

EMPRESA Y RELACIONES DEL TRABAJO

DOCTRINA Y PRACTICA:

"Una doctrina social no se enuncia solamente, sino que se lleva a la práctica en términos concretos" (Juan XXIII - Mater et Magistra).

Urgente necesidad no suficientemente comprendida, grave responsabilidad, distante por desgracia, de ser plenamente compartida por los cristianos.

Los principios de esa doctrina social se orientan al bien común, tienen también su fundamento en el derecho natural. Marco por lo tanto, en que puede inscribirse la acción de todos los hombres de buena voluntad.

Su formulación es responsabilidad de la Iglesia, su elaboración, entre nosotros, preocupación de grupos diferentes - Semanas Sociales, USEC, Instituto de Humanismo.

Pero la responsabilidad de su aplicación es de todos. No basta reconocerla, es preciso que cada cual se comprometa dentro de su actividad, a actuar según su mandato, "en la construcción del mundo con inspiración cristiana".

Esa doctrina expone la necesidad de organizar la solidaridad, creando entre los individuos y el Estado, múltiples formas de asociación, reservando para éste "la última instancia del bien común".

Los planteamientos se han ido reiterando a través de documentos pontificios, diferentes según las épocas, y en cuyo contexto integral deben ser interpretadas.

Estas líneas, más que la exposición de principios tienen por objeto intentar un aporte en el esbozo de las posibles vías de su aplicación concreta, en lo que al trabajo y a las relaciones que éste origina, se refiere.

EMPRESA: COMUNIDAD DE TRABAJO:

Frente a la Empresa, los planteamientos de la doctrina social son claros.

Empresa Privada - no empresa individualista, Ella debe constituir una comunidad de trabajo, abrir camino a la iniciativa de todos, debe permitir el desarrollo integral de sus miembros, debe dignificar el trabajo, coparticipación de una creación.

Debe permitir remuneraciones justas, adecuadas a sus posibilidades, que abran a todos el acceso a una vivienda digna, que ponderen sus aportes. Debe, en fin constituir una auténtica comunidad.

¿ Cómo conciliar el cuadro de solidaridad humana de esta visión de la empresa, con las tradicionales tensiones que envuelven a las actividades productoras ?

Es indispensable encontrar los caminos para que, éste tenga vida - no sólo en la letra - sino en la realidad concreta, cada vez con mayor extensión.

O CONTIENDA O CONTRATO: Capital y trabajo tienen dentro de la empresa, intereses de diferentes categorías.- Algunos encontrados, fijación de remuneraciones - situaciones económicas. En otros aspectos los cambia los intereses de ambos sectores aparecen conjugados: productividad - seguridad en el trabajo - bienestar social.-

El primer grupo da origen a conflictos - el segundo es materia de colaboración.

Como podrá dentro de la empresa, encontrarse solución a ambos, si no estableciendo canales independientes de operación, ya que es difícil que el mismo mecanismo que plantea el conflicto, constituya también la vía de la colaboración.

Escribe André Piettre en su obra "le dialogue et le Contrat" o las relaciones dentro de la empresa proceden de la autoridad que toma su origen de la posesión de las cosas, o bien ella reposa en la adhesión que deriva de la solidaridad de los hombres.

Y esa solidaridad puede verdaderamente ser construida dentro de la empresa, por el contrato y el diálogo. Pero es difícil que este diálogo se produzca y prospere si no se ha obtenido al pasar, por medio del contrato, de los intereses encontrados a los intereses conjugados.

EMPRESA Y SINDICALISMO:

Nada capital sin trabajo - ni trabajo sin capital. Capital y trabajo se unen a la empresa, y de su esfuerzo conjugado deriva la productividad.

Ambos tienen derecho a participar de la gestión y de su resultado. Pero se presenta el problema de ponderar los aportes respectivos.

El trabajador sabe, que si se halla solo, cara a cara frente al patrón, se encuentra condenado a constante inferioridad en la estimación de ese aporte. Y busca la solidaridad de su grupo, en la organización sindical.

"Todo hombre o cuerpo constituido que tiene el poder va hasta donde encuentra límites, para que no pueda abusar del poder es preciso que, por disposición de las cosas, el poder frene al poder". (Montesquien).

El trabajador desconfía, con razón en la generalidad de los casos, de cualquier disposición o medida que tienda a suprimir - aún a reducir la importancia - de su asociación auténtica y legítima.

La libertad de asociación debe adquirir su forma más amplia. Ni sindicato único ni fórmulas forzadas. Ellos sólo representan un atentado a la libertad sindical. Es indispensable producir las circunstancias en que ese derecho, en su forma más amplia, puede ser ejercido. Pero son los propios trabajadores los que deben resolver como ejercerlo. Es por lo tanto, indispensable conocer las experiencias y opiniones de los trabajadores, frente a los problemas de libre asociación, y de colaboración en las empresas, - que en la práctica han adquirido la forma de organización Sindical y Comité de Empresa respectivamente.

Es conocido el hecho de que los ensayos de cogestión industrial en Alemania no han significado un avance muy positivo - volviéndose los trabajadores a una forma de fortalecimiento del sindicalismo - tal vez disminuido durante la experiencia.

No difiere fundamentalmente de esto el resultado que los Comités de Empresa ha tenido en Francia, donde desde 1945 han tenido parte en la gestión social, horarios de trabajo, vacaciones, formación profesional, calificaciones, higiene, seguridad - pero donde las disposiciones referentes a su participación en la administración del negocio han permanecido, prácticamente letra muerta.

Cuando la Lincoln Electric Company de Ohio, U.S.A., dispuso un sistema de participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa, los medios obreros la acusaron de haber creado un plan solamente para eliminar el sindicato, el que efectivamente, no existía en esa industria.

En los documentos del Segundo Encuentro entre Empresarios y trabajadores sobre Problemas de la Empresa, celebrado en Roma en la primera quincena de Junio del presente año, quedó bastante de manifiesto la opinión de los trabajadores italianos frente a la Sección Sindical y al Comité de Empresa.

Exigen para el primero reconocimiento y respeto, garantía para sus miembros, libertad de reunión, de movimiento de propaganda.

Señala debe constituir la expresión más viva y dinámica de asociación de los trabajadores. Recaban para él la encarnación del método democrático.

Lo interpretan como "llave maestra para afrontar de modo válido las seculares tensiones del trabajo".

Aceptan también el Comité de Empresa, a condición del funcionamiento previo de la Sección Sindical.

No es diferente la actitud que frente al problema han asumido los trabajadores integrantes de la Comisión Tripartita nombrado por el Supremo Gobierno para analizar, en Chile, los problemas, originados en la actividad de la Construcción.

Las opiniones de todos aparecen, en este aspecto coincidentes.

Por otra parte, tampoco desean los trabajadores ser ajenos a la gestión de la Empresa. A condición de que se reconozca su más amplio derecho de asociación, y la más absoluta libertad para ejercerlo, "la base se interesa por la acción de la empresa". "No queremos ser ya más unos extraños a la empresa- declara un folleto de la Confederación General del Trabajo en Francia - ni simples accesorios de un mecanismo complicado. En lugar de ser un material humano, del que se dispone como de máquinas o materias primas, queremos en lo sucesivo, tener conciencia del sentido de nuestro trabajo, apreciar su alcance, ofrecer libremente nuestro esfuerzo y participar en una obra cuyo interés no se nos oculta".

El sistema de libre iniciativa no corresponde a un esquema rígido y no se parece hoy al que Marx conoció. En la medida en que se logre más y más la promoción de la clase trabajadora, será menos valedera su crítica a un régimen que puede y debe transformarse.

SINDICALISMO Y DEMOCRACIA:

No son solamente los aspectos citados - solidaridad de los trabajadores - necesaria representación de sus intereses - los que justifican una auténtica promoción sindical.

La estructura sindical representa también una necesaria herramienta de la democracia moderna

La democracia no es una fórmula rígida, ni un estado ya logrado.

Señala P. Mendes France en "La república Moderna": "La democracia es un estado de espíritu, formado ante todo de un profundo interés por el destino de la comunidad a que se pertenece, y el deseo de participar en él a todo los niveles (comprensión, decisión, acción),

de la convicción de que una vida humana está como amputada si permanece limitada a un horizonte individual".

Porque depende esencialmente de la voluntad de los ciudadanos, porque supone un esfuerzo permanente, la democracia jamás llega a lograrse.

Como no puede ser plenamente lograda, tampoco puede ser perfecta. No existe democracia lograda y mantenida de una vez para siempre.

La democracia que solo se conforma con el sufragio universal no es hoy democracia verdadera. A través del sufragio, delegar los poderes en uno o varios elegidos, y desinteresarse luego y abstenerse - por varios años - no constituye sino democracia formal.

Es necesario superar esa etapa, y pasar de la democracia tradicional de representación, para realizar la democracia de participación, en donde, a decir de Mendes France: "En esa nueva fase, la democracia no se limita, el voto, ni a mociones, ni siquiera a la crítica, sino que se amplía a numerosas actividades profesionales, culturales, sindicales y también políticas. Actividades que deben ejercerse a la escala humana, es decir, que deben corresponder a "módulos de vida social" que puedan ser experimentados por todos y dar a todos los motivos para actuar sobre realidades concretas, a fin de que cada cual pueda seguir su desarrollo y el éxito de su esfuerzo personal".

Subsiste, empero, el problema de establecer las vías concretas de esa participación. Y ese problema no resulta ser diferente, a nivel nacional, de lo que es en la empresa.

Poco o nada podrá el individuo aislado aportar, frente al Estado, como tampoco puede hacerlo frente a la empresa.

De allí deriva la necesidad de su promoción y organización, en que junto a sus intereses de tipo regional, se encuentre también representado desde el ángulo de su función económica y de su actividad.

Y es para estos fines de lograr auténtica participación y verdadera democracia donde resulta indispensable el gremialismo, forma auténtica de organización y camino de incorporación plena de la vida nacional, de individuos, grupos e intereses profesionales.

PROPOSICIONES:

1.- LIBERTAD SINDICAL:

- Reconocimiento del derecho de los trabajadores a la más amplia libertad de asociación.
- Establecimiento de los medios en que ese derecho puede ser ejercido. Cumplimiento de normas internacionales a su respecto.
- Revisión del Código del trabajo para adaptarlo a esa necesidad.
- Liberación del sindicalismo de las fuerzas políticas y de la gestión del Estado.

En la medida en que la organización se fortalezca, tenderá a lograrla.

La voluntad decidida de su independencia y autonomía es, y ha sido, el rasgo dominante de las auténticas organizaciones sindicales. "Socializar sin estatizar", constituye su tendencia, frente al poder del Estado.

2.- PROMOCION POPULAR:

- Extensión en beneficio de todos los obreros sindicalizados o no, de la disposición que contempla la ley actual para el sindicato industrial, de participación de utilidades de las empresas.

- Reserva de un porcentaje de esa participación para cotización sindical, en la organización que el trabajador elija.

- Fortalecimiento, por el medio señalado del sindicalismo profesional en todas las actividades.

- Destinación a otros medios de promoción popular - gremialismo - cooperativismo - capacitación - de las cotizaciones de trabajadores

que eventualmente resolviera no participar en organizaciones sindicales.

- Establecimiento, con parte de los fondos de cotización sindical; de Institutos de Promoción y Capacitación, que orienten al trabajador en su elección, lo capaciten para actuar en sus organizaciones, fomenten la creación de las que resulten necesarias.

- Establecimiento con recursos de igual origen de otras vías de promoción popular.

Asignar tal prioridad al fortalecimiento del sindicalismo no resulta exagerado si se considera que, para que pueda funcionar la democracia representativa se exige a los ciudadanos el ejercerla, a través de la inscripción electoral.

Con cuanto mayor razón resulta necesario que reconozca fines en las organizaciones a través de las cuales se encuentra capacitado para ejercer también la democracia participada.

La aplicación práctica de el sistema de participación no presenta mayores dificultades.

En la actividad de la construcción, tal vez la más compleja por la circunstancia de la gran movilidad de su personal el problema tiene también solución.

Cada trabajador, que permaneciera en una empresa 90 días tendría derecho a participar de las utilidades de ella, en proporción a los salarios ganados.

Para los trabajadores afiliados por ejemplo a la Caja de Compensación, que son unos 70.000, que tuvieran derecho a la participación de las utilidades de 4 empresas en cada período (90 días como permanencia mínima en cada una), el tiempo empleado en cálculo electrónico de la participación que a cada uno corresponde es reducido, y su costo, según presupuesto de una firma especialista en la materia es un porcentaje mínimo de los remanentes a distribuir.-

3.- NEGOCIACION COLECTIVA:

- Promoción de la negociación colectiva entre los diferentes gremios, como fórmula de avencimiento.

No sin razón se ha llamado a la negociación colectiva "la más eficaz negociación sindical".

Ella constituye, por otro lado, un elemento de equilibrio ventajoso para las empresas y garantía de una más sana competencia.

- Eventual extensión de tales convenios, celebrados entre las organizaciones más representativas, a ámbitos provinciales, regionales, o nacionales según el caso, por disposición legal.

- Inclusión de los acuerdos de la empresa en particular a los convenios más amplios de la industria respectiva.

Lograda la formulación de convenios colectivos - a nivel de una determinada industria, por lo tanto superior al nivel de la empresa en particular - queda abierta para ésta una amplia posibilidad de colaboración.

4.- EN LOS MEDIOS DE PRODUCCION:

Las fuerzas de producción pueden encontrarse organizadas en diferentes fórmulas.

- La actividad independiente de los trabajadores - artesanado - cooperativismo de producción, con ser de señalado interés, ofrece limitaciones considerables, no siendo la menor de ellas la capacitación de las personas que forman parte de tales organizaciones.

Otra limitación de importancia la constituye el hecho de que no siempre se encontrarán disponibles para los diferentes grupos los capitales de instalación necesarios - de bastante consideración para cada trabajador - o los créditos que garanticen un funcionamiento eficaz.

- La extensión del régimen cooperativo al de asociación con el capital puede constituir una fórmula interesante de empresa reformada, especialmente en aquellas de pequeña o mediana magnitud, o en empresas mayores cuya planta total sea susceptible de dividirse sin dificultad en diferentes secciones.

De la posible extensión del régimen cooperativo se trata más adelante.

- Finalmente, para aquellas empresas que por su modalidad, o magnitud u otra circunstancia, no fuera adaptable al régimen descrito, - resuelto el problema de conflicto y conciliación por convenios colectivos a nivel de la industria, - se puede pensar en una efectiva colaboración de los elementos que componen la empresa, en la participación de los trabajadores en su administración y en la distribución de sus frutos, constituyendo, en esa forma, verdaderas empresas integradas.

5.- EMPRESA REFORMADA:

El esquema propuesto consistiría, como se ha señalado, en una extensión del régimen cooperativo, al de asociación con el capital.

- ORGANIZACION:

Organización de los trabajadores de cada empresa en una cooperativa de trabajo, régimen que permite su representación como cuerpo, y que dispone de suficiente agilidad en los reemplazos.

- Participación de los mismos trabajadores en los sindicatos profesionales del ramo.

- Asociación de los tres elementos que constituyen la empresa - capital, administración técnica, trabajo para la explotación de la misma.

- ADMINISTRACION:

Administración conjunta de los socios - cooperativa y capital - estableciendo los mecanismos adecuados para su ejercicio y control.

- REMUNERACION:

- A los trabajadores, remuneraciones fijadas de acuerdo a los convenios colectivos suscritos por el sindicato profesional que corresponda, las que se pagarían a cuenta de un precio pactado por unidad de producción, (precio interno).

- A Administrativos y técnicos, remuneración que corresponda a la importancia de la gestión que realiza, a nivel de los de otras empresas, de actividad similar.

- Al capital, encontrándose previamente a resguardo de su deterioro, un interés razonable, similar al que obtiene en los mercados internacionales.

- Precio interno. A la cooperativa se le remunerará de acuerdo a la productividad, en base a un precio "interno", que puede calcularse por experiencias previas de la empresa que pretende adecuarse a esta fórmula, o por empresas similiares.

Este excedente que se produzca sobre los salarios, será repartido entre los cooperadores a prorrata de los que cada cual ha recibido como anticipo

EXCEDENTES:

- Los excedentes, a resguardo el deterioro del Capital, y pagadas las remuneraciones bases, deben repartirse en proporción al aporte de cada cual. Puede estimarse como criterio de ponderación, el monto de remuneraciones o intereses que cada sector haya recibido.

La distinción entre capital y gerencia, cuyas gestiones - siendo de diferente índole - han tendido a confundirse, es fundamental en este planteamiento. De no efectuarse tal distinción, realizada ya en la sociedad anónima, no resulta posible la ponderación de los aportes.

Una segunda distinción es la que se refiere al riesgo. Invocándolo, no se puede justificar que el capital se quede en el total del producto.

El riesgo puede ser ponderado en base a la experiencia, en forma de un porcentaje del capital, que se reservaría para cubrirlo, o puede llegarse incluso a pensar en la garantía del Estado.

- TRASPASO DE CAPITAL:

Por otra parte, a fin de ligar en forma más estrecha a la

cooperativa a la gestión total, puede pensarse en otorgarle - previo un período de experimentación - un crédito con que se haga dueña de un porcentaje del capital, ya sea con recursos externos, ya por acuerdo con los tenedores .

La cooperativa pasará en esta forma a ser codueña del capital y asociada en la gestión empresarial.

Adecuadas disposiciones tributarias para el régimen, podrían compensar suficientemente al capital del esfuerzo que tal actitud involucra, de manera que, vencido el plazo del crédito, no se encuentre deteriorado el capital inicial.

- ESTIMULOS:

- Estímulos tributarios. A los ya enunciados - orientados al traspaso de capital - pueden agregarse, otros, eficaz herramienta con que el Estado cuenta para promover las actividades de interés nacional.

- Estímulos crediticios. Establecimiento de líneas de crédito para empresas reformadas, las que lo obtendrían en forma preferente a las que no lo fueran, con lo que el crédito, bastante remunerativo en la generalidad de los casos, pasaría a disposición de quienes verdaderamente lo necesitan.

Una adecuada administración de tal medida constituye un instrumento decisivo de promoción.

- Autofinanciamiento: El autofinanciamiento dejaría de ser patrimonio del capital, y pasaría a constituirlo de la empresa en su conjunto.

Las capitalizaciones del caso - que eventualmente incidirían en una alteración de los aportes respectivos - no ofrecen mayor dificultad de llevarse a la práctica.

6.- INFORMACION - FORMACION - PARTICIPACION:

Información y formación, son las grandes etapas que permitirán el acceso de la clase trabajadora, a la gestión de la empresa, y a los

diferentes niveles de la vida nacional.

Mientras ellas no se cumplan, no pasará de ser en general simbólico el carácter que en la práctica tenga esa participación.

- INFORMACION: Debe ser abierta en su forma, amplia en su contenido, clara en su expresión. Hay un principio de duda en la clase trabajadora, referente al valor y veracidad de cifras y estadística.

Sólo una gran apertura a la información restablecerá una confianza que es fundamental para una obra común.

Y ello no es diferente a nivel nacional de lo que resulta ser en la empresa.

"La contabilidad económica, así como el trabajo de planificación propiamente dicho debe elaborarse en una casa con paredes de cristal".

- Formación: Debe satisfacer una necesidad sentida por la clase trabajadora, tener un contenido adecuado a sus diferentes necesidades - economía, contabilidad, civismo, funcionamiento de la empresa, papel del sindicato, sentido de la participación.

Debe corresponder a una estructura auténtica de las organizaciones, respetando sus niveles naturales, debe ser orgánica e integral.

POR CAMINOS ESTRECHOS HACIA GRANDES FINES:

Quien sostenga que el camino a recorrer es un camino difícil, llevará razón.

Nada de valor se obtiene, por otra parte, sin esfuerzo.

Pero al recorrer este camino de participación plena de todos en la actividad de la producción y en la vida nacional, los empresarios, los técnicos, los trabajadores no se encontrarán solos.

Marcharán también con ellos todos los hombres de buena voluntad.-