

7

LA DEFINICION SINDICAL

“**L**AS organizaciones sindicales deben temer tanto a su fuerza como a su debilidad. La paradoja del sindicalismo consiste en la capacidad de las organizaciones sindicales de desestabilizar el sistema del cual siguen dependiendo. Sistema que no pueden cambiar solos. Ni tampoco en el corto plazo”.

La cita, de Giorgio Ruffolo, sintetiza admirablemente el dilema fundamental del movimiento sindical en la democracia; el de la forma de ejercer su poder para un cambio deseado de las estructuras de la sociedad, sin que ello desestabilice precisamen-

te a aquel sistema político que mejor ha probado garantizar los derechos de las personas y, entre éstas, de los trabajadores: la democracia.

El dilema —poder, estabilidad y cambio— se presenta con nueva fuerza y nuevas posibilidades cuando un país comienza a transitar desde una experiencia autoritaria hacia la democracia. El solo cambio de régimen, y la necesidad concomitante de diseñar nuevas instituciones que regulen el conflicto social, dan plasticidad a la situación, haciéndola moldeable en una u otra dirección, según se tenga o no claridad en el proyecto de futuro que se desea impulsar.

Si el cambio de régimen ocurre, además, en una economía sobre-endeudada y restringida, existe el riesgo de que la confusión generalizada, que embarga a los principales actores políticos y sociales en tiempos de crisis, impida visualizar —y por lo tanto aprovechar— todo el potencial que ofrece una resolución novedosa y fresca del impasse. Este surge, como ya se ha dicho, a partir de la necesidad de nuevas instituciones que den cuenta del cambio de régimen y que permitan, al mismo tiempo, una mejor resolución de la crisis estructural de la economía.

La crisis y el cambio inevitable en el régimen político fuerzan —de hecho— a los principales actores políticos y sociales, a repensar no sólo las instituciones, sino también la forma en que ellos mismos, cómo grupos o sectores de la vida nacional, se van a relacionar entre sí. No es coincidencia que sea precisamente en las épocas de grandes crisis cuando a menudo surgen nuevos arreglos sociales. A partir de situaciones de este tipo muchos países han podido estabilizar sus sociedades y dinamizar su desarrollo por varias décadas.

Es lo que ocurrió con los EE.UU. y los países del Norte de Europa en los años de la Gran Depresión: la respuesta a la crisis tomó la forma del “New Deal” de Roosevelt, y del “Estado de bienestar” en el contexto europeo. Ambas fórmulas fueron exitosas en los dos sentidos que mencionábamos anteriormente.

Un fenómeno similar sucede en el resto de Europa en 1945. La necesidad de reconstruir las economías y de terminar con las divisiones de la guerra fue un factor que gatilló en varios países

una voluntad nacional de enorme capacidad movilizadora en torno a conceptos simples. Superar el atraso y la mediocridad. Modernizar el país. Convivir en paz. Resolver los problemas pendientes para lograr desarrollo y equidad en las relaciones sociales. Esta fuerza motivadora hizo posibles las nuevas instituciones sociales que hasta el día de hoy han moldeado a las sociedades europeas.

La preocupación está latente en el movimiento sindical en Chile. Entre los dirigentes más lúcidos existe la percepción —reforzada por el sentido común de la base sindical, que apunta en el mismo sentido— de que la vuelta mecánica al reivindicacionismo del pasado no es una respuesta adecuada al desafío que presentan el futuro y los propios intereses de largo plazo de los trabajadores chilenos.

LA VISION DE LOS PARTIDOS

En los partidos políticos no comprometidos con el régimen de Pinochet se comparte la noción de que, en los años de la dictadura, se han cometido graves injusticias con el sector laboral y con sus organizaciones. Esos partidos apoyan la idea de que es necesario restituir ciertos equilibrios básicos en las relaciones de los factores de la producción, fortaleciendo las organizaciones sindicales y cambiando la actual legislación laboral.

Se trataría, además, de aprovechar la oportunidad del cambio de régimen para promover una nueva valoración social y cultural del factor trabajo. Para algunos, éste es un imperativo ético avalado por las Encíclicas Papales. Para otros, responde a una concepción humanista de la sociedad, que en sus vertientes laica y socialista, respectivamente, reafirma la primacía del trabajo humano como fuente del desarrollo y progreso de toda sociedad. Hay quienes, por último, ven la necesidad de reafirmar el valor del trabajo —y del trabajo productivo— frente a una experiencia de capitalismo especulativo y financierista que ha tenido como consecuencia precisamente su degradación: cesan-

tía masiva, salarios bajos, abusos patronales, inseguridad en el empleo.

Todos estos factores abren una oportunidad única al mundo del trabajo, porque las principales fuerzas políticas deberían estar especialmente receptivas a buscar consensos y proyectos compartidos con el sector laboral.

Lo anterior sería especialmente válido para aquellas coaliciones políticas con expectativas de gobierno después del régimen autoritario. Para éstas, no se trata sólo de un interés ideológico. La situación de extrema escasez de recursos externos y de ahorro interno, junto a las presiones del FMI y del resto del sistema financiero internacional, ponen sobre una base de alta precariedad el desarrollo futuro de la economía.

La situación se presenta especialmente delicada por la severidad de los problemas acumulados en el frente social. Lograr una cierta mayor holgura en la restricción de recursos supone un gran esfuerzo de modernización y de expansión de la capacidad productiva del país, e implica obtener un mayor rendimiento de los escasos recursos existentes, esto es, aumentos sostenidos en la productividad.

Hay otro factor de importancia equivalente. Sin acuerdos con el sector laboral el manejo de las presiones inflacionarias, o la absorción de shocks provenientes de la economía internacional, obligarían a seguir el camino recesivo: contraer la actividad económica y el empleo hasta forzar una caída en los salarios reales.

La experiencia post-1973 muestra las consecuencias traumáticas de recurrir a ese procedimiento: debilitamiento y destrucción del aparato productivo, caídas en la inversión de reposición, cancelación de los nuevos proyectos; desmoralización de la fuerza de trabajo por el aumento del desempleo y por la caída de salarios.

Todos estos factores predisponen a algunos partidos políticos a buscar un acuerdo que permita desarrollar un nuevo tipo de relación entre ellos y las organizaciones laborales: un contacto de confianza y cooperación que dé participación al movimiento sindical en los mecanismos de decisión. Se trata-

ría, en verdad, de un compromiso asumido por esos partidos, para cuando fueran gobierno, de cautelar y promover los intereses de largo plazo de los trabajadores. Como contrapartida se buscaría la colaboración activa de las organizaciones laborales para reconstruir y modernizar la economía a través de un esquema de beneficios y sacrificios compartidos.

Pero el compromiso de ciertas fuerzas políticas de dar participación efectiva al trabajo organizado implica un riesgo —que puede ser alto— para quienquiera que acceda al gobierno. Constituye una apuesta en favor de la responsabilidad, la madurez y el sentido nacional de las organizaciones laborales. Porque, una vez abiertos los canales de participación, podría ser que el sindicalismo los utilizara para reflotar el reivindicacionismo “de tejo pasado” que prevaleció anteriormente. La participación se convertiría, así, en un mecanismo profundamente desestabilizador del esfuerzo de reconstrucción de la comunidad nacional.

Eso hace poco probable que los partidos adelanten una oferta política concreta de participación. No lo harán a menos que cuenten con una “red de seguridad” que, en este caso, estaría dada por un compromiso —antes del cambio político— con las fuerzas laborales, para concertar las acciones y decisiones de ambos. Los partidos necesitarían “tener las cosas conversadas” antes de embarcarse en ese innovador esquema participativo.

LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y LOS EMPRESARIOS

A los trabajadores se les plantea un dilema semejante. ¿Por qué arriesgarse a entrar en acuerdos que amarren ahora, si no hay garantía de que sean posteriormente aceptados y activamente respaldados por las bases sindicales? Por otra parte, el riesgo aumenta si las organizaciones que no aceptan el acuerdo quedan libres para canalizar el reivindicacionismo más tradicional, con la posibilidad de debilitar a las organizaciones

que aceptan la concertación. ¿Por qué, entonces, entrar en un proceso de este tipo?

Antes de intentar una respuesta a esas interrogantes es útil despejar otro aspecto del problema. Usualmente la concertación incluye también a los empresarios. En España, por ejemplo, los empresarios han participado —desde 1977 en adelante— en más de 120 “macropactos”, esto es, acuerdos globales con organizaciones sindicales.

¿Es posible la participación de los empresarios chilenos en acuerdos concertados antes del cambio de régimen? La evidencia parecería indicar que ello es altamente improbable. Por una parte, los empresarios en Chile han sido tradicionalmente cortoplacistas: procuran la ganancia rápida, aprovechando oportunidades especulativas que un mercado y políticas económicas inestables siempre ofrecen. Estas tendencias se refuerzan cuando la inestabilidad patrimonial —que hoy afecta a numerosas empresas— permite ganancias rápidas a través de la transferencia de activos, en lugar del más lento y menos rentable proceso de efectuar nuevas inversiones productivas.

Con no muchas excepciones, el empresario chileno no se proyecta al largo plazo. No tiene motivación, por lo tanto, para construir pacientemente nuevas relaciones con fuerzas políticas o con el sector laboral, en función de un futuro que necesariamente habrá de compartir con ellos. Usualmente los empresarios llegan tarde a enfrentar esas situaciones; cuando ya han ocurrido. Ello permite, naturalmente, que cuando se incorporan a la negociación —generalmente con el Estado— lo hagan en condiciones desmedradas.

Por otra parte, y como consecuencia de un pasado traumático e inestable, el sector empresarial chileno convive con una serie de temores que lo paralizan. Desconfianzas, incertidumbre y dependencia del gobierno son algunos de los factores que le impiden proyectarse creativamente más allá de la coyuntura en cuanto a su red de relaciones. A estas razones se suma el que el empresario ha perdido, en buena parte, su pragmatis-

mo tradicional y se ha ideologizado fuertemente por la influencia del discurso neoliberal-autoritario del régimen.

Lo más probable es que, por esas razones, los empresarios se interesen realmente en la concertación sólo cuando vean acercarse la posibilidad de un acuerdo que amenace excluirlos; aquel acuerdo que se formaría entre una coalición política que va al gobierno y el movimiento sindical. En ese momento la cristalización de esa concertación bipartita puede convertirse para los empresarios en un riesgo consistente en que los acuerdos, en que no han participado, impongan condiciones macroeconómicas tales que perjudiquen a la empresa privada.

Esta autoexclusión inicial de los empresarios se dio en la mayoría de los países europeos, donde la concertación se ha originado en el acceso al poder de un gobierno de filosofía socialdemócrata o de centroizquierda que ha contado con apoyo inicial del sector laboral.

LOS PARTIDOS DEMOCRATICOS Y EL MOVIMIENTO LABORAL

La posibilidad de la concertación es mayor, entonces, entre los partidos y las organizaciones sindicales. La reticencia empresarial no debería frenar esta iniciativa; más bien debería contribuir a incentivarla. El foco adecuado indicaría la necesidad de procurar una convergencia de proyectos e intereses entre los partidos democráticos y el movimiento laboral.

¿Por qué las organizaciones sindicales tendrían que interesarse en dar ese paso? Los casos de Italia y España pueden ilustrar una primera razón. En ambos países, debido a experiencias históricas traumáticas —la guerra y la dictadura de Franco, respectivamente—, existía una fuerte demanda por un consenso social. Las bases sindicales no eran ajenas a ese proceso. Así, cuando la central sindical comunista italiana —la CGIL— escogió a mediados de los años cincuenta el camino de la politización y radicalización de la lucha sindical, perdió

a la mitad de sus miembros, que prefirieron afiliarse a centrales menos radicalizadas. Estas favorecían la negociación y no la confrontación, como el camino para conseguir mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores.

Lo mismo se observó en España después de la muerte de Franco. Con posterioridad al Pacto de la Moncloa, la central socialista UGT decidió participar en acuerdos anuales con los empresarios y el gobierno, mientras la central comunista —Comisiones Obreras— los rechazó. Como consecuencia, la primera ganó en adherentes a expensas de la segunda.

Que esta demanda por negociación y consenso existe en la sociedad chilena de los años ochenta lo demuestran todas las encuestas, incluso aquellas efectuadas en los sectores supuestamente más polarizados del mundo juvenil y poblacional.

Los dirigentes sindicales que escogieran el camino de la confrontación y radicalización de demandas, después del gobierno autoritario, incurrirían pues en un error.

Una segunda línea de argumentación en favor de la concertación laboral con las fuerzas políticas se refiere al hecho de que la situación económica proyectada a futuro —al momento de la democracia— es precaria de todos modos. Los problemas estructurales acumulados y no resueltos —la baja inversión, el desempleo crónico, los salarios reducidos, la deuda externa— se harán sentir con toda su fuerza. Cualquiera sea el gobierno, se verá obligado a diseñar medidas económicas que implican austeridad, esfuerzo y sacrificios.

Si estos costos se pactan adecuadamente existe la opción de influir en cómo se asignan, es decir, de participar en la determinación de los grupos sociales o sectores de la economía que deberán hacer mayores sacrificios. Si no se está en la mesa de negociación y los sacrificios terminan concentrándose principalmente sobre el sector laboral, se corre el riesgo de activar una situación de alta conflictividad, de frecuentes huelgas, con el consiguiente debilitamiento de la capacidad de recuperación económica del país: un cuadro en que al final todos pierden.

El ejemplo de la relación entre el gobierno de Alfonsín y la CGT argentina es el paradigma de relación que hay que evi-

tar, porque, evidentemente, no hay quien gane de ella, con excepción de las fuerzas de ultraderecha que esperan obtener de allí un debilitamiento de la democracia que legitime nuevas aventuras golpistas en el futuro.

Un tercer factor, que apunta en la misma dirección, dice relación con la demanda de las bases sindicales. Un matutino de Santiago publicó, en noviembre de 1986, los resultados de entrevistas con dirigentes sindicales de base, en las cuales se les preguntaba por los problemas que los afectaban y las prioridades para su resolución. La primera demanda era la de terminar con la inseguridad. Esta se originaba en los experimentos económicos, en la inestabilidad del trabajo y en el hecho de la cesantía masiva.

Los dirigentes expresaban que el problema de la cesantía “rebota finalmente contra todos los trabajadores”, incluyendo los que están ocupados. Ello porque la cesantía masiva incuba la delincuencia, los asaltos y la violencia en las poblaciones donde viven los trabajadores. El resultado es que empeora la calidad de vida de todos. Atacar la cesantía representa por eso, también y directamente, el interés de los trabajadores ocupados. Tanto es así que los trabajadores entrevistados manifestaban su disposición a renunciar por varios años a reajustes de remuneraciones que superaran el IPC si se les garantizaba la estabilidad en el empleo.

Al mismo tiempo, los dirigentes de base favorecían modificaciones sustanciales en la legislación laboral: un derecho a huelga sin límites de tiempo y sin derecho patronal a contratar nuevos trabajadores; una negociación por ramas en sectores como la construcción, el comercio, la agricultura y el transporte. Deseaban también mejores relaciones laborales dentro de la empresa, a través de mecanismos de consultas e intercambio de información permanente con los cuerpos directivos de ésta. Expresaban, del mismo modo, la necesidad de “superar la mentalidad del todo o nada y de sentarse a conversar empresarios y trabajadores ahora”. Advertían a los empresarios de la inconveniencia de su estilo de “estirar la cuerda” en las

relaciones laborales, y mencionaban la probable “vuelta de tortilla” que ello tendría como consecuencia a futuro.

Estas opiniones reflejan claramente una preferencia por la negociación y, considerando los temas prioritarios —empleo, estabilidad en el trabajo y legislación laboral—, es claro que esa negociación requiere de un proceso sistemático de diálogo y consultas no sólo con los empresarios, sino también, y tal vez principalmente, con las fuerzas políticas que tengan la llave del cambio a futuro, ya que la rigidez del gobierno autoritario haría estéril tal negociación con quienes actualmente controlan el poder del Estado.

Finalmente, y en relación con el punto anterior, parece claro que la superación de la inseguridad de vida de los trabajadores, sobre una base más permanente que la voluntad de un determinado gobierno, depende de una integración más plena del trabajo organizado al sistema nacional de decisiones, esto es, al sistema político. Cuando el movimiento sindical italiano replanteó su acción en función de la tarea nacional —modernizar a Italia y su economía para competir exitosamente con con el resto de Europa— y cuando aceptó el sacrificio consiguiente, reflejado en acuerdos salariales restrictivos, entendió también que por esa disposición de su parte tenía derecho a asumir tareas de dirección en la sociedad. Se convirtió así en un actor político indispensable, cuya opinión se hace necesaria en las principales decisiones del Estado.

Este tipo de enfoque representaría, para el movimiento sindical chileno, un cambio significativo respecto del pasado. Expresaría un intento de articular un proyecto propio —de país y de la forma en que en él se insertarían los trabajadores— que superaría positivamente los enfoques puramente defensivos del pasado.

Intentaría dar un contenido concreto a la manida “participación de los trabajadores”, siempre incluida en las aspiraciones del sector y nunca provista de una propuesta específica. Representaría escoger el camino de la mayor parte del sindicalismo europeo: el del desarrollo democrático y del diálogo social.

Situaría a los trabajadores como garantes de lo nacional frente a empresarios permanentemente tentados de hacer sus inversiones fuera del país y frente a sectores populares que han mirado, durante el autoritarismo, a la conducción del movimiento sindical como el nexo más real con la sociedad democrática a la que esperan integrarse.

REQUISITOS PARA LA CONCERTACION LABORAL

Dados los argumentos favorables a la concertación laboral ¿cuáles son los requisitos para que funcione en la práctica? El primero de ellos es que se creen relaciones de confianza recíproca entre dirigentes políticos, funcionarios del Estado y dirigentes sindicales (y con los empresarios, a medida que éstos decidan incorporarse). Los dirigentes sindicales tienen que estar dispuestos a prestar credibilidad y confianza técnica a las alternativas macroeconómicas presentadas por el gobierno democrático. Deben comprender, desde luego, que el nivel de salarios tiene un impacto sobre el empleo, la competitividad externa y la tasa de inflación, que no puede desconocerse.

La confianza técnica es indispensable para establecer metas de crecimiento del PGB y de inflación esperada, que sean compatibles con un cierto aumento de los salarios. En otras palabras, para que la concertación laboral funcione los participantes deben tener confianza en que la programación económica es un instrumento eficaz —más eficaz que las fuerzas espontáneas del mercado— para hacer compatibles crecimiento, empleo y trayectoria de los salarios. Sin esta credibilidad básica será más sensato para el gobierno democrático proceder a una planificación desde arriba, en lugar de perder el tiempo en consultas inconducentes.

La credibilidad en la eficacia de la programación económica es lo que explica la aceptación —por los sindicatos en Italia— de compromisos por tres años, basados en las trayectorias probables del crecimiento del ingreso, de los salarios y los precios, según proyecciones del Ministro de Finanzas. Natu-

ralmente, la revisión a posteriori de los resultados permite a las organizaciones sindicales plantear condiciones para el período siguiente. En la Italia de los años setenta las metas planteadas por el gobierno a los sindicatos se cumplieron con holgura.

Esta misma confianza en el plan macroeconómico persuadió a las organizaciones laborales, en España, a aceptar un cálculo del reajuste nominal de salarios basado no en la inflación efectiva del año anterior, sino más bien en la inflación esperada para el año en curso. Se otorgaban así, reajustes normalmente inferiores al IPC del año anterior, porque las proyecciones económicas se construían en torno a una meta de reducción de la inflación.

Un segundo requisito para el éxito en la concertación laboral es evitar la excesiva formalización de las relaciones —al estilo de los Consejos Económicos Sociales— y favorecer más bien los contactos frecuentes e informales entre autoridades del gobierno y dirigentes sindicales. Ello flexibiliza los encuentros, no obliga a hablar siempre “para la galería”, y salvaguarda un cierto grado de autonomía para las organizaciones una vez que el gobierno toma su decisión.

Si la opción gubernamental contraviene frontalmente la posición de los sindicatos, éstos no quedan cazados en la decisión. Para el gobierno, el beneficio es similar: las decisiones son de la autoridad pública; no hay cogestión del Estado con los trabajadores sino participación y consultas destinadas a encontrar un terreno consensual en común.

Un tercer requisito es la existencia de un liderazgo claro entre los dirigentes sindicales y políticos involucrados en el proceso. La concertación laboral no funciona si cada paso debe consultarse con las bases. Ella requiere capacidad de tomar compromisos, claridad en los objetivos y —a menudo— coraje para apoyar decisiones que las bases podrían haber objetado. Sin un verdadero sentido nacional, de construcción de país, la concertación laboral puede llegar a paralizar el proceso de toma de decisiones.

Todo lo anterior supone que los dirigentes sindicales recuperen el estatus que les corresponde como actores políticos con su peso propio y su contribución específica. Ellos, en esta perspectiva de la concertación, también representan el proyecto nacional, tal como él se ve desde los trabajadores. Ya no son meros voceros de las reivindicaciones inmediatas de un sector —en conflicto con las demandas de otros—, sino también portavoces de una cierta visión del país que se hace legítimo incorporar en un proceso de perfeccionamiento de la democracia.

Por último, sin alguna autonomía —que nunca será absoluta— de las organizaciones sindicales respecto de los partidos, la concertación laboral no tendría sentido. Si el sindicalismo no fuera más que la “correa de transmisión” de los partidos hacia el mundo laboral, siempre sería más eficaz para un gobierno entenderse directamente con los partidos, sin pasar por la engorrosa —y en definitiva, innecesaria— mediación de los dirigentes sindicales. Este es el tipo de relación que se dio, por ejemplo, entre trabajadores y partidos en el período UP.

Es la propia autocrítica de Luis Figueroa, último Secretario General de la CUT y Ministro del Trabajo de Allende —expresada en 1975, poco antes de su fallecimiento— la que debiera servir de advertencia respecto de esta deformación: “En nuestra historia hemos cometido varios errores. Primero, el error de haber incorporado a la CTCH al Frente Popular y haber terminado con ella cuando el Frente se rompió por falta de unidad política. Cometimos otro error durante la Unidad Popular al haber llevado a la CUT al Gobierno y al haberla amarrado, por así decir, al conjunto de la alternativa del Gobierno Popular y, por lo tanto, confrontándonos con el difícil problema de la división de la clase”. Figueroa continúa: “Una cosa es la lealtad política que uno tiene a su partido, a una ideología, y otra cosa es un instrumento de la unidad de la clase”.

AMBITOS DE LA PARTICIPACION LABORAL

Supuesta una autonomía relativa del movimiento sindical y una identidad propia —como actores sociales y actores políticos— entre sus dirigentes ¿cuáles serían los ámbitos de participación de los trabajadores en el sistema económico concertado? La definición de este aspecto corresponde precisamente a las negociaciones —ojalá anteriores al advenimiento del gobierno democrático— que debieran llevar a cabo los dirigentes laborales y políticos.

Basándose en los objetivos del CNT, de la CDT y de otras organizaciones, así como en la experiencia de otros países, los probables ámbitos de la participación serían: el de los cambios en la legislación laboral vigente y en los futuros proyectos de ley que afecten a las organizaciones sindicales; los temas que dicen relación con el tipo de organización sindical, su forma de financiamiento, su grado de libertad para disponer de sus recursos, los niveles de las organizaciones (sindicato de base, federación, confederación y centrales nacionales); y la participación de algunos de sus representantes en decisiones específicas del Estado. Ya hemos mencionado su integración en la programación económica y las consultas en ciertos proyectos de ley. A ello habría que agregar la eventual participación en el manejo de la previsión y en los programas de capacitación de la mano de obra.

Concretar estas posibilidades en proyectos consensuales, que cuenten con el máximo apoyo posible de los partidos y de otras organizaciones gremiales y profesionales, debería constituir un objetivo prioritario —y actual— del movimiento sindical.