-CIO; no importa que sea la Europa Occidental, con el poderío gigantesco de Alemania Federal y con sus directivas sindicales integradas en la Comunidad del Carbón y el Acero; con el fabuloso movimiento cooperativo de Suecia, o con la igualdad social en Holanda. Siempre, siempre, siempre será "el puñado de capitalistas explotando a los innumerables proletarios".

Digamos en conclusión: depende de nosotros; de los no marxistas, del tipo de sociedad que seamos capaces de construir, darle fuerza y contundencia a ese robot o hacerlo que se destruya a sí mismo. En un mundo en que se contrapongan y perpetúen los ambientes de El Golf, Vitacura, Providencia o Pedro de Valdivia Norte, junto a Lo Saldes, Areneros, Mapocho, Valledor y José María Caro, Clara Estrella y La

Victoria, y en que los hombres de unas y otras poblaciones no hayan todavía encontrado ruta común que los acerque —no en la frase compasiva o respetuosa, sino en los hechos macizos de la organización, la cultura, la vivienda y el esfuerzo en común—, el marxismo tendrá una vez más razón. Pero si Chile se pone en marcha, como algunos lo están intentando, en forma masiva, gigante; encendido, no por el temor del Pueblo, sino por el temor de Dios y el amor al Pueblo, el comunismo no pasará. Sus afirmaciones resultarán falsas; sus esperanzas se evidenciarán como utópicas. En suma: el comunismo se muere por falta de sentido y significación en un mundo justo, libre y ordenado.

DEBILIDAD DEL SISTEMA SINDICAL SOVIETICO

El examen honesto que hemos procurado hacer del sistema sindical soviético —según lo revelan sus textos legales, oficiales y las declaraciones de los líderes comunistas soviéticos— no ofrece atractivo especial. El sindicalismo soviético es para nuestros trabajadores un “quid pro quo”, una herramienta en la máquina productiva del Estado; no una asociación de progreso y defensa de los asociados.

Todo el sistema de comités de empresa, conferencias de producción, comisiones paritarias, funciones administrativas, etc., carece de sentido para el sindicalismo libre y democrático; para el sindicalismo del que tratan la OIT y los Convenios Internacionales de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, cuya ratificación y cumplimiento buscan los trabajadores chilenos.

En suma: el sistema sindical soviético sólo nos sirve como instrumento para conocer el marxismo y para ratificar el carácter de absoluta subordinación al Partido Unico que el sistema social soviético asigna a las organizaciones de trabajadores.

RENOVARSE O MORIR DE LA EMPRESA PRIVADA

La crítica marxista al Capitalismo resulta particularmente destructiva y eficaz contra la empresa privada capitalista. Mientras se conserve el esquema ju-

rídico en el que ya nadie o casi nadie cree, de un “puñado de dueños o administradores del capital”, que designan y remueven a su arbitrio a los ejecutivos de la empresa; y donde los trabajadores, organizados o no, siguen siendo estimados como “ajenos a la misma”; cuyo valor productivo —o mano de obra, como tontamente se le sigue llamando— es comprado y vendido en el mercado de “brazos”, el marxismo tendrá razón. Aun más: si se sigue confundiendo el “fin subjetivo del inversionista o capitalista”, que busca el lucro, con el fin de “la empresa”, que tiene que ser la producción de bienes o servicios útiles a la colectividad, la crítica marxista, “la melodía marxista”, sonará grata y veraz a los oídos de los obreros.

Búsquense en las líneas ya vastamente exploradas de la sociología industrial los criterios básicos para la reforma de la Empresa, para la transformación profunda y sustancial de su sentido, en una verdadera “comunidad de producción o servicios”, en una “empresa realmente humana”, y de nuevo el marxismo se detendrá a sus puertas, y si las cruza, será siempre el robot ineficaz y tendrá él mismo que modificarse o destruirse.

DEMOCRACIA SOVIETICA Y CUERPOS INTERMEDIOS

Creemos oportuno destacar la curiosa transformación política y social que se opera en el “proceso gradual del paso del Estado socialista a la sociedad comunista”. Esa tendencia hacia la progresiva “extinción del Estado” implica un fortalecimiento correlativo de lo que en términos de la sociología cristiana llamaríamos “cuerpos intermedios” (sindicatos, institutos, cooperativas, asociaciones gremiales o escolares; comisiones mixtas, juntas vecinales o de pobladores; organismos de seguridad, asistencia, educación, promoción, desarrollo, arte o deporte, etc.).

Para el marxismo-leninismo el Estado no es el fin; como lo fuera para el fascismo de Mussolini, por ejemplo. “Nada contra el Estado; nada fuera del Estado; todo dentro del Estado.” Es sólo un medio, llamado a extinguirse, en favor de “organismos inferiores”.

La sociología cristiana ha defendido siempre el *principio de subsidiariedad*, que S. S. Juan XXIII re-

cuerda en "Mater et Magistra", citando a S. S. Pío XI: "Así como no es lícito quitar a los individuos lo que ellos pueden realizar con sus propias fuerzas e industria para confiarlo a la comunidad, así también es injusto reservar a una sociedad mayor o más elevada lo que las comunidades menores o inferiores pueden hacer. Y esto es juntamente un grave daño y un trastorno del recto orden de la sociedad; porque el objeto natural de cualquiera intervención de la sociedad misma es el de ayudar de manera supletoria a los miembros del cuerpo social, y no el de destruirlos y absorberlos" ("Mater et Magistra", Edic. Encíclicas Sociales U. C., Santiago, 1961, pág. 148).

É insiste S. S. Juan XXIII: "La tendencia a asociarse para la consecución de los objetivos que superan la capacidad y los medios de que pueden disponer los individuos aisladamente"... "ha dado vida, sobre todo en estos últimos decenios, a una rica serie de grupos, movimientos, de asociaciones, instituciones para fines económicos, culturales, sociales, deportivos, recreativos, profesionales y políticos, tanto dentro de cada una de las comunidades nacionales como en el plano mundial" (Id., pág. 150). "Creemos... necesario que los organismos intermedios y múltiples iniciativas sociales, en las cuales tiende ante todo a expresarse y actuarse la socialización, gocen de una autonomía efectiva respecto de los poderes públicos y vayan tras sus intereses específicos con relaciones de leal colaboración mutua y con subordinación a las exigencias del bien común. Pero no es menos necesario que dichos organismos presenten forma y sustancia de verdaderas comunidades; y que, por lo mismo, los respectivos miembros sean ellos considerados y tratados como personas y sean estimulados a tomar parte activa en su vida" (Id., pág. 151).

Como se observa, hay una curiosa relación, una especie de acercamiento, entre la realización progresiva del comunismo y el orden social natural, en cuanto a este punto. Sólo que para el comunismo, el proceso de florecimiento de esos cuerpos intermedios es camino para la "extinción del Estado" y lo rige el Partido Comunista, cuidando de la ortodoxia y subordinación de todas las instituciones. El Orden Social Cristiano no sueña con el mundo de "santos" ni renuncia al Poder Público, aunque siempre postula su carácter subsi-

diario. El marxismo, en cambio, defensor inconsciente de "la bondad natural del hombre —única materia exenta, a la postre, de las contradicciones de la materia—, cree que habrá de llegarse a la extinción del Estado, en la sociedad de santos y sabios comunistas". Es normal: la fe que le falta en Dios, la traslada al Hombre y no puede menos que "deificarlo" para salvarse como doctrina social.

TRABAJO ORGANIZADO Y HUMANISMO SOCIAL

Nos nos corresponde señalar aquí el sentido que las organizaciones de trabajadores tienen para la enseñanza social de la Iglesia. Nosotros sólo apuntaremos que el humanismo social, como emana del sentido común y lo sostiene la sociología cristiana y las enseñanzas de la Iglesia, afirma que el Hombre es persona; o sea, inteligente, libre, dotado de alma espiritual y de un destino trascendente. Su existencia es una oportunidad de progreso, en vía para una perfección que se inicia en este mundo, pero que se colma en la eternidad.

En su dolorosa insuficiencia, hija de su condición de "peregrino de lo Absoluto", necesita asociarse, y de esta necesidad legítima y natural surge y se afianza un derecho natural, que le pertenece por ser persona y que ningún Estado ni autoridad podrían desconocerle.

La asociación para fines relacionados con la satisfacción de sus necesidades económicas constituye el fundamento moral y jurídico del derecho sindical, que por emanar del derecho natural de asociarse, y no de una concesión del Poder Público, es libre frente al Poder Político, sea éste la Autoridad Ejecutiva, el Legislador o el Partido de Gobierno.

En una sociedad injustamente organizada, el sindicato asume un papel de defensa y batalla, aun desafiando a la Autoridad, cada vez que ésta pretenda desconocer sus derechos naturales, mas siempre cuidando que el celo en la defensa de su libertad sindical no atente contra el bien de toda la comunidad en la que está llamado a integrarse.

Si la empresa excluye al trabajador de su seno, le niega la condición de parte de la misma y lo transforma en un "mercenario", cuya mano de obra le pretende comprar, para extraer de ella el máximo de fru-

o, el sindicato se levanta en su defensa y le asiste el derecho a ser amparado en esta lucha y a enfrentarse a quien le niegue su derecho.

Si se trata de una empresa humana, el sindicato tendrá —cualquiera sea el nivel en que opere— el papel legítimo de representación de uno de los varios intereses comprometidos en ella, porque por justo que sea el orden social, siempre habrá injusticias, y un mundo sin “avidez, hipocresía, vanidades, egoísmos ni violencias” es deseable pero no profetizable en esta tierra. Sólo que en el Humanismo Social, la Justicia en la remuneración, en los tributos, las rentas y los precios, liquidará un sistema de *clases*, que las contraponen según el lugar que ocupan en el Mercado del Trabajo, y hará posible la unión de ellas, “según las funciones sociales que cada una ejercita” (Q. Anno; Colec. cit., pág. 83). Así el *trabajador*, por la remuneración justa, estará normalmente en condición de *ahorrar* y por lo mismo de *capitalizar* todo aquello que no *consume*. La justicia de su renta lo transformará por otra parte, en un *importante consumidor*. El derecho de asociación hará a los trabajadores fuertes como trabajadores, fuertes como poder de consumo y fuertes como “inversionistas”; el grueso de la renta nacional gravitará en torno a ellos, no sólo por ser los más, sino por su alto nivel técnico o profesional.

Un sistema tributario adecuado y un régimen equitativo de seguridad social desalentarán a los parásitos y la población pasiva se reducirá a los niños, estudiantes, madres, enfermos o ancianos. En suma: los poseedores o administradores del capital serán “socialmente” los mismos que, como trabajadores intelectuales o manuales de alta renta por alta calificación profesional, han colaborado consciente y responsablemente en el proceso productivo o de prestación de servicios.

En este mundo libre y pluralista habrá asociaciones de trabajadores, de inversionistas, de consumidores o de empresarios; pero por todo el cuerpo de la economía circulará la misma savia humana. La permeabilidad social abrirá el camino a todos los hombres en un mundo de democracia verdadera.

Pensamos que siempre habrá egoísmos, perfidias, avideces y traiciones; pero la atenuación de los desequilibrios sociales, por la justicia social y la caridad cristiana; el amplio ejercicio de la libertad sindical y

de las libertades políticas; la corrección de los vicios, por el ejercicio del sufragio; la coexistencia pacífica, "dentro de una misma sociedad política", entre los que representen intereses diversos, pero compatibles, e ideales muy distintos, pero alentados por un común sentido de juego limpio, en la democracia y en la libertad, asegurará no el Paraíso en este Mundo, pero sí una existencia digna, humana, moral y auténticamente libre para todos.

CAPITULO III

REVOLUCION Y HUMANISMO

Para quienes nos hallamos convencidos de que está en marcha en Chile un proceso revolucionario impulsado por nuestros ideales, éste es un tema vital.

“Sin teoría revolucionaria no hay acción revolucionaria.” Nosotros poseemos una teoría, y si no estamos convencidos de ello, si no creemos en la autenticidad de nuestra revolución frente a otras, nuestro movimiento, nuestro programa, nuestro Gobierno y la tarea en que estamos comprometidos van a fracasar.

Una revolución supone etapas. Ellas pueden ser más o menos largas. Pueden suponer todo el proceso de reacomodamiento a la realidad que la revolución exija y que los elementos disponibles permitan. Pero las etapas le son concedidas a una revolución cuando hay fe en las metas, cuando se cree, realmente, que se va a llegar al fin perseguido.

Hay algunos que no creen en la Revolución en Libertad. Dicen que es mejor hablar de evolución, de un Gobierno eficaz, con sentido social y democrático. Para ellos, la Revolución es sinónimo de Violencia y de Sangre y nosotros debemos operar en la Paz y el Derecho.

En esto hay dos fallas de perspectiva. Una es que no nos vamos a contentar nosotros mismos y no se va a contentar el país con un Gobierno puramente eficaz. Ello sería fracasar. Nosotros estamos embarcados irremisiblemente en la tarea de hacer una revolución. La otra es que no hay razón para creer que só-

lo existe el esquema de la revolución sangrienta, sin libertad. Hemos elegido la Revolución en Libertad y dentro de tal esquema estamos haciendo cambios rápidos y profundos que una revolución exige para definirse como tal. No se puede seguir con vacilaciones. Hay que optar definitivamente por un camino y asumir responsablemente la tarea que nos corresponde cumplir. Y ésa es, sin vuelta, una tarea auténticamente revolucionaria.

No podemos correr el riesgo de que algunos se embarquen en una especie de dinámica revolucionaria y otros crean que sólo hay que hacer un gobierno eficaz. Así se van creando toda clase de contradicciones internas.

Los grupos o sectores de mayor inquietud, a veces de mayor valoración de un ideal, se exasperan y se sienten frustrados. Dicen que los técnicos y los economistas los están frenando y, en definitiva, van siendo llevados a la convicción de que la revolución sólo es posible sobre la base de cerrar los ojos a los condicionamientos de éxito económico. Otros piensan que el éxito económico sólo es posible, al contrario, si se cierran los ojos a las perspectivas revolucionarias.

Aquí hay un problema que tenemos el deber impostergable de resolver. Nosotros estamos comprometidos en la gran tarea revolucionaria de construir una nueva sociedad. Cada paso que da el Gobierno se justifica en función de representar una nueva etapa en la construcción de un mundo nuevo.

Este proceso es revolucionario por dos razones fundamentales. En primer término, porque los cambios que se pretenden no se buscan siguiendo el curso natural de las cosas, en una evolución que siga el ritmo de la historia, sino en un proceso acelerado en que se conciertan los esfuerzos para producir los cambios. Y en segundo término, porque se procura que los cambios vayan a lo más profundo y no se queden sólo en la superficie, en la parte formal. Estas son las características fundamentales que nos definen. Cambios rápidos y profundos. Y ello se está cumpliendo en la medida que las circunstancias aconsejan y las posibilidades lo permiten.

Pero hay otra característica fundamental de nuestra revolución.

Hay muchos que se preguntan si estos cambios

profundos y rápidos se pueden hacer dentro de la libertad. Seguramente han pensado que son posibles sólo renunciando a nuestra convicción libertaria. Nosotros podemos afirmar que la revolución auténtica debe ser en libertad. La revolución es en libertad o no es revolución, según nuestras convicciones.

Nuestra revolución es en libertad sencillamente porque es humanista en sus medios y en sus fines. En esto se diferencia de otras revoluciones. La revolución marxista es humanista en sus fines, pero inhumana en sus medios.

El marxismo busca una cosa aproximadamente similar a la que buscamos nosotros. Una convivencia en paz, en la igualdad fundamental, en la fraternidad universal, en el amor, no en el odio. Al marxista convencido no le podemos negar esa aspiración que realmente tiene y no se diferencia de un modo fundamental de nosotros en esa meta, aunque parta de otros supuestos y siga caminos dramáticamente diferentes. El que piensa que el marxista está buscando la destrucción del prójimo y el establecimiento de una sociedad en que unos viven aplastando a otros, no ha entendido nada de lo que es el marxismo.

El marxismo busca una convivencia en paz. Tenemos razones para dudar de que la va a encontrar. La busca, pero para alcanzarla ha ideado toda una metodología, una interpretación del hombre y de la historia, una dialéctica de esencia inhumana. En ella hay una base radicalmente distinta de nuestra postulación, caracterizada por la concepción del hombre como persona humana, como ser de raigambre espiritual con total autonomía esencial e inviolable. El hombre no puede ser usado, manipulado como cosa, como medio para el mejoramiento o satisfacción o para la felicidad de otros hombres. Existe una relación de este sujeto, que es el hombre, con un valor absoluto, que es Dios. Ella lo enlaza a un destino que supera al mundo de las cosas y lo dota de una autonomía esencial. Ese destino que no se puede violar le da al hombre autonomía, independencia y libertad para buscar y alcanzar ese valor absoluto que no puede ser violentado por el Gobierno, la raza, el resto de la comunidad, el pueblo o los otros hombres. Cualquiera sea la condición de ese hombre, tiene ciertos derechos que ema-

nan de su propia condición. Esta es una razón y una afirmación fundamental de nuestra filosofía.

Claro que es mucho más cómodo, para la obtención de determinados propósitos, tratar a los hombres como si no lo fueran. Entonces a aquellos que impiden la revolución se les puede exterminar, privar de la libertad o perseguir políticamente. Eso hacen otras revoluciones. No la nuestra.

En nuestra doctrina, todos somos personas. Todos tenemos autonomía. En tal sentido, los hombres que poseen un cargo en el Gobierno deben tener libertad para cumplir su función, y los que tienen un papel de oposición, igual libertad para realizar su labor. Nuestro postulado de convivencia en libertad dentro de la democracia permite a quienes son minoría exigir el reconocimiento de su condición de personas y, por lo tanto, que puedan pensar en forma distinta a como pensamos nosotros; les permite organizarse y expresarse con la suficiente autonomía de operación para aspirar a llegar a ser mayoría.

La Revolución en Libertad responde a un llamado de conciencia. Este nos obliga a enfrentar la miseria y la injusticia que oprimen a los hombres en su derecho a ser o a expresarse y a alcanzar su plena dignidad. Tal enfrentamiento debe ser todo lo profundo y todo lo acelerado que las circunstancias exigen. Así se generan los procesos revolucionarios. Los cristianos, los que poseemos una convicción del valor de la persona en sí misma, en su destino y en su significación, tenemos que hallarnos siempre abiertos a la conciencia revolucionaria. Proceder con parsimonia y sin profundidad no sirve para dar solución a los problemas de esta hora. Sería traicionar nuestras propias convicciones.

Nuestra revolución es humanista en sus fines porque perseguimos un mundo nuevo, donde la persona humana puede expresarse y realizarse. Nuestra revolución es humanista en sus medios porque pensamos que no existe el derecho para atropellar a la persona humana en razón de la necesidad de permitirle su plena expansión.

Una revolución sin libertad es una contradicción en sí misma. Lo único que autoriza y que justifica una auténtica revolución es el valor de la persona humana. A ésta no se le puede enajenar la libertad aunque

de esa manera se estén buscando su total realización y su felicidad individual. Así, no se puede pretender la felicidad del hombre futuro sacrificando dos o tres generaciones o destruyendo a nuestros contemporáneos para construir un mundo nuevo.

No es posible construir un humanismo real que respete la verdad, el derecho, la libertad y la dignidad del ser humano sobre la base de un proceso revolucionario de atropellos a la verdad, a la dignidad y a los derechos de la persona.

El marxismo-leninismo es una teoría y una estrategia de destrucción del sistema actual: postula que es moral cuanto ayude a la revolución, aunque se requiera usar la villanía, la calumnia, el asesinato, las purgas en masa y todo lo que sirva para destruir la resistencia. Imaginar que después de semejante proceso de crímenes va a nacer una sociedad que respete a la persona, es una utopía.

Tenemos el más limpio derecho para sostener que es mucho más lógica, más convincente y más real la perspectiva de llegar a la meta de un humanismo construyendo con esfuerzo, con sacrificio y en etapas desde ya y en cada una de ellas, ese mismo humanismo; la sociedad comunitaria, la sociedad realmente humana.

Una revolución humana en sus fines y en sus medios naturalmente que tiene un ritmo, un sistema, una manera de ser, una forma de presentarse y realizarse distinta de la que sacrifica los medios a los fines, que desconoce el valor de la persona. Su velocidad va a ser menor al comienzo, pero mayor y más eficaz al final, porque no tiene que rehacer todo un proceso.

La revolución que es humanista sólo en sus fines destruye rápidamente; pero el proceso de construir el humanismo sobre fundamentos inhumanos es tan difícil que hasta ahora ha resultado infructuoso en la historia.

Circunstancia bastante sintomática: todas estas revoluciones humanistas en sus fines e inhumanas en sus medios hasta ahora se han quedado en sus medios.

Tenemos que conformarnos con la idea de que nosotros no vamos a resultar tan espectaculares en el proceso de cambios, transformaciones o destrucción,

como lo es la revolución marxista en las etapas iniciales; pero el humanismo lo estamos construyendo desde el comienzo, no desde el término del proceso de aniquilamiento de la sociedad anterior.

La primera y principal tarea de la Revolución en Libertad es la construcción del poder social y no la destrucción del poder económico vigente. Para muchos tal idea no es aceptable porque en ellos perdura la imagen de que lo propio de una revolución ante todo es destruir. Una revolución marxista se puede dar ese lujo y sumir al país durante algún tiempo más o menos prolongado en un estado de miseria y hambre. Allí no hay nadie que pueda protestar y la revolución se arroga todo el poder. Ninguna revolución marxista ha empezado construyendo el poder social, construyendo poderes no subordinados al grupo que manda. En lugar de empezar construyendo el orden social, los marxistas se inician destruyendo el poder económico. Asumen todo el mando y todo el control de la economía para bien o para mal. Si le aciertan, bien; si no le aciertan, dicen: "Nos equivocamos". Así lo dijo Lenin en 1923, pero no había elecciones ni posibilidades de reemplazarlo. Ni quien le dijera: "Mire, usted se equivocó. Venga otro".

Nosotros no podemos comenzar destruyendo el poder económico. Ello implica prácticamente destruir o dañar gravemente la máquina productiva del país, implica suspender o postergar el proceso de desarrollo, implica la insatisfacción y el hambre. Todo esto trae consigo un aprovechamiento político de la oposición, que en nuestro esquema puede operar y significar el fracaso, por obstrucción, de nuestra revolución o su reemplazo por otro tipo de Gobierno a través del proceso electoral, que se mantiene en toda su vigencia.

Claro que esto no significa que el poder económico no sea tocado durante las primeras etapas. Se halla sometido a todo un proceso de acondicionamiento que en el plano inmediato significa mejoramiento para los trabajadores por su creciente participación en el ingreso nacional y, en el futuro, el traspaso de ese poder económico al pueblo organizado.

Construir el poder social implica cambiar el sentido, la dimensión, la forma de operar y la significación del poder económico. Todo el poder del Estado orientará el proceso productivo del país a la satisfac-

ción de las necesidades humanas, reemplazando el afán de lucro por una función auténticamente social.

¿Cómo se conseguirá esto? Se conseguirá en la medida en que el pueblo se organice en lo laboral, en lo vecinal, en lo cultural y en lo cooperativo para hacer sentir su peso incontrarrestable. O sea, justamente lo que el Gobierno está impulsando con todas sus fuerzas. Un pueblo organizado puede condicionar la forma de operar del poder económico y orientarlo en su propio beneficio. *El poder económico no se destruye: se democratiza por la participación popular.*

La sustitución del capitalismo será total cuando el nuevo poder engendrado por el pueblo, con el respaldo del Gobierno, regule y condicione el poder económico.

Dos fundamentos requiere este proceso: desarrollo planificado y manejo de su propio poder de compra por el pueblo organizado.

Asentada así en el desarrollo social, la Revolución en Libertad puede irse cumpliendo con eficacia y no necesita destruir de partida un sistema, sino que lo sustituirá naturalmente. El desarrollo económico resulta no sólo compatible, sino acelerado y concordante con el proceso de transformación social.

La metodología propia de la Revolución en Libertad es la construcción del poder social y el cambio de manos que, en consecuencia, se produce del poder económico. Y no la destrucción del poder económico y el cambio de manos que, en consecuencia, se produciría del poder político popular, arruinando las perspectivas de construir el poder social.

¿Cuáles son las etapas en que se verifica dicho proceso? Diríamos que son las siguientes:

1. Toma del poder político aprovechando la participación popular auténtica en la designación de los gobernantes. Dicha etapa ya se ha cumplido en Chile.
2. Construcción del poder social con el respaldo del Gobierno popular mediante:

a) organización: sindical,
cooperativa,
vecinal,
deportiva,
cultural, y
recreativa del pueblo;

- b) educación y capacitación para cambiar la estructura ocupacional;
 - c) participación en la planificación y cumplimiento del plan. Esta fase se halla vinculada de manera proporcional con el avance de los puntos anteriores (Juntas de Conciliación, Servicio Nacional del Empleo, Consejo del Trabajo, etc.).
3. Democratización del poder económico, mediante:
- a) nuevo estatuto que consagre el moderno concepto de Empresa-Comunidad humana y distinga entre propiedad y autoridad;
 - b) nuevo sentido de relaciones laborales y desarrollo de la comunidad nacional conforme al plan.

Hay quienes están en contra de la empresa en sí misma. Tienen de ella la imagen y el concepto capitalista que, por lo demás, es el único que conocen.

Nosotros no estamos ni podemos estar contra la empresa como tal. Por definición, ella no es otra cosa que el proceso orgánico de hacer producir al país, dando trabajo y permitiendo progreso, desarrollo y ahorro. Debemos, sí, orientarla hacia el nuevo polo social que se está creando con la organización de los consumidores y las fuerzas del Trabajo.

La empresa tendrá que ir transformándose, irremediablemente. Deberá ser cada vez más social y hallarse cada vez más orientada al servicio de la comunidad. Así avanzaremos decididamente hacia la Empresa entendida y vivida como comunidad humana de Trabajo y Producción.

De esta manera, la definición teórica ideal de empresa, como comunidad elaboradora de bienes o servicios útiles a la colectividad, no corresponde a la estructura y finalidad exclusiva de lucro de la empresa capitalista. Pero aplicada a nuestro proceso revolucionario, será día a día más veraz, más lógica y más auténtica.

En la médula de todo el proceso que llevamos adelante impera un aliento básico fundamental: nuestra fe en el ser humano. Es lo que nos impele a ser revolucionarios, a hacer justicia acelerada y profunda a la persona. Todo ello lo realizamos con urgencia pero

con serenidad, porque tenemos conciencia revolucionaria. Conciencia de que hay injusticia y miseria que no pueden remediarse al ritmo normal de la evolución. Conciencia de que para producir este proceso de cambios habríamos caído en una terrible contradicción si hubiésemos empezado atropellando a la persona humana.

Los obstáculos que estamos enfrentando en nuestra acción provienen, en gran medida, de nuestra falta de visión clara y de una convicción profunda de la tarea que nos corresponde. Si todos estuviésemos muy firmemente convencidos de la autenticidad, de la significación y de la grandeza de nuestra tarea revolucionaria, seguramente muchos obstáculos se despejarían para emerger con toda su fuerza los obstáculos definitivos: aquellos que interpondrán quienes están empeñados en impedir nuestra revolución. Posiblemente ello pueda conducir a nuevas o distintas reagrupaciones de fuerzas. En todo caso, tenemos fundada confianza en que el Pueblo que supo elegir su Gobierno para instaurar la Revolución en Libertad, sabrá organizarse para darle cabal sustento y cumplimiento.

A MANERA DE CONCLUSION

Hemos procurado, en las páginas anteriores, esclarecer algunas ideas que nos parecen decisivas para la elaboración de una política laboral y para asignar al mundo del trabajo el lugar de dignidad y justicia que le corresponde en la nueva sociedad.

Quisiéramos, sin embargo, dedicar algunas líneas a ciertas cuestiones que han sido materia de especial controversia y que, en nuestro concepto, derivan de una inadecuada comprensión de los elementos que antes hemos examinado. Estos temas son:

- A. COMUNITARISMO Y DEMOCRACIA CRISTIANA.
- B. VÍAS CAPITALISTA Y NO CAPITALISTA DE DESARROLLO.
- C. PARALELISMO SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL.
- D. POLÍTICA LABORAL Y EMPRESA PRIVADA.

A. COMUNITARISMO Y DEMOCRACIA CRISTIANA

La cuestión del comunitarismo, particularmente en relación con la propiedad de las empresas productivas, se mantiene en una cierta ambivalencia o confusión en varios sectores de la democracia cristiana.

Jacques Chonchol y Julio Silva se han empeñado en defenderlo como un socialismo comunitario, cuyos alcances han precisado en algunas obras, en especial en la que denominaron "Desarrollo sin Capitalismo", con el subtítulo "Hacia un Mundo Comunitario". Ella

fue editada en Caracas en 1964 y reeditada poco tiempo después en nuestro país.

Para Chonchol y Silva, el comunitarismo se caracteriza por la abolición de la propiedad privada sobre los bienes de capital o medios de producción y se define como una variedad del socialismo "porque el socialismo es el régimen en que los bienes productivos de carácter social pertenecen a la comunidad". Esa es su base. Esa es también la base de la idea comunitaria. En ambos casos se trata de una sociedad de trabajadores que poseen en común los bienes de producción.

En el prólogo de la misma obra, estos defensores del socialismo comunitario han dicho: "Tenemos un buen juicio del marxismo. Las verdades más claras sobre la economía, la sociedad moderna, el hecho de las clases sociales y su importancia decisiva en la vida del hombre y el desarrollo de la sociedad han sido enseñadas por el marxismo y quien no asimile estas enseñanzas entenderá muy poco del mundo que tiene delante de sí. Pero el marxismo está muy lejos de agotar la verdad y hay ciertas cosas que convierte en absolutas (alienándose en ellas sin darse cuenta) y otras que no ha visto o que ha visto a medias (por ejemplo, lo psicológico, lo espiritual). Diríamos que tiende a hacerse más insuficiente en algunos aspectos, a "revisarse" en otros y a la vez a incorporarse definitivamente a la conciencia general en sus grandes aciertos". (Las citas pueden consultarse en las páginas 15, 27 y 58 de la obra referida.)

No es muy difícil inferir que si las verdades más claras que se han escrito sobre economía, sociedad moderna y desarrollo de la sociedad provienen del marxismo y, a su vez, éste tiende a incorporarse definitivamente a la conciencia general en sus grandes aciertos, para los autores cuya obra y pensamiento comentamos, en materia de economía, sociedad moderna y desarrollo, la conciencia general debe asimilar el pensamiento marxista.

Por eso es que tampoco nos extraña que "el comunitarismo" según lo entienden Jacques Chonchol y Julio Silva sea, indudablemente, "un marxismo" en todo cuanto dice relación con los temas a que nos hemos referido y, particularmente, en cuanto diga relación con aspectos económicos, con el sentido de la

sociedad moderna y con el desarrollo. La diferencia que los autores señalan entre el comunitarismo y el "socialismo estatista" no es una diferencia con el marxismo. Este sostiene la extinción del Estado como consecuencia del establecimiento de la sociedad comunista, la que a su vez se caracteriza por la autogestión por los trabajadores de los medios productivos que pertenecen a toda la comunidad. Diríamos, pues, que, lamentablemente, el comunitarismo que definen Silva y Chonchol se diferencia del socialismo estatista de la misma manera que éste se diferencia del comunismo. Quedaría por ver cuál es la diferencia entre el comunismo y el comunitarismo según esas mismas definiciones. En efecto, ambos conceptos forman parte de las verdades más claras que Marx enseñó en materia de economía, sociedad moderna y desarrollo, y deben incorporarse como patrimonio de la conciencia general. En ambos los medios de producción pertenecen a la comunidad toda y son autogestionados por los trabajadores. Claro que el comunismo, el marxismo y el comunitarismo son mucho más que lo que dejamos expuesto. Pero en este caso concreto lo que tratamos de esclarecer son las relaciones entre el comunismo, el comunitarismo y el marxismo en cuanto al aspecto que especialmente señalan los autores Chonchol y Silva: un sistema económico para regir la sociedad moderna, y que debe servir de fundamento a un desarrollo sin capitalismo.

Más recientemente, en el Informe de la llamada Comisión Politico-Técnica del P. D. C. que presidiera Jacques Chonchol e integrara, entre otros, Julio Silva, se vuelve a la cuestión del comunitarismo en relación con las empresas del Estado (págs. 90 y sigs.), donde se afirma "la autogestión de ellas por los trabajadores de las mismas, conservando el Estado la propiedad y ciertas formas básicas de control". Seriamente nos preocupan estas afirmaciones, porque tratándose de las empresas del Estado, las que regularmente han de ser grandes y controlar aspectos esenciales para la seguridad o la economía del país (ENAP, Banco del Estado, ENDESA, ENAMI, FF. CC., etc.), creemos altamente nocivo e inconducente que se pretenda la autogestión por los trabajadores de esas empresas. Ello, si hemos de ser consecuentes, ha de significar la democratización del poder dentro de ellas, la elección de

la autoridad por la propia comunidad de los trabajadores, en circunstancias de que se trata de empresas o servicios cuya importancia esencial a los fines del Estado obligan a que sean dirigidas por un representante directo de él. Este operará con mayor o menor autonomía respecto del Gobierno Central y tendrá un consejo asesor, consultivo e informativo, integrado por los propios trabajadores, los consumidores y los técnicos, cuya opinión ilustrará la acción y decisión del representante directo de la autoridad.

Hay que ser realista: ¿Qué circunstancias o condicionamientos previos podrían asegurarnos que la voluntad democrática de la pequeña comunidad que integran, por ejemplo, los trabajadores de la ENAP, vaya a expresar mejor el interés del Estado y de la comunidad entera que la voluntad de la autoridad pública elegida precisamente para regir el país en función del interés general de la colectividad? Soy abiertamente partidario de que se realicen experiencias de empresas comunitarias, del tipo de las cooperativas de producción u otras en que los propios trabajadores que las organizan elijan sus autoridades y obtengan la cooperación de capitales en forma de préstamos y no de aportes, para así vivir, a través de ellas, en toda su dimensión, la experiencia de la comunidad de trabajo rigiendo una empresa. Pero eso debe hacerse en empresas que operen dentro de la esfera privada, que no sean reservadas al Estado en razón de su importancia estratégica. Tratándose de ella, ha de ser la voluntad del Estado la que fije su rumbo, la que señale sus metas, la que, en definitiva, las rijan y oriente con la participación consultiva e informativa de consumidores, trabajadores y técnicos, según dejamos expuesto.

Nosotros creemos que uno de los aciertos históricos más valiosos de la democracia cristiana ha sido la defensa del sentido de comunidad en la convivencia humana. La sociedad como una comunidad de hombres libres; la comunidad nacional integrada por comunidades menores y buscando alcanzar la deseada meta de la comunidad universal. Pero la comunidad es, por sobre todo, una forma de vida, una relación de personas, una consecuencia del carácter personal y social que tiene el hombre, de su igualdad esencial, de su destino fraterno, amoroso y educativo, que genera,

en razón de esta fraternidad y de esta comunidad de ideales, formas comunes de propiedad para las cosas que utiliza. No creemos en la inversa; no creemos que la comunidad de los hombres ha de nacer de una propiedad comunitaria, porque no creemos que el espíritu nace de la materia; no creemos que en el principio está la cosa, sino que en el principio se halla el espíritu. Por eso vemos fácilmente comunes los bienes de las comunidades religiosas, donde antes existe una comunidad espiritual. Por eso creemos que en la medida en que el individualismo es sustituido en la vida social por un sentido de la solidaridad nacional, todas las formas, usos, aplicaciones y sistemas de propiedad individualista van a ir siendo superados por formas sociales de propiedad. Y cuando digo formas sociales de propiedad, digo formas en que se respeten el sentido personal y el sentido social del hombre.

Nosotros no creemos en el dogma marxista de que la propiedad privada de los medios de producción genere necesariamente la explotación del hombre por el hombre. La propiedad privada de los medios de producción originó históricamente una forma ominosa de explotación del hombre. Fue una etapa en que se conjugaron la minimización de la actividad y función del Estado dentro del concepto liberal con el individualismo propio del sistema filosófico que predominó en el mundo a raíz del triunfo de la Revolución Francesa y produjo, a su vez, la consiguiente atomización del mundo laboral. Es evidente que dentro de un cuadro de Estado liberal, individualismo económico, desorganización sindical, apogeo del maquinismo e industrialismo y organización de los poseedores o representantes del capital, surge el poder incontrolable de éstos y la explotación del hombre por el hombre en el manejo privado de los medios de producción.

Pero no es el manejo privado de los medios de producción la causa de la explotación. Es la debilidad de un sector frente a otro sector en la actividad privada como consecuencia de la inacción del Estado, del individualismo predominante, de la fuerza de los unos y de la debilidad de los otros. Son demasiados, a través de la historia, los ejemplos del Estado explotador de los hombres para que sigamos insistiendo en abolir la propiedad privada de los medios de producción como condicionante de la abolición de la explota-

ción del hombre por el hombre. Lo hemos repetido tantas veces: la esclavitud nació como una herramienta al servicio del Estado triunfador frente a los pobres derrotados; los faraones, los gobiernos absolutistas, muchas dictaduras modernas revelan hasta dónde puede llegar la explotación del hombre por el hombre ejercida en sistemas de pleno control del Estado sobre los medios de producción. Para que cese la explotación del hombre por el hombre hay que tener un Gobierno popular capaz de presidir un proceso de organización de la comunidad nacional y de las comunidades menores dentro de ella, permitiendo que cada hombre se realice personal y socialmente en las comunidades locales, familiares, laborales o funcionales que considere adecuadas y, a través de ellas, se viva no sólo una democracia de elección, como la que hemos tenido en Chile, sino una democracia de participación en el Gobierno elegido. Esta consideramos que es la más pura y valiosa tradición de la democracia cristiana.

B. VIAS CAPITALISTA Y NO CAPITALISTA DE DESARROLLO

Creemos que el planteamiento de las dos vías de desarrollo: la capitalista y la no capitalista, debe corregirse. Da la idea de una vía que existe y se desea hacer desaparecer asignándole el menor ámbito, y por el menor tiempo posible, y otra que no existe y se desea crear. Consideramos que esta visión implica el estancamiento del desarrollo y, al mismo tiempo, el fracaso de la Revolución en Libertad. Con el desaliento de lo existente y el aliento de lo inexistente no vamos a conseguir las metas que buscamos. Pienso que sólo hay una vía de desarrollo, que es el desarrollo conforme a lo que Le Bret llamaba "economía humana", o humanismo social, y que implica el manejo equilibrado de las variables económica y social, pública y privada, nacional e internacional, buscando la plena realización del hombre en una comunidad nacional insertada en la comunidad internacional e integrada por comunidades menores. Para nosotros es una vía humanista y democrática de desarrollo, una vía democratacristiana de desarrollo o, si se desea, una vía comunitaria de desarrollo en libertad. Naturalmente que es una vía no

capitalista de desarrollo, como asimismo es una vía no marxista o no totalitaria de desarrollo, porque es el desarrollo según lo entiende y lo practica la Revolución en Libertad. Podríamos afirmarla en las siguientes premisas:

1. El desarrollo económico sin desarrollo social (o sea, sin organización, capacitación y progresiva participación populares) es propiamente "desarrollo capitalista", vale decir, desarrollo que tiende a mantener la división de la sociedad en clases propietarias y proletarias, con todas sus secuelas, particularmente el aprovechamiento de los frutos del esfuerzo económico que realizan las grandes mayorías, en beneficio de grupos minoritarios.

2. El desarrollo económico armonizado con el desarrollo social, entendiendo por éste la elevación de los niveles de la vida económica, social y cultural, es desarrollo humanista y comunitario, y ello por cuanto va cambiando la estructura del poder, va produciendo mayor participación del trabajo en el ingreso nacional, le va entregando al pueblo ayudado por el Gobierno popular el manejo de su propio poder económico y de su destino, y va asegurando, progresiva y tenazmente, el funcionamiento de la actividad económica y social al servicio de las grandes mayorías.

3. La orientación y dinamismo de este desarrollo son garantizados por el Gobierno popular, democráticamente elegido, socialmente inspirado, políticamente respaldado por uno o más partidos poderosos y populares que conducen la acción y presión del Estado en ese sentido. Así utilizan el peso de los servicios públicos, el control de las industrias básicas, el ordenamiento del crédito del Estado y, en fin, la canalización de la actividad económica y social del país conforme a las prioridades, medios y metas de un plan de desarrollo integral, cuyas líneas centrales fueron expuestas y votadas en los mismos comicios en que se eligió el Gobierno.

En conclusión: no hay dos vías de desarrollo en el Gobierno del Presidente Frei y de la Democracia Cristiana. Hay una sola vía, que no es capitalista, sino humanista; pero ella no implica la paralización, el desaliento o la restricción de la inversión y actividad respecto de empresas capitalistas como son la mayoría de las actuales, sino su ordenación conforme al plan y el

desenvolvimiento de los aspectos humanos, laborales y comunitarios, en forma que cada día serán “menos capitalistas” y “más comunitarias”. No puede mirarse la empresa como un ente estático e intransformable. La empresa es un “resultado”, es el producto de un sistema, es una unidad de producción que sirve a la oligarquía, a las minorías o a una clase o a la burguesía cuando la orientación de la vida económica conduce a ello, pero que sirve al pueblo y a la comunidad si éstos son los fines de la economía en marcha. Las empresas son capitalistas precisamente porque esas virtualidades humanas, laborales o comunitarias no están realizadas, porque en ellas, a través de un siglo o dos siglos, no han contado como un valor especial y esencial la dignidad del hombre, la significación del trabajo, las relaciones humanas, la participación popular.

Para que estos fines se alcancen se requiere:

- a) un Gobierno popular elegido para lograrlo;
- b) la construcción del poder social para la organización, capacitación y participación del pueblo, que se hace así protagonista en las tareas del Gobierno elegido;
- c) el cambio esencial en la estructura del poder económico, no por la destrucción de lo existente, sino por la presencia de lo hasta este momento inexistente. Ello es la incorporación masiva del pueblo en la vida económica, con su poder de compra manejado por él mismo, su capacidad de ahorro y de inversión, su valor como fuerza productiva y su gigantesca gravitación política en una estructura democrática, gracias a su carácter multitudinario.

C. PARALELISMO SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL

Cuando se quiere sacrificar la libertad en algún ámbito de la convivencia humana, generalmente se busca un subterfugio. Si se quiere terminar con la libertad política o con la libertad de prensa, se habla de desorden político o de libertinaje periodístico. Lo mismo, aquellos que combaten la libertad sindical no se atreven a hacerlo directamente y han acuñado un término, por demás inadecuado, y hablan de “paralelismo sindical”. Entonces, cuando los defensores de la li-

bertad sindical sostenemos que los trabajadores tienen el derecho a darse la estructura organizativa que ellos deseen, porque en ellos reside el derecho de asociarse, responden: "No es conveniente otorgar tal autorización porque los trabajadores se van a dar una organización que a ellos no les va a convenir; los trabajadores se van a organizar en sindicatos paralelos; se van a dividir en multitud de sindicatos de cada empresa, o de cada actividad económica, o de cada profesión". "Los trabajadores demócratacristianos —se dice— organizarán sindicatos demócratacristianos; los trabajadores comunistas, sindicatos comunistas; los trabajadores socialistas, sindicatos socialistas; los trabajadores independientes, sindicatos independientes, y de esta manera se va a pulverizar el poder de acción del pueblo trabajador." Los que tal cosa afirman no han entendido nada o no quieren entender nada de lo que ocurre en el mundo del trabajo.

Nosotros creemos, realmente, en la democracia, en el pueblo, en el hombre. Nosotros creemos que el hombre trabajador es capaz de darse cuenta de su papel en la vida social y de escoger con señorío y libertad la estructura más adecuada para su incorporación al movimiento sindical. Nosotros creemos que si en él reside la libertad de asociarse es porque reside la capacidad de organizarse. Estamos absolutamente convencidos —la experiencia así lo demuestra— de que ningún trabajador busca asociarse en sindicatos ineficaces, pagar cuotas y someterse a la disciplina de organismos sindicales que no tengan significación, influencia, peso, valor, responsabilidad y fuerza. El hombre trabajador tiene conciencia de sus muchas limitaciones, de su escaso poder como hombre aislado, y más que nadie comprende el valor que para él tiene la organización. Está dispuesto a sacrificarse por la organización, a entregarle una parte, para él muy preciada, de sus ingresos en forma de cuotas y una proporción significativa de su tiempo y de su esfuerzo. Pero el hombre trabajador no va a estar pagando una cuota al Partido Comunista y sometiéndose a la disciplina del Partido Comunista, y otra cuota al Sindicato Comunista y sometiéndose a la disciplina de éste, y otra cuota al Club Deportivo Comunista y otra a la Junta de Vecinos Comunista. Si es comunista, es posible que trate de llevar la influencia de su ideología

al seno del Sindicato o de la Junta de Vecinos o al Club Deportivo. Pero, por fortuna, el fanatismo es la excepción dentro de una democracia. El hombre es naturalmente pluralista: pertenece a su familia, a su club deportivo, a su sindicato, a su partido político, a su asociación religiosa, a su país. Cuando juega al fútbol, no está pensando en hacer un "pase" a su camarada de partido, sino a aquel de entre los compañeros de su equipo que se encuentra en mejor aptitud para recoger la pelota y darles el triunfo a sus colores. Esa es la vida humana, ésa es la vida naturalmente vivida. Por eso, en uso de la libertad sindical, el trabajador busca el asociarse en sindicatos fuertes, sindicatos unidos, sindicatos que, en lo posible, representen todo el sector económico al que él está incorporado, sea como profesional, sea como trabajador de una determinada industria, actividad o región.

Dos son las principales agrupaciones en que el trabajador se realiza socialmente "en cuanto trabajador": la empresa y el sindicato.

La empresa constituye esencialmente una comunidad humana —lo hemos explicado antes— y el trabajador que entra a trabajar en ella pasa a ser miembro de la comunidad de trabajadores de esa empresa. Como miembro de esa comunidad necesita estar organizado, necesita estar representado, y esa estructura representativa del total de sus trabajadores es lo que hemos denominado Comité de Empresa o Delegación del Personal, estructura que debe, eficazmente, representar a la totalidad de los trabajadores ante la autoridad de la respectiva empresa. Si ésta es muy pequeña, bastará una delegación del personal; pero en las empresas mayores es evidente que la representación debe ser colectiva e incluir dentro de ella las distintas categorías profesionales, a fin de que la autoridad de la empresa disponga de un nexo, de una vinculación que permita el diálogo y haga posible la participación de los trabajadores en las tareas de la empresa a la cual se encuentran incorporados.

Naturalmente que esta comunidad empresarial constituye, desde el punto de vista del trabajo, una entidad pequeña si la empresa es pequeña, mediana si es mediana, grande si es grande. En un país en vías de desarrollo como el nuestro, sólo unas veinte o treinta comunidades empresarias son lo suficientemente

fuertes, significativas y numerosas como para servir de sujeto adecuado a la estructura de un sindicato. En cambio, la inmensa mayoría de los trabajadores pertenece a empresas pequeñas o medianas, que no dan base cómoda o adecuada para un sindicato.

El sindicato es el instrumento de incorporación del trabajador *no a la empresa sino al movimiento laboral*, a la organización de los trabajadores de una profesión, provincia, industria o país. El sindicato es, precisamente, el vehículo que permite nivelar las diferencias empresariales; es la organización que los trabajadores buscan para asegurar condiciones básicas similares, según el esfuerzo desarrollado, cualquiera sea la empresa en que se prestan servicios.

El ingreso total del trabajador, como fruto de su esfuerzo, está constituido por dos factores: por una parte, la remuneración que corresponde a una categoría determinada de trabajo, según su dificultad, su especialidad, su riesgo, su preparación; por otra, la participación en los resultados totales de una unidad de producción, que depende del éxito global de la actividad empresarial. El sindicato asocia trabajadores que desarrollan actividades parecidas, sea a base industrial o a base profesional. Pero, naturalmente, no puede limitarse a los horizontes de una sola empresa, porque ello lo parcela y lo debilita.

El valor del sindicato reside en poder recoger la experiencia del mundo del trabajo en multitud de empresas; buscar comunes denominadores; hacer valer los resultados positivos de determinadas estructuras empresariales para extenderlos como norma a todos los sectores de una actividad económica. Por eso es un instrumento adecuado de negociación colectiva: el sindicato debe negociar colectivamente, haciendo valer *en cada caso* la experiencia de muchos *otros casos*. El sindicato defiende para los trabajadores de una empresa condiciones similares a las que ya han sido obtenidas por los trabajadores de otras empresas que, operando en condiciones parecidas, han aceptado otorgar tales o cuales beneficios. El sindicato tiene un destino, una dinámica de permanente superación de los límites de una empresa. Busca horizontes más amplios, busca asociados en el mayor número de empresas, busca enriquecer su fuerza y su experiencia. Por eso se federa y se confedera siempre en la línea de similitudes, yen-

do de lo más específico a lo más general. Tiene que ser fuerte, tiene que ser representativo, tiene que ser unitario. Ya hemos hablado sobre esto: unitario, porque tiende a la unidad; su perfección es la unidad; representativo, porque tiende a representar a la totalidad de trabajadores de una determinada actividad o circunstancia económica. Pero, como asociación, debe ser libre para que no se desnaturalice.

El sindicato es una asociación privada, particular, formada por iniciativa libérrima de los propios trabajadores. Si llega a representar a una gran mayoría de los operarios de una determinada actividad, la ley lo ampara de manera particular. Incluso, debe asignarles a los sindicatos más representativos la función de actuar en representación de todo el grupo económico que ellos mayoritariamente asocian. Pero no podemos matar la libertad para salvar la unidad. La unidad debe ser libre para que la democracia se mantenga. Si establecemos como principio la sindicación obligatoria, en el sentido de pertenecer a un sindicato por ministerio de la ley, desaparece la "asociación sindical". Tenemos en ese caso una corporación, tenemos un instituto de derecho público, un colegio profesional o una estructura administrativa del Estado. Con variantes, es el esquema de Stalin, de Hitler, de Mussolini, de Oliveira Salazar, de Franco o de Perón. No será nunca el esquema de la democracia cristiana, de la comunidad de hombres libres, del pluralismo social, del humanismo social.

La unidad se salva en la libertad por la institución de las entidades más representativas; por la representación única fundada en el principio de las mayorías. Así, una sola asociación sindical, una sola federación, una sola confederación, si acaso es la más representativa, tiene facultades para celebrar convenios y para imponer como normas de aplicación universal, en su sector económico, las que ella convenga con la respectiva entidad representativa empresarial. Esa es la democracia sindical, ése es el gobierno de las mayorías en el campo sindical. Pero nosotros, en concordancia con los principios de la carta universal de derechos humanos, aprobada en San Francisco, sostenemos que nadie puede ser obligado a incorporarse a una asociación privada contra su voluntad. Si alguien es obligado a incorporarse a una entidad, ello es por una alternativa: o

la entidad a la cual se incorpora no es una asociación privada, o el país en el cual eso ocurre no es una democracia.

D. POLÍTICA LABORAL Y EMPRESA PRIVADA

Una visión que yo llamaría “decimonónica” del sindicalismo lo hace enemigo de la empresa privada. Lo hemos dicho y repetido: si el Estado es liberal, el sindicato no existe, la actividad económica la manejan los propietarios con sentido de lucro individual y la empresa privada genera explotación social. A la inversa, si el Estado es social y se encuentra en manos de un Gobierno popular, el sindicalismo florece y la empresa se inserta dentro de una economía planificada para el cumplimiento de un programa aprobado y votado, junto con la elección del Gobierno popular. La empresa privada es garantía de libertad en el desarrollo. Es una célula dentro del organismo económico y constituye una comunidad humana de trabajadores. Estos actúan bajo una autoridad que busca el bien común del grupo humano de trabajo y la integración de la empresa en las comunidades mayores (industriales, agrícolas, comerciales y otras de carácter económico) dentro del Estado. La autoridad pública rige la comunidad nacional y asegura el pleno desenvolvimiento de las personas y de las comunidades menores dentro de ella. Las necesidades materiales de los hombres que integran la comunidad nacional: alimentación, habitación, vestuario, trabajo y descanso, son aseguradas por el normal desenvolvimiento del organismo económico, cuyas células o unidades productivas son las empresas. Del eficaz funcionamiento de ellas depende el standard de vida de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades materiales. De su autonomía y libertad dentro del plan depende la subsistencia de la libertad política. Si bajo la comunidad mayor, o sea la comunidad nacional dirigida por el Estado, no hay comunidades menores con libertad, iniciativa y autonomía, no hay libertad política, no hay pluralismo social, no hay democracia. Si el Estado y por ende el grupo gobernante manejan todo el poder de ocupación, todo el poder de información, todo el poder de educación, no hay libertad de trabajo ni de información ni de opinión frente al Estado.

Parece que muchos no advierten lo que significaría para la democracia chilena la desaparición de la empresa privada. No habría sino empleados públicos, no habría sino televisión del Estado, no habría sino prensa del Estado, no habría sino universidades del Estado, no habría sino educación del Estado. ¿Quién piensa que ese esquema sea compatible con la libertad política? Afirmemos más bien que en la nueva sociedad que estamos construyendo, la empresa privada, o sea, esa comunidad de trabajo y producción que se constituye con autonomía y libertad para colaborar al desarrollo, es la garantía de la conjugación de las grandes necesidades del hombre. Por su eficiencia productiva es garantía de la satisfacción de necesidades materiales, y por su autonomía garantiza la conservación de la libertad en la cual se resumen las principales necesidades espirituales del hombre, en orden al pensamiento, a la organización o a la educación. En el pasado, empresa privada fue signo de explotación, opresión, injusticia, oligarquía y egoísmo. En el futuro, empresa privada debe ser expresión de comunidad libre, de trabajo humano eficazmente productivo por el ahorro, la inversión, la técnica y la participación en el plan de desarrollo. La Revolución en Libertad es, económica y socialmente, la transformación democrática pero acelerada de la empresa capitalista liberal e individualista, en la empresa comunidad humana y social. Así como el trabajador aislado, oprimido, humillado y postergado fue enemigo de la empresa que lo excluía y explotaba, en la nueva sociedad el trabajador dignificado, asociado, incorporado y protagonista de su destino, es, naturalmente, colaborador responsable en una empresa de la que forma parte.

Indice

PRIMERA PARTE

EL SINDICATO

Capítulo I

Reseña del sindicalismo moderno, 9

Capítulo II

El sindicato, 15

Capítulo III

Antecedentes históricos del derecho colectivo
del trabajo chileno, 21

Capítulo IV

La organización sindical en Chile, 29

SEGUNDA PARTE

LA EMPRESA Y LAS RELACIONES LABORALES

Capítulo I

Qué es la empresa, 41

Capítulo II

La empresa y el sindicato en los conflictos de
trabajo, 47

Capítulo III
Negociaciones colectivas del trabajo, 51

Capítulo IV
Deficiencias de la negociación colectiva en Chile, 59

Capítulo V
Tareas olvidadas en la negociación colectiva, 69

Capítulo VI
Remuneraciones, 75

Capítulo VII
La acción sindical y la vida económica, 83

Capítulo VIII
Un nuevo sentido de las relaciones del trabajo, 91

TERCERA PARTE

EL ESTADO Y LAS RELACIONES LABORALES

Capítulo I
La política laboral, 97

Capítulo II
El trabajo y la revolución marxista, 113

Capítulo III
Revolución y humanismo, 159

A manera de conclusión, 169

Esta obra es mucho más que un estudio teórico: contiene la experiencia de veinticinco años de un hombre que ha sido abogado de los trabajadores, profesor universitario, director y ejecutivo de instituciones sociales y Ministro del Trabajo y Previsión Social. De ahí el dominio del tema que revela William Thayer; de ahí también su autoridad. Sabe perfectamente a qué atenerse respecto de lo que pasa aquí y ahora, y es en el terreno de la práctica donde ha ido modelando sus ideas.

"Trabajo, Empresa y Revolución" es un libro decididamente polémico, que resume un enorme caudal de experiencias en asuntos sindicales, empresariales y de gobierno; que fundamenta un criterio definido frente a las más controvertidas materias del momento, a saber: las relaciones laborales, el paralelismo sindical, la empresa privada, el humanismo, el comunitarismo y la llamada **"vía no capitalista de desarrollo"**, la revolución marxista y la revolución en libertad.