

LA POLÍTICA LABORAL

ALFONSO MÁRQUEZ DE LA PLATA
Ex Ministro del Trabajo

La política laboral del Gobierno de las Fuerzas Armadas y de Orden forma parte del conjunto de profundas rectificaciones y modernizaciones que se han efectuado en Chile en estos últimos 16 años.

Al asumir el mando de la Nación el 11 de septiembre de 1973, el presidente general don Augusto Pinochet Ugarte y los miembros de la Honorable Junta de Gobierno, se encontraron con un país que estaba destruido política, social y económicamente. La profunda crisis provocada, por el gobierno socialista de Salvador Allende fue sólo la culminación de un proceso que duro más de medio siglo.

Los esfuerzos de los presidentes González Videla, Ibáñez y Alessandri, y de otros connotados políticos, empresarios, líderes gremiales y sindicales por rectificar esta situación, chocaron con una realidad que hacía imposible cambiar, a través del sistema político vigente, la vía chilena hacia el subdesarrollo y la pobreza.

Habíamos escogido en la década del 30 la alternativa socialista para intentar desarrollar en nuestro país, alternativa que a la luz de la experiencia mundial, ha provocado atraso y miseria en los países que la han aplicado. Desgraciadamente, quienes debieron alertar y defender a sus conciudadanos de esa errada decisión, fuera de escasas excepciones, mayoritariamente optaron por enmendar el sistema, introduciéndole sólo correcciones menores o en mucho de los casos participando activamente dentro de él.

Hubo sí, excepciones. Algunas notables como el caso del político radical don Enrique Mac Iver, que sostuvo hace 70 años atrás.

“Si las concepciones socialistas llegan algún día a prevalecer, su primer

resultado será arruinarlos económicamente. Todo quedará a medio hacer. Pronto sobrevendrán el desconcierto económico y la pobreza. Pero con ser esto grave no es lo peor. Su economía dirigida surtirá, en el terreno moral, consecuencias mucho peores: pudrirá al país desde la más alta clase social hasta el pueblo, será un invernadero de funcionarios corrompidos y venales. En definitiva, sin mejorar nuestro desarrollo económico, nos matará moralmente”.

Dentro de la derecha también existieron algunos visionarios que lucharon en contra de las estrategias socialistas.

El senador liberal, don Raúl Marín Balmaceda, que fallece de un ataque al corazón en el momento que pronuncia un encendido discurso para que su partido apoye a don Jorge Alessandri en la elección presidencial de 1958 y no al candidato dc don Eduardo Frei (y lo logra gracias a su dramático fallecimiento), expresa en su libro *No demagogia*:

“Frente a los ensayos socialistas a que se está sometiendo a nuestro país, tengo el deber, no sólo como parlamentario liberal, sino como chileno, de advertir a la ciudadanía, con consideraciones realistas y objetivas que no podrán despreciarse, lo que han sido y son los regimenes socialistas, ensayados ya en el mundo desde los remotos tiempos de la Esparta de Licurgo.

“Los nuevos demagogos recientemente aparecidos entre nosotros y cuya acción se agrega a la de los partidos que han creado nuestro estado presente, al amparo de la cual viven, disfrutan y prosperan, no son en nada superiores a los de aquella época lejana, ni en nada diferentes. Atentos, como esos otros, a todo desorden para hacerlo suyo, a todo principio de sedición para alentarlos, a toda exigencia “reivindicatoria” para apoyarla, a toda rebelión de apetitos para prohiarla, sus finalidades son las mismas que las de esos otros: poner los poderes gubernamental, legislativo y administrativo al servicio de las pretendidas conveniencias particulares de ciertas agregaciones de intereses; reemplazar en el gobierno la razón práctica, sensata y eficaz por la razón puramente abstracta o ideológica, y ganar la adhesión y los sufragios del pueblo mediante distribuciones y redistribuciones arbitrarias y ruinosas de la riqueza.

“Dominados por la idea fija y el sentimiento fijo de sus imperialismos individualistas, disfrazados de amor a las masas populares, no ven, naturalmente, las más obvias evidencias de la realidad ni las claras y simples nociones que tales evidencias sugieren.

“El buen sentido y la experiencia enseñan, asimismo, que es una baja,

indigna, desquiciadora e inconducente política la que se resuelve en mentir constantemente al pueblo, haciéndolo creer que su suerte es cosa independiente de sus propios esfuerzos, de su propia previsión o imprevisión, de su conducta sensata o insensata, sobria o viciosa y que ella depende —toda otra causa excluida— del “capital” o del Estado. Pero ellos, *los hombres de prensa de la política demagógica*, no piensan así: ni la verdad, ni la sinceridad, ni la probidad moral e intelectual tienen cabida en sus palabras ni en su conducta”.

Desgraciadamente, ni las voces de estos ciudadanos de selección ni de otros, fueron escuchadas.

Parecía como si se hubiere llegado al convencimiento de que Chile formaba parte de esos países, en que no era posible aplicar fórmulas de tipo libertarias para su desarrollo económico y social que tanto éxito tenían en los países que eran líderes en el mundo occidental, y por ello estábamos condenados a una mediocridad sin destino.

Extraña situación, ya que si retrocedemos en la historia, nos encontramos que en los 4 decenios del siglo pasado logramos ser una potencia precisamente, debido a que los visionarios gobernantes de esa época habían aplicado una política libertaria que permitió múltiples iniciativas particulares de progreso y que nos puso a la cabeza de Sudamérica.

El pueblo chileno, con más intuición que sus políticos, nunca aceptó esta condición de condenado por vida a una existencia gris.

Intentó primero, la búsqueda del hombre fuerte que pudiera cambiar esta situación. Elige así al general Ibáñez y luego a don Jorge Alessandri.

A pesar de los esfuerzos de estos mandatarios, les es imposible cambiar radicalmente el esquema económico y social vigente con las herramientas que entregaba el juego político partidista de la época.

Ante el fracaso de todas las fórmulas políticas conocidas, el pueblo chileno se aferra como última carta de salvación, a las nuevas utopías en boga: en 1964 cree que la solución de sus problemas era la revolución en libertad. Desgraciadamente ésta terminó transformándose en la revolución del socialismo comunitario, abriendo así las puertas al verdadero socialismo, el marxista, que llega al poder en 1970.

La inevitable crisis que sacude a Chile con la instauración de un régimen comunista, que destruye la producción, expropia arbitrariamente los bienes de

los chilenos, los persigue y comienza a dar los primeros pasos para convertirnos en otro "hermano menor" de la Unión Soviética, hace que las Fuerzas Armadas y de Orden deban intervenir para desbaratar esta suicida situación nacional.

EL GOBIERNO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE ORDEN

Ante tan profunda crisis, el Gobierno presidido por el Presidente don Augusto Pinochet Ugarte, tenía un solo camino:

Realizar una profunda transformación en lo económico, en lo social y en lo político.

Haber sido sólo un paréntesis en nuestra vida como nación sin hacer estas profundas rectificaciones, habría producido a poco andar, el regreso a una crisis posiblemente sin vuelta atrás, traicionando, por tanto, a la inmensa mayoría de los chilenos que pidieron su intervención.

Lo que se ha hecho en estos años es conocido, así que no voy a entrar en detalles.

En lo económico, se ha estructurado un esquema libre y moderno en el que cada chileno ha pasado a ser un actor principal en esta "revolución silenciosa" como ha sido tan acertadamente denominada.

Mientras nuestros países vecinos que siguen aferrados a viejas fórmulas socialistas se debaten en medio de la inflación, la crisis, el desabastecimiento, a pesar de tener grandes ventajas naturales, Chile avanza a ritmo acelerado.

Junto con todos los éxitos en el campo económico, se realiza una profunda rectificación en el campo social.

Aquí sólo consignaré lo referente a la política laboral, ya que los otros aspectos serán ahondados por otros ministros y ex ministros de este Gobierno.

La legislación del trabajo vigente en los gobiernos anteriores se caracteriza por una serie de elementos regresivos que atentaban directamente contra las partes interesadas en la relación laboral trabajadores y empleadores, e, indirectamente, contra el cuerpo social de la nación.

En primer lugar, existía un Código del Trabajo que consagraba la desigualdad jurídica entre los trabajadores, estableciendo la ya anacrónica división entre empleados y obreros: fijando para unos y otros derechos y obligaciones diferen-

tes, no obstante no existir causal racional alguna que justificara esta diferencia y, consagrando así una desigualdad de trato que era reflejo de la situación de mayor o menor poder de presión que podían ejercer los trabajadores comprendidos en una u otra categoría.

Debe agregarse a lo anterior, la existencia de una frondosísima y dispar legislación complementaria, constitutiva de estatutos jurídicos particulares para determinados grupos, que tampoco obedecía a causa racional alguna, sino que era el producto del poder de presión antes aludido.

En virtud de estos estatutos particulares, fue monopolizado el trabajo en beneficio de ciertos grupos de trabajadores; se crearon exigencias indebidas para acceder al trabajo; se establecieron sistemas especiales de remuneración en detrimento de otros trabajadores y, en general, se establecieron normas privilegiadas que atentaban directamente contra el principio de igualdad de las personas ante la ley.

El ejemplo más clásico en este sentido es el de los trabajadores portuarios. Ellos tenían el monopolio de la carga y descarga de las naves en los puertos chilenos. Habían obtenido tarifas fijas por cierto trabajo, que inclusive podían arrendar a terceros. Si se mecanizaban los puertos seguían vigentes dichas tarifas. Si se necesitaba un cierto número de trabajadores para realizar una faena de carga o descarga, y esta era realizada ahora en forma mecánica, igual había que cancelarle a los trabajadores portuarios sus emolumentos. Por esa vía se transformaban en onerosos observadores de las faenas portuarias. Para agravar aún más la situación, los puertos, en la práctica, trabajaban sólo 8 horas al día.

Esta situación monopólica la pagaban todos los chilenos que veían encarecidos sus suministros del exterior y recargados en forma innecesaria sus productos de exportación. Se frenaba así el desarrollo del país y sólo beneficiaba a unos pocos privilegiados.

Pero, si grave era la situación en el orden de las relaciones individuales de trabajo, mucho mayor gravedad revistió la situación en el orden de las instituciones laborales colectivas, esto es, la sindicación y la negociación colectiva.

En el primero de estos campos, el Código del Trabajo reconocía fundamentalmente la existencia de sindicatos industriales, de adscripción obligatoria respecto de todos los obreros de una empresa, y profesionales, en los cuales jugaba con mayor flexibilidad el principio de libre afiliación. Tanto unos y otros se encontraban sujetos a normas diferentes no sólo en cuanto a su constitución, sino

también respecto de los efectos que generaban para sus asociados y para los empleadores. Es así como por ejemplo, sólo los sindicatos industriales tenían derecho a la participación en las utilidades, cuestión que no puede ser sino juzgada muy severamente, atendida la falta de racionalidad de la norma.

La atracción que desde el punto de vista político ejercía esta materia, determinó que fueran dictadas también normas especiales respecto de ciertas organizaciones privilegiadas. Es así como la ex Confederación Unica de Trabajadores —CUT— fue rodeada de derechos especiales, lo que también sucedió con otras poderosas organizaciones. Pero, iniciando un peligrosísimo camino, la legislación empezó a reconocer la existencia de grupos de presión constituidos al margen de la ley, tales como los comités de empresas u organismos similares, concediéndoles derechos especiales para resolver conflictos artificiales en nombre de los trabajadores a las cuales decían representar.

Sin embargo, fueron las normas sobre conflictos colectivos vigentes en aquella época, las que sufrieron el mayor ataque, por causa de las injerencias políticas que penetraron sus instituciones, distorsionándolas e instrumentalizándolas hacia fines extralaborales.

Si el mecanismo de negociación hubiere sido efectivamente libre, en los últimos años anteriores a 1973, nada habría obstado para que, en los casos extremos, la huelga hubiera sido declarada lícitamente. Sin embargo, las estadísticas sobre el particular arrojaron los siguientes antecedentes:

En 1970, el número de huelgas en el sector privado fue de 215, contra 1.085 ilegales;

En 1971, el número de huelgas legales descendió a 178, contra 2.161 ilegales.

En 1972, las huelgas legales descendieron a 103, contra 2.408 de carácter ilegal, y, finalmente

En 1973, las huelgas legales fueron sólo 12, contra 1.274 de orden ilegal.

El análisis de las cifras anteriores, que no cubren sólo al período correspondiente al régimen socialista-marxista, acreditan claramente la enorme superioridad de los procedimientos ilegales sobre los legales, a la vez que demuestran el enorme aumento de estos últimos en 1971 y 1972.

Lo anterior encuentra su causa no sólo en la clara intención política de los instigadores de los movimientos ilegales, y en la completa impunidad con que

actuaban, sino lo que es más lamentable, en la abdicación que el poder público hizo de sus obligaciones, al propiciar y dictar leyes que en definitiva vinieron a dar sanción legal a situaciones generadas al margen del campo jurídico y de la equidad. De este modo, el país se vio arrastrado por la acción de los propios gobernantes de la época, al caos en el ámbito laboral.

Es así como normas de carácter excepcional que autorizaban la reanudación de faenas sólo en casos muy calificados, y que se contenían tanto en el Código del Trabajo como en la Ley de Seguridad Interior del Estado, fueron reemplazadas en la práctica por otras de carácter arbitrario, cuya aplicación significó la consagración de las situaciones de hecho y que favorecían a los grupos de presión. A esto se unía, además, la práctica constante de la confiscación de las empresas.

Correspondió al actual Gobierno restaurar la normalidad de la institucionalidad laboral, sobre bases de justicia y equidad. Es por ello que, desde el primer momento, se abocó al estudio de las normas jurídicas que habrían de reemplazar a las anteriores.

En 1976 se dictó el Decreto Ley que regula la capacitación de los trabajadores. Más de un millón de trabajadores ha recibido este beneficio en estos años.

Fue dictado en 1978, el Decreto Ley N° 2.200, el cual reguló el Contrato Individual de Trabajo y la Protección a los Trabajadores. Este cuerpo legal eliminó la diferencia entre empleados y obreros, estableciendo una sola categoría de trabajadores, con iguales derechos y obligaciones, y no dejando otras normas particulares que las que derivaban de la especialidad de la función desarrollada por algunos trabajadores.

Posteriormente fueron dictados los Decretos Leyes N°s 2.756 y 2.758, ambos en 1979, que regularon las instituciones colectivas del trabajo.

El primero de ellos estableció las bases de un sindicalismo libre y autónomo, caracterizado por la más amplia facultad de los trabajadores para constituir o afiliarse a las instituciones que determina la ley, y las de éstas para desenvolverse en el amplio campo que dicha ley les asigna en un orden netamente gremial.

Especial cuidado se tuvo, por tanto, para establecer estas normas que impidieran que estas organizaciones quedaran subordinadas a las influencias de orden político, como sucedió en el pasado.

Por su parte, el Decreto Ley N° 2.758 fijó las normas para la Negociación Colectiva, sobre bases estrictamente técnicas, con prescindencia de toda influen-

cia de orden extralaboral, y fijando los mecanismos para que las remuneraciones y condiciones de trabajo fueran determinadas sobre la base del aporte productivo del trabajador a la empresa en que presta servicios. Posteriormente, fue dictada la Ley N° 18.018, de 1981. Esta tuvo por objeto, en primer lugar, eliminar los estatutos excepcionales vigentes para determinados grupos de trabajadores, cuya existencia constituye una inconsecuencia frente al principio de libertad de trabajo e igualdad ante la ley.

En 1983 y por instrucciones de S.E. el Presidente de la República, se realizó una revisión de toda la legislación laboral dictada hasta la fecha. Para ello se consultó a las principales organizaciones de trabajadores y de empresarios. Fruto de este trabajo fueron las leyes aprobadas en 1984 y 1985.

La culminación de todo este proceso de revisión y modernización de la legislación laboral fue la dictación del Código del Trabajo, publicado en el Diario Oficial, el 6 de julio de 1987.

Por segunda vez en la historia se dictó un Código del Trabajo, recopilación ordenada y sistemática de la legislación que se había ido perfeccionando hasta esa fecha.

En los 56 años transcurridos entre la puesta en vigencia del primer Código y éste, el país había evolucionado y se habían creado ahora situaciones de participación y entendimiento entre trabajadores y empleadores, difíciles de imaginar medio siglo atrás.

Lejos y olvidadas estaban las viejas consignas que pretendían que las relaciones entre trabajadores y empleadores fueran un continuo enfrentamiento, el cual sólo daba dividendos a quienes propiciaban esa estrategia.

En estos años de Gobierno Militar se ha creado conciencia de que debe existir un real y verdadero entendimiento entre los trabajadores y los empleadores y no un continuo enfrentamiento. Ahora ambas partes no son antagonistas, sino protagonistas de un proceso que unidos, los lleva al éxito, y separados, enfrentados a la destrucción de su fuente de trabajo con un claro perjuicio, tanto para los trabajadores como para las empresas.

Atrás quedó la vieja instigación de origen marxista que propiciaba que las clases sociales debían enfrentarse y no entenderse. Para que se continúe con esta acción es importante que no se politicen las relaciones. Siempre cuando hay algún agente externo en el accionar de los seres humanos, es motivo de perturbación y conflicto.

El entendimiento sólo puede ser fruto del convencimiento de las dos partes de que ésta es la mejor manera de convivir. No existe, por tanto, por muy perfeccionada que sea, legislación que pueda obligar a la gente a entenderse.

Es un proceso humano, que debe contar con la adhesión voluntaria y convencida de cada uno de los actores. El Gobierno a su vez debe crear el clima y el ambiente para que esta natural situación pueda materializarse.

Otro aspecto importante a destacar es el nuevo sindicalismo:

Si uno observa, hoy quienes son la inmensa mayoría de los dirigentes que manejan la vida sindical, vemos que un alto porcentaje están preocupados principalmente de obtener más beneficios para sus asociados, lejos del accionar de las cúpulas políticas, que sólo utilizan a los trabajadores para sus fines partidistas, sin interesarle mayormente la solución de sus problemas.

Con un accionar callado pero efectivo, estos dirigentes, en forma muy seria y profesional, han ido logrando importantes beneficios en sus empresas.

Cabe destacar, por la importancia que tiene para los trabajadores, que junto con todos esos avances en la legislación laboral, se crearon los mecanismos legales para que los trabajadores pudieran ser dueños de las empresas donde laboran.

En los gobiernos socialistas pasados mucho se habló de la participación de los trabajadores, pero nada concreto pudieron obtener éstos en aquellos años.

El Gobierno Militar hizo posible que los trabajadores pudieran adquirir acciones de las empresas en que trabajan, con los fondos de indemnización por años de servicio, transformándolos en dueños de ellas. Es así como hoy los trabajadores de CAP - SOQUIMICH - IANSA - varias empresas eléctricas - ECOM, etc., son hoy dueños de parte de sus empresas y tienen representantes de ellos en sus directorios. Muchos de estos trabajadores reciben en equivalente a varios sueldos mensuales, por concepto de dividendos de sus acciones.

En estos últimos meses se han incorporado también los trabajadores de la Administración Pública al capitalismo popular, adquiriendo acciones de ENDESA con sus fondos de indemnización por años de servicio.

Esto, unido a los programas habitacionales ha realmente transformado a muchos trabajadores chilenos en propietarios, abandonando su condición de proletarios a que los tenía condenados el esquema socialista imperante en el pasado.

Otro aspecto importante a destacar es el establecimiento de los nuevos tribunales laborales.

Por muchos años antes del Gobierno Militar, rigió en Chile la legislación sobre juicios del trabajo. A la luz de esa larga experiencia, se vio que no daba una adecuada protección a los trabajadores. Los procedimientos eran largos, engorrosos y muchas veces a través de fórmulas dilatorias, los trabajadores perdían sus juicios por abandono.

Se creyó a comienzos de esta década que radicando los juicios del trabajo en los tribunales civiles, se podía mejorar la situación.

Luego de unos años se vio que esta solución no significó un mejoramiento importante.

Es por ello que en 1986 se dictó la ley que creó los nuevos tribunales del trabajo. Muchos opositores a la legislación laboral criticaron en ese tiempo esas modificaciones. Hoy esas voces se han acallado, ya que es clara y notoria la mayor protección que tiene ahora el trabajador a través de todo un procedimiento mucho más simple y expedito.

CRÍTICAS A LA NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL

Las principales críticas a la legislación laboral en la que coinciden tanto los sectores de dirigentes controlados por los partidos marxistas, como los de filiación democratacristiana, inciden en los siguientes puntos:

1. Negociación por área;
2. Inamovilidad de los trabajadores;
3. Derecho de huelga;
4. Cotización obligatoria.

1. *Negociación por área*

En la actualidad la negociación es al interior de la empresa y esta modalidad está protegida por una norma constitucional.

Sólo al interior de la empresa pueden apreciarse las reales posibilidades de remuneración y otros beneficios de los trabajadores, ya que éstos dependen de la rentabilidad y la eficiencia de ésta.

El establecer, como en el pasado, parámetros generales para toda una actividad, es altamente perjudicial para los intereses de los trabajadores.

Si existe una gran empresa, con la más moderna tecnología en algún rubro de la producción nacional, ésta tendrá más posibilidades de entregar, como ocurre por lo demás en la vida real, mejores condiciones a sus trabajadores.

Dentro de ese mismo rubro puede también existir una pequeña empresa artesanal familiar, con uno o dos trabajadores.

Si a esa empresa se le obliga a cancelar las remuneraciones de la gran empresa, lo más probable es que cierre o, a lo menos, despidan a los trabajadores asalariados y continúe sólo con sus propietarios.

Si por el contrario el nivel se fija por las empresas más ineficientes, o más pequeñas, o más descapitalizadas, las más eficientes pagarán a sus trabajadores menos de lo que realmente estarían en condiciones de cancelar.

Como conclusión podemos expresar que sería altamente inconveniente para los trabajadores, y en muchos casos muy conveniente para las grandes empresas, el establecer la negociación por área.

Nunca se escuchó a los trabajadores solicitar este "beneficio", sino sólo a los dirigentes de las cúpulas sindicales, y sobre todo, a los de clara vinculación político partidista.

La negociación por área da poder al máximo dirigente de una rama de la producción y da más poder aún a las cúpulas políticas.

En el pasado, las negociaciones de los grandes conglomerados de la producción terminaban en las oficinas de los presidentes de los partidos políticos. Estos decidían, no mirando los intereses de los trabajadores sino que cuidando la generalmente caótica situación económica que prevalecía en el país.

Muchas justas peticiones de los trabajadores eran frenadas por las cúpulas políticas para limitar así la posible alza de productos que incidían en el costo de la vida.

Una expresión clara de esta situación que se vivió en el pasado, es la dramática confesión que hizo en Londres en 1975 el ex presidente comunista de la CUT y ex Ministro del Trabajo del Gobierno del Presidente Allende, don Luis Figueroa Mazuela:

“Cometimos otro error durante el Gobierno de la UP, llevando a la CUT al Gobierno y amarrándola, por así decirlo, a toda alternativa del gobierno de la Unidad Popular y enfrentándonos al peligro de la división de clase”.

Más adelante manifiesta: “Estos errores históricos se pagan muy caro”. “¿No tenemos nosotros, dirigentes del movimiento obrero chileno, la responsabilidad de los sucesos? Ahora no podemos eludirla, no supimos mantener nuestra independencia”.

2. La inamovilidad en el empleo

Otro aspecto que se critica es que con la actual Legislación no existe inamovilidad en el empleo. Es importante destacar que en ningún país del mundo existe la inamovilidad absoluta en el empleo.

En algunos, como la Francia Socialista, para despedir a los trabajadores se debe recurrir a las “necesidades de funcionamiento de la empresa”. Por este expediente se pueden despedir trabajadores sin indemnización.

El Gobierno Militar, en 1984, eliminó esa causal, ya que se prestaba para eliminar trabajadores sin cancelar indemnización por años de servicios.

La inamovilidad es tema de discusión en nuestro país desde hace varias décadas. El destacado economista demócratacristiano, prematuramente fallecido, don Jorge Ahumada, expresaba en 1966:

“Si logramos hacer comprender a los trabajadores que la seguridad en el empleo y la posibilidad del empleo no dependen de una ley de inamovilidad, sino que por el contrario, una ley de inamovilidad es uno de los caminos más seguros para destruir la seguridad del empleo, pues es un obstáculo formidable para el desarrollo económico, entonces tendríamos una sociedad menos conflictiva”.

Luego que el Gobierno del Presidente Frei dictara una ley de inamovilidad, el director del Servicio Nacional del Empleo del Gobierno DC, el sociólogo y escritor don Pablo Hunneus Cox expresó en la publicación “El efecto de la ley de inamovilidad en la situación del empleo”, que dicha ley no favorece al trabajador, ni al más antiguo, ni al buen trabajador, que actúa en las empresas como un estímulo para reemplazar obreros por máquinas, estimula los contratos inferiores a seis meses y los trabajos de obra vendida.

En sus conclusiones expresa:

1º De lo anterior se desprende que la Ley N° 16.455, afecta seriamente la situación de empleo del país.

Teniendo presente los resultados de un estudio de ODEPLAN hecho en julio de 1968 sobre esta ley, que en gran parte coinciden con estas observaciones técnicas hechas por SENDE, se puede concluir que si bien protege a los que ya tienen empleo, ha entrabado artificialmente la necesaria movilidad ocupacional inherente a todo sistema industrial y a todo desarrollo económico.

Por este motivo ha significado un freno para las contrataciones y para el empleo de los 152.300 cesantes actuales y de los 76.800 jóvenes que debido al crecimiento demográfico, ingresan anualmente a la fuerza de trabajo buscando empleo.

Consecuentemente, para no aumentar la cesantía, en el país deben crearse este año 76.800 nuevas ocupaciones—el doble de lo que emplea la Gran Minería del Cobre, que es la actividad más antigua y sólida del país—, y en este sentido la citada ley es un obstáculo.

2º Una de las causas de los efectos de esta ley sobre la situación del empleo no es sólo su intención —suprimir los despidos arbitrarios— enunciada en los primeros dos artículos sino el procedimiento establecido en los artículos siguientes. El funcionamiento práctico de esta ley ha desorientado a los trabajadores porque —simplificando el problema— se han considerado “inamovibles” provocando así una disminución de la disciplina de trabajo con la consecuente baja de la productividad per cápita y ha desorientado a los empleadores porque —también simplificando el problema— han creído que no pueden despedir al personal contratado. El efecto que en los empleadores produce esta ley y la imagen que se han formado de ella, se debe, esencialmente, a todas las trabas legales, comparecencias ante el inspector del trabajo y juicios que le significa en la práctica su ejecución.

A ningún empresario le gusta sumar a las dificultades inherentes a su función, una secuela de problemas judiciales provocados por la movilidad ocupacional propia de toda industria dinámica.

3º Desde el punto de vista del empleo, una alternativa para lograr la intención de la ley podría ser estableciendo simplemente un desahucio de 30 días por año —de cargo del empleador— que se pagará cuando el despido ocurra por causas no imputables al trabajador y suprimiendo todo trámite y apelación posterior.

Una ley así concebida tendría para el trabajador la ventaja de suprimir la arbitrariedad, debido al costo que implica y de otorgarle una especie de seguro de cesantía que sería mayor mientras mayor fueran sus años de servicio, es decir mientras mayor sea su dificultad para encontrar otro empleo.

Para los empleadores tendría el inconveniente de ser más caro, pero tendría la ventaja de cambiar todo el engorro burocrático con sus nocivos efectos sobre el empleo por un costo fácil de calcular anualmente (Rotación de personal + antigüedad media), y fácil de incorporar a los costos de producción. Así podría eliminarse el efecto psicológico y de todos modos real, de esta ley sobre la situación del empleo junto con suprimirse la arbitrariedad en el despido.

Como se puede apreciar, el director del Servicio Nacional del Empleo del Gobierno DC propuso, en 1969, la misma norma que hoy rige en el actual Código del Trabajo, dictado por el Gobierno del Presidente Pinochet, única y eficaz herramienta para realmente proteger a los trabajadores de un despido arbitrario, y que consiste en encarecer el despido, debiendo el empleador cancelar una indemnización de un mes por año de servicio.

Cabe destacar que, según las estadísticas oficiales del Gobierno DC, entre 1966 y 1970, sólo se crearon en el país 10.000 nuevas ocupaciones. Ese fue el resultado de la ley de inamovilidad.

3. *Derecho de huelga*

En el Código del Trabajo está establecido que luego del período de negociación entre las partes, si ésta no fructifica, los trabajadores, en votación secreta, deciden si van o no a la huelga. La ley permite que los trabajadores, luego de aprobar la huelga, pueden hacerla efectiva algunos días después, dando así una real posibilidad para una negociación de último minuto.

Según las estadísticas de la Dirección del Trabajo, un alto porcentaje de las negociaciones se soluciona en esas cruciales últimas horas. Si no hay acuerdo y los trabajadores inician la huelga, ésta tiene una duración tope de 60 días. Cumplido este plazo, y si no se ha solucionado el conflicto, el empleador está obligado a contratar, en las mismas condiciones anteriores pero sin reajustes, a todos sus trabajadores por el plazo de dos años.

El empleador puede sí contratar trabajadores de reemplazo mientras dure la huelga. Este mecanismo otorga un razonable equilibrio entre las partes.

Se propicia, por un lado, la huelga indefinida y la no contratación de trabajadores de reemplazo. Me pregunto ¿mejora las condiciones de los trabajadores con un plazo indefinido de huelga?, ¿quién en esas condiciones puede resistir más, la empresa o ellos?

En relación a la contratación de trabajadores durante la huelga, esta situación se transforma cada día más en letra muerta en la gran mayoría de las empresas. El manejo de la sofisticada mecanización que existe ahora en los centros de producción ¿hace posible que el empleador pueda reemplazar de la noche a la mañana a todo su personal, por personal no calificado? ¿No es esta una situación que pesa fuertemente en el empresario para llegar a una adecuada solución con los trabajadores?

En empresas que realizan labores simples, indudablemente que opera esta norma. Pero también esas empresas son más sensibles a no resistir un brusco aumento de sus remuneraciones, y por ello se justifica su mantención.

4. Cotización obligatoria

Otro aspecto planteado por algunas cúpulas sindicales, es la cotización obligatoria de todos los trabajadores. Cabe notar que ya no se habla de la afiliación obligatoria.

Hoy un trabajador puede o no pertenecer a un sindicato. Por lo demás, la formación de éstos, con las normas que establece el nuevo Código del Trabajo, es simple y más expedita que nunca.

¿Por qué se debe obligar a un trabajador, que no ve ningún beneficio en el accionar de su sindicato, que proporcione fondos a éste?

Creo que los sindicatos que operan eficientemente, que defienden bien a sus trabajadores, no tienen este problema, ya que sus asociados comprenden que su aporte les rendirá importantes beneficios y gustosamente adhieren al sindicato y aceptan cancelar su financiamiento.

Volver a una fórmula compulsiva como la propuesta, significa una arbitraria expropiación del patrimonio de los trabajadores, sin ningún beneficio para ellos, sino sólo para mantener cúpulas sindicales partidistas, interesadas sólo en obtener, sus particulares privilegios.

CONCLUSIONES:

La Legislación Laboral actual es fruto de la experiencia de casi un siglo en la relación entre trabajadores y empleadores chilenos.

Como toda obra humana, siempre será perfectible, pero considerando para ello ciertos principios fundamentales.

Si por presiones de tipo político populista demagógico se pretende volver a fórmulas superadas, los más perjudicados serán los trabajadores de Chile, que verán disminuidos sus ingresos y en muchos casos, desaparecidas sus fuentes de trabajo.

Hay que considerar que en los gobiernos socialistas el empleo en Chile creció en forma insignificante.

Según el INE, en el semestre julio-diciembre de 1966, habían 2.798.000 personas empleadas en Chile. Comparado con el trimestre septiembre-diciembre de 1970, en que había empleados 2.808.000 chilenos, se llega a la triste conclusión que en 4 años sólo se creció en 10.000 plazas de trabajo en nuestro país, o sea, sólo 2.500 empleos por año. Este fue el fruto de las políticas socialistas-comunitarias del Gobierno del Presidente Frei.

En el Gobierno del Presidente Allende, el INE sólo consignó cifras hasta el semestre enero-julio de 1972, con un total de 2.882.000 empleados, o sea un crecimiento de 74.000 empleos en un año y medio. Vale destacar que gran parte de este mayor empleo fue producto de contrataciones en las grandes empresas estatizadas que no correspondían a verdaderas necesidades de éstas, sino que eran parte de la política de corte populista socialista que colapsaría un año después.

Durante este Gobierno se mantiene durante los primeros 4 años la cifra de empleo sin crecer, debido a los agudos problemas de tipo económico y social originados por el desastre dejado por la Unidad Popular.

En 1977 hay 2.820.000 empleados y en marzo de 1989, 4.169.000. Se aumentó el empleo en un millón trescientas cincuenta mil trabajos, cifra nunca antes vista en nuestro país.

Un incremento promedio de 117.000 personas por año, en 11 años y medio. Esta es la más categórica demostración que cuando se aplican políticas sensatas, que estimulan la inversión, los primeros beneficiados son los trabajadores.

Lo contrario, si se aplican medidas desquiciadoras de la economía, se produce una alta inflación y desocupación, como ha ocurrido con las políticas socialistas populistas de la mayoría de los países vecinos, y los trabajadores son los primeros en sufrir las consecuencias.

Como fruto de esos desaciertos, hemos visto en estos días que en países vecinos, se está propiciando como solución al grave deterioro económico que han sufrido los trabajadores, la implantación de un ingreso mínimo inferior al vigente hoy en Chile. Ese es el dramático desenlace que terminan pagando todos los asalariados.

Chile puede continuar su camino como país que ha dejado atrás el subdesarrollo y la pobreza.

Para ello, debemos seguir por la senda de la libertad y progreso, estimulando la iniciativa individual y otorgando un adecuado marco institucional para que el sector laboral y empresarial desarrollen sus capacidades en un clima de armonía y comprensión mutua.