

Impacto de las encíclicas sociales en la legislación social chilena

William Thayer Arteaga

Abogado y profesor universitario

1. Las encíclicas sociales son el meollo de la Doctrina Social de la Iglesia. Las llamadas encíclicas aniversarias de la *Rerum Novarum* (1.5/V/1891), desde ésta a *Centesimus Annus* (1991) constituyen un derrotero seguro y aleccionador para apreciar su permanente contenido doctrinal y su constante “*aggiornamento*” a las circunstancias históricas. Ese siglo, con la década que le sigue y llega hasta hoy, envuelve lo que hemos llamado el largo siglo *sindical*, que encierra el proceso, desde el *anonimato al protagonismo*, como categoría y como fuerza social del pueblo trabajador durante la República.

2. El protagonismo se inicia hacia los años 1830-1840, con los primeros conflictos sociales colectivos, que culminan hacia 1890, con la que Grez Toso denomina la *primera huelga general*.¹ Naturalmente, la inquietud social no se detuvo ahí. Hacia la fecha en que aparece *Rerum Novarum* (1891), las condiciones laborales de los obreros eran inaceptables. El analfabetismo fluctuaba entre 77% en 1875 y el 60% en 1916.² No había leyes que reglamentaran los conflictos sociales; un desconocimiento recíproco de sus necesidades y aspiraciones caracterizaba las relaciones entre patrones y obreros; éstos eran fácilmente reemplazables por su escasa o nula calificación profesional, correlativa a la simplicidad primaria de las herramientas o maquinarias que utilizaban. La sombra de una revolución socialista, violenta y liberadora se cernía contradictoriamente como esperanza o amenaza en el mundo de una actividad industrial que daba sus primeros pasos, mientras el campesinado dormía, o emigraba en busca de un destino, empujado por circunstancias históricas engañosas para él, como fueron las derivadas de la Guerra del Pacífico.

¹ De la “*regeneración del pueblo*” a la *huelga general*. *Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile* (1810-1890). DIBAM; Centro de Investigaciones D. Barros Arana; Colec. Soc. y Cultura; 1998.

² Ponce, Homero: *Historia del Movimiento Asociativo Laboral Chileno*: Edit. Alba; t. I; pág. 86.

3. Entre avances y retrocesos, la evolución económica, social y cultural fue imponiendo el reconocimiento de leyes que encauzaran los conflictos.³ Un impulso significativo y, a la larga, trascendental, representó la aparición de *Rerum Novarum*, en especial en el poderoso mundo católico de la época, a través de sus tres principales centros de influencia: 1°) El Arzobispado de Santiago, encabezado sucesivamente por Mariano Casanova y José Ignacio González Eyzaguirre, que se transformaron en verdaderos adalides de la Carta de León XIII;⁴ 2°) La recién creada Universidad Católica, que no se quedó atrás. En una de sus primeras promociones, el egresado Juan Enrique Concha Subercaseaux publicó su memoria de licenciado en la Facultad de Derecho sobre *Cuestiones obreras*,⁵ en la cual se advierten los primeros signos de una inspiración en la *Rerum Novarum* y la defensa del postulado fundamental de ella: “*El trabajo no es mercancía que se compra y se vende así no más: es un contrato humano y pesar debieran esta consideración los economistas, pues en ella está basada toda la vida del trabajo*”, y 3°) El Partido Conservador, que en su 5ª Convención Nacional, 1901, liderada por Carlos Walker Martínez, introdujo la idea en su *Declaración Fundamental*, de que “*la suprema aspiración del Partido Conservador será mantener una debida sujeción a las enseñanzas y autoridad de la Iglesia*”, principio ratificado prácticamente por todas las convenciones posteriores.⁸

4. Al mismo Juan Enrique Concha lo vemos informando, junto con don Armando Quezada Acharán y a petición de la Sociedad de Fomento Fabril, el famoso proyecto de don Malaquías Concha Ortiz, titulado *Ley sobre el trabajo de los menores, salubridad y seguridad en los talleres*, que habría de ser una de las fuentes del proyecto de Código que elaboró, para el Presidente Alessandri Palma, en 1920, don Moisés Poblete Troncoso. Las otras bases fueron los principios de la OIT, recién fundada; el *proyecto conservador*, de que fuera principal inspirador el referido Juan Enrique Concha, junto a líderes políticos de la época como Alfredo Barros Errázuriz, Eduardo Pantaleón Fontecilla, Julio Vial Infante, etc.⁹, y el *proyecto liberal*, capitaneado por el Presidente Alessandri Palma, su redactor principal, el citado experto Moisés Poblete (auxiliado por un grupo de jóvenes colaboradores, como Claudio Arteaga y Alfredo Weber); el senador y destacada figura

³ Clarín (Claudio Arteaga Infante), *Leyes urgentes para el pueblo*. Impr. Universidad, 1920; Ley 4.056, de 1924, sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

⁴ Veneros Ruiz Tagle, Diana: “*Evolución de la Legislación Laboral en Chile hasta 1924*”, *Dimensión Histórica de Chile*, N° 2, 1985, p. 25.

⁵ Anuario de la U. Católica, T. II (1898-1900); Imprenta Cervantes, 1903, págs. 186-267.

⁶ Id., pág. 192.

⁷ Id., pág. 236.

⁸ Viveros, ob. cit. Pág. 25, citando a Guillisasti, Sergio, *Partidos Políticos Chilenos*, Ed. Nascimento, 1964, pág. 23.

⁹ Morris, James O., *Las elites, los intelectuales y el consenso*, INSORA, Editorial del Pacífico, 1967, págs. 118-127.

liberal, Eleodoro Yáñez; Tomás Ramírez Frías, Malaquías Concha, máximo líder demócrata, y varios más.¹⁰ Ambos proyectos fueron arduamente debatidos en el Congreso: el conservador en el Senado y el liberal, en la Cámara de Diputados. Finalmente, se hizo cargo de su redacción una comisión mixta de diputados y senadores, mixta también por su coloración política: cinco diputados aliancistas y dos unionistas; cuatro senadores unionistas y tres *seguidores de Alessandri*. Aún no se había logrado un entendimiento, cuando sobrevino el movimiento militar del 5 de septiembre que precipitó tumultuosamente las cosas. El proyecto de Código fue aprobado el 8 de septiembre –vivos aún los ecos del ruido de sables– en forma de siete leyes separadas, de la 4.053 a la 4.059. El apuro fue tal que la última de éstas nunca pudo regir como tal, sino como DL 857, de 11 de noviembre de 1925.¹¹

Además, se incorporaron a la ley sindical N° 4.056 los dos tipos de sindicatos: el *industrial y único*, de origen conservador, y el *profesional y libre*, de origen liberal. De ahí pasaron al DFL 178, de 13 de mayo de 1931, conocido como primer Código del Trabajo. La Iglesia, en cuanto tal, no tuvo protagonismo en la pugna sobre ambos tipos de sindicatos, aunque los conservadores decían representarla. En cambio, dos días después de la promulgación del citado Código del Trabajo –el 15 de mayo de 1931– se publicó *Quadragesimo Anno*, que fue literalmente *devorada* por una brillante pléyade de jóvenes católicos recién incorporándose a la vida pública. Entre ellos se contaban Jaime Eyzaguirre, Julio Philippi, Eduardo Frei, Alfredo Bowen, Manuel Garretón, Ignacio Palma y muchos más, quienes adoptaron la nueva carta pontificia como un verdadero *vademécum* para su actividad apostólica, universitaria, profesional, social y política, principalmente en las difíciles décadas de los años treinta y cuarenta, en que todos nos vimos envueltos en la vorágine que significaron la Guerra Civil Española, la Segunda Guerra Mundial, sus protagonistas y sus secuelas.¹²

5. La llamada *doctrina social de la Iglesia (DSI)* no es un cuerpo técnico de disposiciones que debamos escoger como modelo o programa de acción, sino *un cuerpo coherente de exigencias doctrinarias y morales que derivan de la inalienable dignidad natural del hombre* –inteligente, libre, moral y espiritual– elevado, según la revelación cristiana, a la misteriosa condición de hijo adoptivo de Dios por la gracia y templo vivo de la Trinidad Santa. “*Si alguno Me amare, vendremos a él y haremos mansión dentro de él*”. Por eso, en rigor, los sindicatos únicos de empresa, de afiliación obligatoria, con

¹⁰ Id. págs. 129 y sgts.

¹¹ Era decreto ley, porque el Congreso Nacional se hallaba disuelto desde la revolución de septiembre de 1924.

¹² Vid. Thayer William y otros, *El padre Hurtado y su lucha por la libertad sindical*. Edit. Andrés Bello, enero, 2000; N° 9, *Quadragesimo Anno y la generación de los años treinta*; págs. 11 y sgts.

prohibición de federarse y derecho de participación en las utilidades, pese a su origen conservador y la encarnizada defensa que de ellos hacían el Pbro. Guillermo Viviam y otros distinguidos católicos, eclesiásticos o laicos, no eran una recomendación de la Iglesia; ni siquiera los nombra *Rerum Novarum*.¹³ Tampoco, por aquel entonces, lo fueron los sindicatos profesionales, pues, aunque libres y federables, eran *neutros*, por lo tanto, no correspondían a una inspiración cristiana, que por ese entonces parecía preferir claramente León XIII, con visión bastante más europea que latinoamericana, habida cuenta del momento histórico. Por la inversa, integra nítidamente la enseñanza de *Rerum Novarum el derecho de los trabajadores a constituir asociaciones para la defensa y promoción de sus legítimos intereses*, como parte sustancial del derecho de asociación del ser humano. Éste no debe ser tratado como *mercancía*, ni el contrato por el cual se obliga a trabajar mediante una remuneración puede regularse exclusivamente *en razón del objeto producido, sino de la persona humana que lo realiza*, ni más ni menos a como lo hacía José, el carpintero de Nazaret, o un obrero aprendiz que lo ayudaba, llamado Jesús...

6. Hubo que esperar al P. Alberto Hurtado para que una voz de primera línea se jugara por el sindicalismo libre,¹⁴ en los mismos días en que la OIT conseguía la aprobación de los convenios 87, sobre libertad sindical, y 98, sobre negociación colectiva, aprobados en las Conferencias Generales de 1948 y 1949, respectivamente, asunto especialmente estudiado en el ensayo monográfico *El padre Hurtado y su lucha por la libertad sindical*.¹⁵

7. Ese protagonismo laboral iniciado *conflicto colectivo*, devino –según anticipamos– progresivamente, a medida que se afianzaban los sindicatos, *negociación colectiva*, y la legislación reguladora de los conflictos, primero, y negociaciones –que buscaba situar a la huelga como última instancia de la negociación y no como inicio del conflicto– fue reconociendo las asociaciones sindicales como organismos estables para negociar, amparar y promover las mejores condiciones de vida, consagradas en los contratos de trabajo. Sin embargo, no siempre había sindicatos. Más aún, por largo tiempo fueron excepcionales. Se acudió así a la *tuición del Estado* para la parte más débil en la negociación individual y cumplimiento de contrato de trabajo. Se pensaba, y con razón, que la negociación colectiva, en especial si la conducía un sindicato, superaba la vulnerabilidad de la parte débil y generaba un equilibrio en la negociación.

Las encíclicas sociales fueron especificando y bendiciendo ese proceso de elevación de las condiciones de vida y trabajo del obrero, en fina sintonía

¹³ N°s 34-40.

¹⁴ *Sindicalismo: Historia. Teoría. Práctica*. Edit. Del Pacífico; 1950

¹⁵ Vid. supra, nota 11.

muy estrecha entre la OIT y Iglesia, que se remonta a la génesis de aquélla. En efecto, el Kaiser Guillermo II, a fines del siglo XIX, por insinuación de Bismarck, solicitó a S.S. León XIII que ejerciera su poderosa influencia para conseguir que la legislación social que había establecido Alemania se universalizara, a fin de no perjudicar a este país y a cuantos, por darle cabida, debían soportar sus mayores costos.¹⁶ *Rerum Novarum* nació, pues, no sólo en respuesta a un imperativo de justicia, humanidad y caridad cristiana, sino como una verdadera avanzada de carácter moral, que evidenciaba la necesidad de crear un **derecho internacional del trabajo**. No otra cosa fue la OIT, nacida como Parte XIII del Tratado de Versalles, de 1919.

8. Así, por una dramática coincidencia histórica, en una misma fecha, 1919, nacieron la OIT y la III Internacional, ésta secuela de la Revolución Bolchevique de 1917, y aquélla, de la paz de Versalles. Sus objetivos eran contradictorios frente al sindicalismo: la OIT pretendía la promoción del trabajador, para hacerlo partícipe digno en una sociedad libre; a la inversa, la revolución social, impulsada por el comunismo de la URSS, buscaba agudizar las contradicciones del capitalismo para destruir el Estado burgués e imponer la *dictadura del proletariado*. Entre 1919 y 1991 se mantuvo una lucha sorda o sonora, que tuvo variados y sangrientos escenarios, aunque ambas tendencias convivieron educada, pero tensamente dentro de la OIT. Este matrimonio "mal avenido" inició su crisis final con la Caída del Muro de Berlín (1990) y la culminó con la disolución de la URSS (1991), temas que alcanza a mencionar S.S. Juan Pablo II en el capítulo III de *Centesimus Annus*.

9. No es posible rememorar aquí la verdadera epopeya vivida durante el *largo siglo sindical chileno (1891-2001)* por los trabajadores chilenos. En otros países, las fechas son similares, aunque el sindicalismo nace más temprano. Sin embargo, *el proceso de organización, educación y capacitación sindicales, paralelo al de gestación y transformación del "propietario de los medios de producción" en "autoridad de la empresa", unidad de producción de bienes y servicios, accionada por una comunidad humana jerarquizada y participativa, donde inicialmente unos aportan capitales y otros trabajo –directivo o subordinado–, pero progresivamente todos terminan aportando capitales y trabajo, porque el trabajador –calificado en creciente proporción– regularmente ahorra e invierte, sea voluntariamente (capitalismo popular) u obligadamente (fondos previsionales)*. Está naciendo de esta manera un escenario diferente al de comienzos del siglo XX; una nueva cultura laboral, de la que la sociedad "posmoderna" recién toma conciencia, fruto de la educación, el conocimiento y las comunicaciones. **La razón y el acuerdo son ahora más eficaces que la fuerza y las ciegas presiones multitudinarias.**

¹⁶ Thayer y Novoa, *Manual de Derecho del Trabajo*, Edit. Jurídica de Chile, 3ª ed. 1993; págs. 20-21.

El trabajador no calificado sabe que cien días de huelga no le darán el nivel de ingresos al que accede naturalmente el altamente calificado. La conducta tiende así a ser más lúcida, amistosa y moral, propia de una relación entre partes educadas y organizadas, que privilegian el consenso frente a la trampa, la zancadilla y el odio, vicios heredados del marxismo-leninismo, que pugnaron por imponerse o dominaron durante las siete décadas comprendidas entre 1919 y 1991. La década siguiente, que marca el comienzo del siglo XXI, dista de ser el paraíso, pero obviamente abre un nuevo escenario y una oportunidad de entendimiento, paz, educación, ciencia y libertad, si no olvidamos **que la recíproca conducta moral es condición de esa convivencia pacífica y progresista.**

10. Al grito odioso y desesperado: *“Lo que tú ganas y tienes me lo has quitado a mí”* que se escuchaba en las asambleas obreras de la segunda mitad del siglo XIX y primera mitad del XX, ha sucedido –con fuerza creciente– la convicción, fundada en la ciencia económica, la información compartida y empresa participativa, de que *es preciso que tú ganes, para que ym-wane también. Si tú pierdes tu inversión, yo pierdo mi trabajo.* Más todavía, con las diversas formas de ahorro e inversiones populares, los trabajadores participan en los resultados de la empresa, no sólo por las leyes o convenios sobre participación en las utilidades, sino porque los balances condicionan la *estabilidad y suficiencia de los empleos, los niveles de la remuneración mensual, y el crecimiento de las inversiones, personales o previsionales.*

Sépalolo o no, el trabajador es hoy día también un inversionista, y el conjunto de ellos, tal vez el más fuerte inversionista nacional, como lo evidencian las decenas de miles de millones de dólares que suman los fondos previsionales administrados por las AFP. Es el nuevo mundo, que prefigura la nueva cultura laboral, todavía en formación, pero ya irreversible.

11. La DSI ha ejercido su influencia en las relaciones laborales desde mucho antes de las encíclicas sociales que comentamos. La dignidad natural del hombre, sujeto de un destino espiritual y de una conducta libre y moral, y su dignificación proveniente del mensaje evangélico, han forzado un cambio en las *costumbres* y en la *legislación*. A veces cambiaron primero las costumbres –como fue evidente con la esclavitud–, otras veces la legislación exigió el cambio de las conductas, como, por ejemplo, parece estar ocurriendo en Chile en estos días. Hoy parece esperarse todo del cambio de las leyes y se desatiende el cambio de las costumbres, sin duda más relevante que aquél. No ocultamos nuestra opinión: una reforma en la conducta y recíproca confianza de los actores principales del proceso productivo –los líderes de las empresas y los líderes sindicales– sería de lejos más provechosa que cualquiera solución que se dé al intrínquilis de la reforma laboral, que se inició con un Mensaje del 11 de enero de 1995, a

nuestro Juicio hartó irreal e inviable, que la H. Cámara empeoró, y finalmente no tuvo destino. El actual Gobierno propuso un texto que llamaríamos “de guerra” en noviembre del 2000, reemplazado por una más pacífica *indicación sustitutiva*, enviada al Senado el 20 de marzo de 2001 –seis años, dos meses y 9 días después del primigenio proyecto del anterior gobierno–. La Comisión de Trabajo y Previsión del H. Senado ha debido examinar en estos días cuatrocientas indicaciones al texto sustitutivo final del Gobierno. Honestamente juzgamos que el cambio de unas cuantas actitudes viciosas o inconvenientes en las relaciones laborales –las más de ellas fruto de una indebida consideración de la dignidad del hombre de trabajo, cualquiera sea su puesto en la empresa– producirían un efecto económico, social y moral diez veces más trascendente que esta farragosa e impredecible reforma en la legislación laboral.

12. Muy lejos de este escenario, la doctrina moral de las encíclicas acerca de la dignidad y destino del hombre en la perspectiva cristiana, simplemente exige un ordenamiento jurídico laboral-empresarial orientado a hacer posible el **amor de amistad** –*Amaos los unos a los otros*– en las relaciones de trabajo. Si queremos llegar al fondo de este mensaje debemos tener el coraje de llamar las cosas por su nombre: las encíclicas buscan en el diálogo y la convivencia humanas *una oportunidad para hacer viva en nosotros y posible en los otros*, una disposición hacia el amor de que habla Cristo, cuando dijo a sus discípulos, como antes recordamos: “*Si alguno de ustedes me amare, vendremos a él y haremos mansión dentro de él*”. La fecundidad del amor cristiano consiste en “dar nacimiento” a Dios mismo en el alma de los que aman a Dios, empezando por amar al prójimo. De ella se la arroja cuando no se da cabida al amor, sencillamente porque *Dios es Amor*, como lo recuerda el Evangelio de San Juan. “*Ama y haz lo que quieras*”. Es el punto en que se encuentran el amor y la libertad y, al mismo tiempo, la esencia del mensaje social y moral de las encíclicas.

13. Este imperativo sublime del amor cristiano fue despreciado y combatido durante los siglos XIX y XX por el marxismo, que quiso fundar en el odio de clases y el resentimiento por la explotación derivada de la *plusvalía*, su estrategia de lucha por la revolución social. Hoy vemos con claridad que la *plusvalía*, más que con argumentos –que los hay– se combate con remuneraciones que permitan el ahorro del trabajador y lo hagan *parte* de la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa, y no *contraparte* de ella.

14. En estos albores del siglo XXI la OIT está enfatizando la necesidad de un “*trabajo decente*”, expresión imperfectamente traducida del inglés, que suena mal en nuestro lenguaje habitual, y debe sustituirse por trabajo *digno*: *digno del trato debido al ser humano*. Ese lema lo hemos meditado lar-

gamente¹⁷ y creemos que, en definitiva, la esencia de la legislación social ha recogido el mensaje doctrinario y moral de la encíclicas procurando un ordenamiento jurídico que reconozca al empleo –o sea, al compromiso laboral que nace de un contrato de trabajo– las siguientes características: 1) Digno; 2) Legal; 3) Determinado; 4) Limitado; 5) Libre; 6) Adecuado; 7) Sano; 8) Seguro; 9) Remunerativo; 10) Participativo; 11) Formativo; 12) Estable; 13) Ecológico; 14) Grato, y 15) Suficiente.

15. Esta enumeración de quince notas, podría reducirse o ampliarse, según la extensión y comprensión que se le dé a cada una de ellas. Desde luego, todas han de mirarse referidas al empleo actual o al que lo reemplace, porque las condiciones de la vida moderna procuran más la *empleabilidad*, o sea, el paso fluido de un empleo a otro, sin pérdida notable de ingreso o con nuevas perspectivas, si el trabajo que se ejerce es –como debe ser siempre– formativo y la disponibilidad de empleos *suficiente*, como consecuencia de que nazcan nuevas empresas o se amplíen las actuales. Hemos agregado, por eso, la nota de *suficiente*, atendidas condiciones propias del desarrollo moderno, sobre las que formula especial insistencia *Centesimus Annus*: hay un deber moral de *crear empleos* –que vale tanto como crear empresas– para hacer armónico el *crecimiento económico con la suficiencia del empleo*. Esto porque la sociedad libre siempre deberá cuidar *el equilibrio entre las empresas que producen más, pero dan menos empleo, y las que producen menos, pero dan más empleo*. El atinado manejo de estas variables nos obliga a considerar el aumento de la productividad –*vía capacitación o vía capitalización*– y **la regulación o reducción de la jornada laboral** que tiende a reducirse, cuando en definitiva el progreso científico y tecnológico, y la sabiduría de las autoridades económicas, compatibilizan **un alto nivel de empleo y una jornada laboral humana y razonable, con un parejo o creciente nivel de productividad, que mantengan o extiendan los espacios de tiempo adecuados para la vida familiar, vocacional y cultural**. En suma: equilibren el *ocio* y el *negocio*, en el sentido clásico y profundo de ambas expresiones.

16. En este punto, pues, nos encontramos con el florecer de una nueva cultura laboral que a) reclama libertad y, por consiguiente, moralidad, sin la cual no opera socialmente la primera; b) flexibilidad laboral, pero suficiencia de empleos para que la flexibilidad sea *una opción y no una amenaza*; c) mire la empresa como una comunidad humana jerarquizada y participativa, que ordena y maneja los capitales o medios de producción. De esa comunidad, directivos y subordinados; inversionistas y trabajadores son partes y no contrapartes; d) En este escenario, al grito de hace un siglo “*lo que tú tienes me lo has quitado a mí*”, sucede la imperativa conclu-

¹⁷ Thayer y Novoa, ob. cit., t. 1, pág. 76.

sión *“si tú pierdes la inversión, yo y mis compañeros perdemos el trabajo; o sea, es preciso que tú ganes, para que yo gane también”*; e) La educación, la capacitación y la información provocan que la razón derrote a la fuerza, y la información a la presión. Cien días de huelga de mil trabajadores no eliminan la diferencia de ingresos entre un trabajador no calificado y uno de alta calificación; f) La creación de empresas –grandes y pequeñas; que generen más riqueza o más empleo– son la condición de vida del sindicalismo moderno. El combate a las empresas, su reducción o desaparición, es la muerte del sindicalismo, en una sociedad democrática y participativa; g) Por último, la remuneración que permite el ahorro, que hace del trabajador también un inversionista, y la empresa entendida como comunidad humana jerarquizada, hace de los inversionistas y ejecutivos, trabajadores igualmente necesarios para la estabilidad de los ingresos, en una sociedad en permanente movilidad.

