

# LIDERAZGOS SINDICALES EMERGENTES

El caso de los trabajadores subcontratados de la  
salmonicultura, minería del cobre y forestales

CUADERNO DE INVESTIGACIÓN





DIRECCIÓN DEL TRABAJO / DIVISIÓN DE ESTUDIOS

# LIDERAZGOS SINDICALES EMERGENTES

---

**El caso de los trabajadores subcontratados de la  
salmonicultura, minería del cobre y forestales**

**Pablo Baltera S.** / Sociólogo

**Juan Pablo Dussert Ch.** / Sociólogo

Colaboradores:

Andrés Tapia D. / Sociólogo

Patricio Muñoz N. / Abogado

Santiago, enero 2010

LIDERAZGOS SIDICALES EMERGENTES

El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales

Enero 2010

Documento Producido por la Dirección del Trabajo

Dirección: Agustinas 1253, Santiago de Chile

Teléfono: (56-2) 674 9300

Web: [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

Diseño y Producción:

Gráfica Metropolitana

Impresión:

Andros Impresores

Printed in Chile / Impreso en Chile

PRESENTACIÓN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9
1. MARCO TEÓRICO .....	11
1.1. La modernidad como individuación del sujeto o pura racionalización ....	11
1.2. La modernidad como subjetivación y como racionalización.....	13
2. MARCO METODOLÓGICO .....	15
2.1. Problema de investigación .....	16
2.2. Objetivos .....	16
2.3. Hipótesis .....	17
2.4. Plan metodológico .....	17
2.5. Universo del estudio .....	18
2.6. Técnicas e instrumento de investigación.....	19
3. LOS LIDERAZGOS EMERGENTES.....	21
3.1. Visión de la empresa .....	22
3.2. La empresa moderna .....	35
3.3. Estrategias de gestión del factor trabajo.....	43
4. LA PROBLEMÁTICA LABORAL .....	53
5. LOS DERECHOS LABORALES .....	59
5.1. Reconocimiento y significación social.....	65
5.2. Ciudadanía laboral.....	75

5.3. El ejercicio de los derechos laborales.....	79
6. SIGNIFICACIÓN DEL PANORAMA LABORAL DESDE EL LIDERAZGO SINDICAL.....	95
6.1. Modernización de las relaciones laborales.....	95
6.2. El diálogo social .....	102
6.3. La centralización del movimiento sindical.....	109
6.4. Estado- Gobierno-Trabajadores .....	115
7. CARACTERIZACIÓN Y OBJETIVOS DEL NUEVO SINDICALISMO .....	119
8. UNA MIRADA A LOS TRABAJADORES DESDE EL LIDERAZGO SINDICAL. ....	129
9. REFLEXIONES FINALES .....	133
10. BIBLIOGRAFÍA .....	143

La economía de mercado y la globalización asociada, modelo de desarrollo adoptado por Chile, ha impactado fuertemente en los trabajadores, en sus derechos y sus organizaciones. En efecto, la subcontratación como forma de organización y gestión del factor trabajo, en la lógica de la competitividad de las empresas por la vía de la flexibilidad, de la oportuna respuesta, el “justo a tiempo”, a las demandas de los cambiantes y cada vez más exigentes mercados, ha traído como consecuencia, profundos cambios en las relaciones de trabajo, en la estabilidad y calidad del empleo.

Los trabajadores subcontratados han visto sus derechos laborales, tanto en su dimensión colectiva como individual, amagados por la segmentación del colectivo laboral consecuencia de la intermediación de un tercero, en la contratación de mano de obra, lo que hace difusa las relaciones entre los trabajadores y su verdadero empleador, la empresa mandante, dificultando las demandas sindicales, diluyendo la relación de pertenencia y dificultando el diálogo empresa-trabajadores. Desde esta constatación de los trabajadores, han surgido, en la perspectiva de la defensa de sus derechos, nuevas definiciones de acción que se construyen y definen a partir de la unidad de los trabajadores en torno a sus intereses, que aunque diferentes a los del grupo empresarial, buscan la unidad en torno a un interés común: el desempeño exitoso de la empresa en los mercados.

Los nuevos tiempos económicos, caracterizados por una competencia creciente entre actores y agentes económicas por los mercados, presiona por elevar cada vez más los niveles de productividad de las empresas, sin embargo, la incorporación

de nuevas tecnologías y los cambios en la organización del trabajo parecen no ser medidas suficiente para alcanzar este objetivo. Es oportuno entonces escuchar a los trabajadores subcontratados y sus demandas en torno a una empresa más inclusiva, que funde su eficiencia y competitividad, en un mejor trato laboral y en una mayor incorporación de sus actores, en otras palabras, la empresa como un proyecto común donde los trabajadores son valorados por su condición de tal.

Asimismo, es necesario que los derechos laborales y el rol de los trabajadores como constructores de la sociedad, sean reconocidos por la empresa. Aquí, el Estado está llamado a jugar un papel fundamental desde su rol de coordinador social, hoy en manos del mercado, y que los trabajadores le demandan recuperar y ejercer, para la construcción de una sociedad más justa y participativa.

**Patricia Silva Meléndez**  
**Abogada**  
**Directora del Trabajo**

El movimiento sindical, su representatividad y cobertura ha sido fuertemente impactado por los procesos de cambio, tanto económicos como políticos, que ha experimentado el país. En efecto, la globalización ha significado un cambio profundo, no tan sólo en la actividad productiva del país, sino que también en la propiedad, organización y gestión de las empresas.

Las transformaciones económicas y sociales, derivadas de la implantación de una economía de mercado, nuevo rol del Estado, hasta ayer garante del bien común y conductor del desarrollo de carácter industrialista y sustitutivo, ha pasado a ser un simple facilitador del desarrollo del mercado y la desarticulación del tradicional movimiento sindical de identidad obrera de carácter contestatario y asociado a la idea de cambios estructurales, ha impactado las relaciones sociales en general y las de trabajo en particular, desconociendo su dimensión colectiva para transformarlas en individuales, es el individuo frente al mercado, frente a la empresa y desprovisto de cualquier intermediación de carácter colectivo. En este contexto, el trabajador actor social, ha visto desdibujado su rol de constructor, de agente de cambio de su entorno.

Esta realidad definida como amenazante por los trabajadores, que remece profundamente los fundamentos y estructura del sindicalismo, y que desafía su existencia, impele al movimiento sindical a plantearse nuevas formas de acción y representación, a fin de constituirse nuevamente en un actor social, capaz de intervenir y controlar los cambios, la innovación y la modernización, de manera que este proceso en marcha, no se haga al margen y a costa de los derechos de los trabajadores y de los valores sociales del sindicalismo. En otras palabras, el

sindicalismo debe abandonar el rol puramente defensivo frente a los cambios, para asumir un rol más activo o propositivo que le permita, si no conducir el cambio, influir fuertemente en el.

En un contexto social y laboral de gran incertidumbre en una sociedad que cambia continuamente, pero sin un consenso claro y consistente acerca de este cambio y su dirección, y con un movimiento sindical desestructurado, carente de un liderazgo potente, innovador y suficientemente legitimado, capaz de romper la dinámica de la oposición al cambio, como mecanismo de defensa de los derechos de los trabajadores, dinámica de la que ha estado prisionero por largos años. En este escenario están surgiendo liderazgos nuevos, que aparentemente ponen en discusión las estrategias y contenidos de las dirigencias tradicionales o institucionalizadas, buscando un mayor protagonismo de los trabajadores en la construcción de la sociedad.

Frente a esto, se plantean muchas interrogantes que llaman a investigar el carácter sincrónico o asincrónico de los liderazgos sindicales que han emergido en los conflictos de los trabajadores de las salmoneras, forestales, de la minería del cobre, entre otros, a través de los contenidos de acción, explícitos o implícitos en estos liderazgos que reivindican la condición de actor social del trabajador, su condición de sujeto colectivo de la modernidad, de ciudadano o simplemente su objetivo es instalar, ante situaciones concretas, una estrategia de carácter colectivo en la defensa de los derechos laborales.

En otras palabras, si este es un movimiento sindical con una proyección social, o no es más que la expresión o una estrategia que busca el logro de un objetivo puntual de carácter reivindicativo, a través de la acción colectiva, la cual se agota y desarticula en el logro del objetivo buscado.

## 1.1. La modernidad como individuación del sujeto o pura racionalización

La modernidad, como el modo puramente capitalista de modernización que se caracteriza por la total autonomía de la acción económica, es la expresión del racionalismo y del individualismo que penetró a prácticamente todas las sociedades con sus formas nuevas de producción, consumo y comunicación.

Al decir de Max Weber, la modernidad se caracteriza por una diferenciación creciente de las diversas funciones sociales, lo que trae aparejado un incremento en la influencia de los centros de decisión, en la vida de los individuos.

El mercado, que la modernidad ha instalado al centro de la sociedad, ha desplazado como agente rector de esta, a las instituciones fundadas en el derecho y la moral, instalando en su reemplazo las exigencias de la competencia económica, cuestión en torno a la cual se organiza la sociedad, sus instituciones, normas y controles.

Coincidentemente, Touraine señala que la modernidad hoy se representa como una economía de gran dinamismo, principalmente de intercambio más que de producción, que ha removido toda suerte de trabas que obstaculizaban su desarrollo y ha construido una sociedad de individuos, carente de actores sociales o sujetos y donde el poder no tiene un claro referente.

No obstante, la verdadera modernidad, según Touraine, es la que no se identifica puramente con el modo capitalista de modernización y que se define por el predominio del racionalismo o, dicho de otro modo, por la racionalidad instrumental, se encuentra en el sujeto, el ser humano.

En la pre modernidad el hombre estaba sometido a fuerzas impersonales, que la modernidad reemplazó por la integración social, desapareciendo así la referencia al sujeto e instalando al individuo sometido al cumplimiento de sus roles, es decir al orden social y a los beneficios mercantiles. En otras palabras, negó al sujeto su condición de actor social y, por lo tanto, de su derecho a participar en la definición de su rol y en la construcción de la sociedad, una sociedad dominada por la técnica. En efecto, en la modernidad mercantil, el actor se define por lo que otros esperan de él y está controlado por reglas institucionales, lo que Merton llama el conjunto de roles (rol set), cuya unidad o lógica es el sistema social. La modernidad mercantil negó al sujeto e instaló al individuo, quien en el cumplimiento de sus roles, se mueve en una sociedad de masas donde una parte creciente de la conducta humana, según Touraine, está regida por centros de decisión capaces de prever los gustos y demandas de la población.

De esta forma, la libertad proclamada en la moderna sociedad mercantil no pasa de ser más que una ilusión. En efecto, los individuos, que son los actores de esta modernidad y, en oposición al sujeto, son aquellos que no construyen ni transforman, no crean ni recrean sus roles, por el contrario, estos les son impuestos y se constituyen en verdaderos instrumentos de control por el sistema, ya que a través de ellos, los individuos están sometidos a quienes dirigen la economía, la política y la información.

## 1.2. La modernidad como subjetivación y como racionalización

En cambio el sujeto o el actor social, según Touraine, es el que construye mundos nuevos, es el que crea y recrea su rol y su entorno. Es el que transita de la aceptación del mundo, de la sociedad y sus normas, de su entorno, a la construcción de mundos nuevos. El sujeto es la libre producción de sí mismo y la afirmación de sus derechos.

Según Touraine, la subjetivación es la otra cara de la modernidad, definida más allá del modo capitalista de modernización, el individuo sometido a la pura razón. La subjetivación, entonces, sería “un movimiento cultural de condición análoga a la racionalización. Por un lado, la creación de una visión naturalista, ilustrada, del ser humo y de su aptitud para crear información y lenguajes, al tiempo que se defiende contra sus propias creaciones desde el momento en que estas se vuelven contra él”<sup>1</sup>.

El sujeto, según el mismo autor, a diferencia del individuo que sirve o se define por roles estructurados y controlados institucionalmente, rechaza el sometimiento al orden social y reivindica su derecho a la libertad y a la construcción de sí mismo, de sus roles, reafirmando su condición de sujeto y sus derechos.

Con claridad vemos que la noción de sujeto, de actor social, se asocia íntimamente con la de derechos, el derecho a la libertad, a la construcción de sí mismo, a producir la vida social y a recrearla constantemente, a generar sus cambios. El sujeto, es el creador incesante de normas e instituciones, es un innovador constante de su entorno. En otras palabras el sujeto se define a sí mismo y existe como movimiento social. En este sentido, la modernización supone la relación entre racionalización y subjetivación. Por el contrario, vemos que la modernización de modo capitalista se caracteriza por la individuación de las relaciones sociales desde el mercado, dejando libre juego al trabajo, la producción y las utilidades mercantiles, olvidándose del sujeto, quien queda sometido al mercado.

---

<sup>1</sup> Idem

El sujeto, el actor social, es esencialmente movimiento, cambio. De aquí entonces que la subjetivación se defina como una acción colectiva que se sitúa al centro de la modernidad, para exigir el respeto a los derechos de los trabajadores frente a la modernidad mercantilista de la utilidad y el lucro, que pone en oposición los derechos de los trabajadores y la competitividad. De aquí entonces, que los movimientos sociales propiamente de la modernidad de Touraine, es decir, de la modernidad de la racionalidad y la subjetivación, se definan tanto en su dimensión de conflicto o de cambio social, como de proyecto cultural, que pretende la realización de valores culturales.

En síntesis, el proceso de subjetivación de la modernidad, el movimiento social, no es más que la expresión del sujeto actor social que reafirma sus derechos en un entorno dominado por el racionalismo y el individualismo, en el cual el ser humano es reconocido sólo como objeto, como un recurso para la creación de riqueza, de poder o de información.

*Lo que corresponde preguntarse entonces, es si estos movimientos sindicales que nos preocupan ahora, son también movimientos sociales, es decir, si se mueven efectivamente en torno al sujeto y sus derechos y si su planteamiento, su lucha, es en oposición no sólo a una orientación cultural, sino que a una categoría social determinada, la del poder ilustrado que se ejerce sobre los miembros de la sociedad, al decir de Michel Foucault: “los súbditos de nuevos príncipes o de nuevas fuerzas dirigentes”.*

*Asimismo, cabe preguntarse si el sindicalismo de acción directa como un tipo de movimiento obrero, que logra independizarse de los partidos políticos y que es la gran acción colectiva que transforma la subjetivación en un movimiento social, está de alguna manera haciéndose presente en el movimiento sindical chileno, es decir, si los contenidos de acción de los nuevos liderazgos que han surgido en el movimiento sindical chileno, expresan categorías de movimiento social, o son simplemente luchas reivindicativas que no aspiran a la realización de valores culturales. Sino que por el contrario, son sólo la expresión de una defensa corporativa, presión política o reacciones frente a situaciones del mercado de trabajo.*

## 2. MARCO METODOLÓGICO

---

El trabajo en régimen de subcontratación, que se define como la “voluntad de uno o de los dos actores laborales, de celebrar un acuerdo de trabajo apartándose de la modalidad tradicional de contratación y sustrayendo, en consecuencia, la relación entre la empresa usuaria y los trabajadores a la ley laboral general”<sup>2</sup>, o a aspectos de esta (generándose lo que Echeverría denomina “un área de riesgo para los trabajadores”)<sup>3</sup>, se ha instalado en todos los sectores de la actividad económica e involucra a un número extenso, pero aún no determinado con precisión. Su número se calcula en aproximadamente 1.200.000 trabajadores<sup>4</sup>, lo que desde el punto de vista de la protección laboral, del respeto a los derechos de los trabajadores, y de su organización en defensa de estos derechos, reviste gran importancia, toda vez que desde grupos de trabajadores de este segmento laboral, como asimismo de los de empresa, están surgiendo organizaciones y acciones que obligan a la sociedad a reconocerlos como sujetos de derechos.

---

<sup>2</sup> Henríquez, Helia; Riquelme, Verónica; Gálvez, Thelma; Morales, Gabriela. Lejos del Trabajo Decente: El empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de Investigación N°30. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios, 2006.

<sup>3</sup> Echeverría, Magdalena. Los riesgos laborales de la subcontratación. Aportes al Debate Laboral N°19. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago, 2006.

<sup>4</sup> Silva, Consuelo. La subcontratación en Chile: Aproximación sectorial. Consejo Asesor Presidencial. Trabajo y Equidad, 2007

## **2.1. Problema de investigación**

Indagar en los contenidos de acción de los líderes sindicales que han emergido en la conducción del movimiento de los trabajadores subcontratados, como también, en sus construcciones significativas, respecto de los derechos laborales y del rol que deben jugar los trabajadores, el movimiento sindical y sus líderes, en la construcción de la sociedad y en el proceso de modernización.

## **2.2. Objetivos**

### *Objetivo General*

El objetivo general del estudio dice relación con conocer los intereses adscritos a los nuevos liderazgos sindicales que han surgido en distintos sectores de actividad económica, asociados al segmento de trabajadores, tanto de la empresa como de los subcontratados y que, de alguna manera, han puesto en discusión la conducción tradicional del movimiento sindical, sus objetivos y estrategias.

Se trata de indagar acerca de un hipotético cambio o transformación en el imaginario sindical de ciertos dirigentes, respecto a lo que debe ser un movimiento sindical, a los derechos de los trabajadores y a las estrategias para la defensa de estos y respecto del rol que los trabajadores deben jugar en la construcción de la sociedad.

### *Objetivos Específicos*

- Identificar los intereses y objetivos sindicales y políticos adscritos a los nuevos liderazgos sindicales que han emergido en los últimos conflictos laborales.
- Identificar los principales factores que están en el origen del surgimiento de los liderazgos señalados.

- Conocer la visión que estos líderes tienen del movimiento sindical, de su dirigencia, de los trabajadores y sus derechos y de los empresarios.
- Precisar la visión que estos dirigentes sindicales tienen acerca del rol que los trabajadores tienen en la sociedad y del papel que deben jugar en la construcción de esta.

### **2.3. Hipótesis**

Los contenidos de acción y las construcciones significativas de los dirigentes sindicales de los trabajadores en régimen de subcontratación, se orientan a la transformación y estructuración del movimiento sindical en un movimiento social, que a partir de la construcción de una identidad obrera, que redefine la empresa y el rol de los actores laborales en esta, como asimismo, el rol del movimiento sindical y de los trabajadores en la construcción de la sociedad y de la modernización.

### **2.4. Plan metodológico**

#### *Captura de Información*

La técnica de recolección de información y análisis de la misma, corresponde a la entrevista y el análisis de contenido. El instrumento de recolección de datos corresponde a una pauta de entrevista de tipo semi estructurada.

#### *Unidad de Información*

La unidad de información son los dirigentes sindicales que han liderado el movimiento sindical de los trabajadores de empresa y subcontratados de los sectores de actividad económica ya determinados.

### *Unidad de Análisis*

La unidad de análisis son los mismos dirigentes sindicales que llamamos “líderes emergentes” y que han conducido el movimiento sindical de los trabajadores de empresa y subcontratados en los sectores ya definidos.

El estudio tiene un carácter exploratorio, debido a que el problema en análisis no ha sido abordado, al menos, en el contexto de los trabajadores de la empresa y de la subcontratación y en los sectores de actividad económica, en los que se circunscribe el interés de análisis y, por cierto, desde esta perspectiva teórica, es decir, desde la visión de los actores y desde la significación que estos le dan.

## **2.5. Universo del estudio**

### *Universo Teórico*

El universo teórico de la investigación, corresponde a todos los líderes sindicales de las organizaciones de trabajadores de la empresa y subcontratados.

### *Universo Práctico*

El universo práctico de la investigación corresponde a todos los líderes sindicales de las organizaciones de trabajadores de la empresa y subcontratados de los sectores acuícola (salmonero), minería del cobre, forestal, construcción y de grandes tiendas.

### *Universo Real*

El universo real de la investigación corresponde a todos los líderes sindicales de las organizaciones de trabajadores, pertenecientes a los sectores de actividad económica ya señalados y que han realizado acciones en defensa de sus derechos laborales individuales y colectivos.

## 2.6. Técnicas e instrumento de investigación

- La entrevista
- Pauta semiestructurada (instrumento)
- Análisis de contenido

La técnica de recolección de información seleccionada en esta investigación es la entrevista, ya que permite recoger información sobre acontecimientos desde las propias vivencias y visiones de los actores. Esta visión desde el propio sujeto constituye una fuente de significados para el proceso de observación.

Siendo la entrevista una técnica de recolección de datos que implica una pauta de interacción verbal, inmediata y personal, entre el entrevistador y el entrevistado, resulta de gran utilidad para lo que se quiere investigar en este caso.

Por último, la entrevista aporta la profundidad, el detalle y las perspectivas de los entrevistados, permitiendo la interpretación de los significados de las acciones.

La pauta de entrevista consiste en una combinación de preguntas abiertas y cerradas de carácter no dirigido, que permite tratar los temas de interés con mayor profundidad. En síntesis, se trata de una entrevista abierta, flexible, dinámica y no direccionada.

Por último, el tratamiento de la información recopilada se efectúa desde la transcripción y sistematización de los datos compilados en las entrevistas, o dicho de otro modo la información recogida será sistematizada y ordenada a partir de las categorías observadas en el discurso de los actores, según las dimensiones del estudio.



### 3. LOS LIDERAZGOS EMERGENTES

---

*...que no me pierda en un mundo que no entiende, que ha vendido ya su alma y sentido  
que no me pierda en la tarde, que no me duerma vencido  
que no me pierda en el aire cansado de respirar*  
Diego Torres

Sin duda, las representaciones sociales que construyen los trabajadores en general y los dirigentes sindicales en particular, respecto de la empresa, de la sociedad, de los derechos y deberes tanto de los empresarios como de los propios trabajadores y de las relaciones entre ambos actores, están experimentando cambios significativos, que impactan en sus estrategias sindicales.

En efecto, desde las opiniones y definiciones de los dirigentes entrevistados, se perfila el surgimiento de nuevos líderes sindicales con nuevas visiones de la problemática laboral, de la empresa, de las relaciones de trabajo y del rol que los trabajadores deben jugar en la construcción de la sociedad y, en consecuencia, una nueva visión del movimiento sindical, del rol de sus líderes y de la lógica de acción. Esta novedosa mirada expresa y pone énfasis en la unidad de los trabajadores y en el valor de lo colectivo por sobre la dinámica laboral imperante de carácter individualista, que ha sido impuesta desde la ideología neoliberal del mercado, definiendo desde su paradigma de la competencia, la modernización y el desarrollo, procesos en los cuales las personas, los trabajadores como sujetos de derechos, la cooperación, la solidaridad y la acción colectiva, no tienen lugar.

Este movimiento laboral con una nueva visión del rol de los trabajadores, de la empresa y de las relaciones de trabajo, surge como una reacción de los trabajadores de la subcontrata, a un movimiento sindical atrapado en la lógica del temor

al cambio en que se sustentan las políticas del consenso imperante, que tiene como consecuencia, la oposición de los líderes del movimiento sindical a todo intento de innovar en la estrategia reivindicativa imperante y, por lo tanto, a la permanencia de la lógica sindical del inmovilismo, como forma de defender y asegurar los beneficios que el sistema ha querido concederles a los trabajadores y al movimiento sindical. Con todas las restricciones al mundo del trabajo propias de una economía de mercado globalizada y de la modernidad, donde los trabajadores no son reconocidos como sujetos de derechos, ni como personas, como actores sociales y mucho menos como sujetos colectivos<sup>5</sup>.

Adentrarse en las visiones y construcciones significativas que estos dirigentes del movimiento sindical de los subcontratados, de los sectores de actividad económica considerados en este estudio, tienen de la empresa, de la problemática laboral, de sus derechos como trabajadores, del sindicato y del movimiento sindical y de la relación de este con la sociedad, nos permitirá explorar en sus objetivos y en la naturaleza de este movimiento. Saber si este busca un cambio radical del entorno laboral, del rol de los trabajadores en la empresa y en la sociedad.

### **3.1. Visión de la empresa**

Existe una visión generalizada entre los dirigentes sindicales entrevistados de la empresa en la cual hoy se desempeñan, como un ente económico que tiene como único objetivo la ganancia y como única preocupación de sus ejecutivos, el logro de la máxima rentabilidad.

Se destaca en esta mirada de la empresa, desde los trabajadores, el carácter despersonalizado que tendría y que se funda en lo que consideran una administra-

---

<sup>5</sup> Ver: Campero, Guillermo. Respuestas del sindicalismo ante la mundialización. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, 2000.

Ver: Baltera, Pablo; Aguilar, Omar y Dussert, Juan Pablo. Los derechos laborales en la pequeña empresa. Una mirada desde los empresarios. Cuaderno de Investigación N°24. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago, 2005.

ción burocrática e impersonal, es decir, a cargo de terceros o representantes del empresario, que no hacen sintonía ni tienen entre la misión y tareas de su rol y desvelos principales, el tema laboral, los intereses y las preocupaciones de los trabajadores, en cuanto actores de un proceso, miembros de una organización que compete en el mercado, y menos aún en tanto personas.

*“La visión de los empresarios hoy día es sentar un buen matemático a sacar los números y que sólo tiren para arriba, no importa a qué costo, esa es la visión que tenemos en general los dirigentes sindicales de los empresarios y la otra también el resguardo detrás, ponen una pantalla delante del gerente a administrar la empresa y que nunca ellos dan la cara, pero si cuando tienen problemas, salen los verdaderos empresarios a dar la cara y pedir soluciones al Estado, frente a todos los chilenos”.*

Esta particularidad, desde la visión de los dirigentes entrevistados, profundiza su situación de exclusión al interior de la empresa, la cual no los consideraría en sus planes, no tan sólo como lo que ellos son, personas con intereses, motivaciones, aspiraciones y problemas, sino que tampoco como trabajadores, como sujetos de derechos. Las particularidades del mercado de trabajo en la economía chilena, en general, y en los sectores de actividad económica a los cuales pertenecen las empresas, en que se desempeñan laboralmente estos dirigentes sindicales, desde la mirada de estos trabajadores, es un factor que contribuye significativamente a definir sus condiciones de empleo y trabajo.

*“Ahora los empresarios están en su boom, que les van a subir los costos y empiezan a trabajar con números, que son lo único que ellos manejan, las cifras eso es lo que les preocupa más allá que los trabajadores tengan problemas o no tengan, donde hay 10 hay 100 trabajadores que necesitan trabajar”.*

Esta situación de exclusión a la cual estarían siendo sometidos, constituye, según estos dirigentes un obstáculo cierto a la comunicación entre trabajadores y directivos de la empresa, al diálogo, a la negociación, en suma al ejercicio de los derechos laborales en la empresa.

En efecto, el ejercicio efectivo de los derechos tanto individuales como colectivos en la empresa, requiere de un entorno donde estos derechos y la libertad de ejercerlos, esté asegurada, en otras palabras, donde la ciudadanía laboral, definida como el reconocimiento a los miembros de una comunidad de su condición de sujetos de ciertos derechos y deberes exigibles, esté instalada y reconocida.

*“Para la empresa somos números, no somos trabajadores, hoy en día estamos en una negociación colectiva donde queda reflejado esto que estoy diciendo, porque hemos sido amenazados durante los dos años que llevamos en esta empresa”.*

“Para nosotros ha sido una empresa con el látigo negro, porque vienen a puro explotar a los trabajadores, trabaja con menos personas haciendo la misma función de pega, un trabajador cumple 5 funciones. Hemos tenido el año pasado un muerto, porque contrata trabajadores que son auxiliares de aseo y los pone a trabajar en mecánica y en base a ello hubo un fallecimiento, este año hemos tenido dos muertos por el tema de que no se preocupan por la vida social del trabajador, por la droga, tenemos dos muertos, antes de ayer enterramos a un compañero por el tema droga y alcohol. Entonces es una persona que no está preocupada por el bien social del trabajador sólo por la parte producción”.

En síntesis, la visión que estos dirigentes tienen de sus empresas, no es precisamente la de una organización amigable, solidaria, integradora, comunicativa, que reconoce a sus trabajadores como personas y como colaboradores, sino que por el contrario lo ven como un sistema social excluyente y agresivo que considera al trabajador sólo como un recurso económico, entre otros, que se transa en el mercado.

La teoría organizacional moderna pone énfasis en la necesidad de integración de todos los miembros de la organización, del compromiso de estos con sus proyectos y metas<sup>6</sup> como un requisito de buen funcionamiento y condición del éxito de la organización, en este caso, de la empresa en el mercado. En otras palabras, el desempeño de la

---

<sup>6</sup> Ver: Rodríguez, Darío. Gestión Organizacional. Elementos para su Estudio. Serie Capacitación y Desarrollo. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2000.

compañía estaría ligado indisolublemente al desempeño de sus miembros, y este al mayor o menor sentimiento de afección de sus trabajadores por ella.

En el contexto de una economía de mercado globalizada, la empresa se define desde su capacidad de competir, es decir, desde la productividad, no obstante, estas empresas, desde la visión de los dirigentes sindicales entrevistados, han privilegiado mecanismos ajenos al entendimiento y compromiso con los trabajadores, sus derechos y su bienestar, para lograr los estándares de competitividad que les asegure su permanencia en los mercados, generando una reacción de los trabajadores en defensa de sus derechos legítimos. Trabajadores que reclaman y que están dispuestos a ejercer su condición de actores sociales, de agentes del cambio.

Esta contradicción surge y se explica en el contexto de la oposición permanente entre la lógica de la modernidad mercantilista de la acumulación y el lucro, sostenida por los agentes del neoliberalismo y la racionalidad de los derechos laborales defendida por los trabajadores. Dicho de otro modo, es el proceso de subjetivación de la modernidad, es la expresión del sujeto actor social que reafirma sus derechos en un entorno dominado por el racionalismo y el individualismo, en el cual el ser humano es reconocido sólo como objeto, como un recurso para la creación de riqueza, de poder o de información.

Pero las visiones que los dirigentes sindicales construyen de sus empresas trascienden, por una parte, el entorno de la empresa subcontratista para instalarse en la empresa mandante, la cual, desde su mirada, es la que en definitiva define su condición como trabajadores, su rol en la empresa y el carácter de las relaciones laborales. Dicho de otro modo, desde la empresa mandante se ejercería el control total del factor trabajo.

*“A raíz de eso uno se empieza a meter en lo que es la empresa mandante , que es quien regula todo, no es una relación muy amigable a pesar del cariño que uno le tiene a una empresa por todo lo que significa una empresa estatal”.*

Por la otra, la mirada de los dirigentes sindicales, se proyecta más allá de las relaciones empresa trabajadores, para situarse también en la relación empresa y comunidad, mirada que está surgiendo y ocupando un espacio en las construcciones sociales de este emergente movimiento sindical.

Lo anterior, estaría señalando el surgimiento de una estrategia sindical de defensa de los derechos laborales que pondría en discusión, las hipótesis de algunos autores en relación a que el movimiento sindical está experimentando un cambio en las representaciones sociales que construye, respecto de los derechos y deberes socialmente exigibles, en el sentido de que estaría pasando de la racionalidad de acción colectiva a una de corte individualista. Muy por el contrario, el movimiento sindical de los subcontratados, instala en el imaginario sindical y laboral la significación de lo colectivo en sus diversas dimensiones de acción, tanto en el nivel de la empresa, como sectorialmente y de la sociedad en su conjunto. Estos trabajadores explicitan abiertamente su derecho a participar, desde su condición de tales, en todos los ámbitos de la sociedad, y rechazan la actual exclusión que experimentan, a todo nivel y por cierto, la segmentación que caracteriza al movimiento sindical institucional.

*“Estas transnacionales que tenemos nosotros deberían impulsar una negociación global, nosotros no decimos que todos vamos a ganar lo mismo, son realidades totalmente distintas, pero sí por ejemplo algunas cosas, Noruega, el país de origen de Marine Harvest, en esta empresa, tienen un representante de los trabajadores dentro del directorio. Acá igual podría haber un representante de los trabajadores dentro del directorio y no les significaría ni un peso. Yo les trato de explicar que si tenemos un trabajador dentro de la orgánica de la empresa él va a saber de los problemas de la empresa y le va a informar a los trabajadores y les va a decir, cabros aquí hay que apretarse el cinturón por tantos meses”.*

*“Todas esas cosas, todos los obstáculos que este sistema nos ha puesto, nos ha permitido de alguna manera empezar a buscar formas de cómo organizarnos y cómo generar estas organizaciones potentes y fuertes y yo creo que de ahí más o menos*

*nace toda la raíz, porque fue sumamente complicado, por ejemplo, constituir esta confederación”.*

Desde las representaciones simbólicas de los dirigentes del movimiento sindical de la subcontrata de los sectores de actividad económica del estudio, su situación, su realidad como colectivo de trabajadores definida desde la empresa mandante y que se concreta en el tipo de relación laboral instalada en las empresas subcontratistas, su rol en la compañía se circunscribe al de trabajador ligado exclusivamente a la producción, sin posibilidades ciertas de participar e influir en los diversos ámbitos de desempeño y menos aún en las decisiones, directamente vinculadas con su actividad, con las condiciones de trabajo y con su permanencia en la organización. No obstante, que los trabajadores se ven a sí mismos como actores claves de un proceso de generación de riqueza, no son reconocidos como actores sociales en la organización, al negarles su derecho a voz y voto, lo que les significa que al interior de la compañía perder su condición de ciudadanos, al verse impedidos de ejercer derechos básicos de legitimidad social.

*“Los trabajadores comenzamos a ver que efectivamente la única función que cumple la empresa contratista en todo este cuento, y para graficarlo en palabras simples, por ejemplo la función que cumplía el capataz en la salitrera, que de alguna manera tenía una situación económica y social un poco mejor que la del obrero y por eso era el que latigaba al trabajador. La empresa contratista es lo mismo hoy día, sus grandes utilidades, las obtienen del mismo sueldo del trabajador subcontratado. Realmente, lo único que está haciendo la empresa contratista es decirle al trabajador lo que el mandante quiere que los trabajadores hagan”.*

Los procesos comunicativos al interior de las empresas, entre los actores de la relación laboral son prácticamente inexistentes, especialmente en materias de gestión, tales como: formulación y discusión de programas, estrategias de gestión y de desarrollo de la empresa, desarrollo de la mano de obra, contrataciones y despidos, salarios e incentivos, o respecto de la socialización del emprendimiento

en que se involucra la empresa. En ocasiones lo que se presenta es lo que podemos llamar actos comunicativos, diálogos inestructurados de carácter esporádico que carecen de la permanencia necesaria en el tiempo, característica de todo proceso.

*“En otros países como España, donde realmente funciona el diálogo con el obrero, aquí se llama diálogo social pero no hay diálogo social, no hay nada”.*

*“Lamentablemente el empresariado no nos ha permitido sentarnos a un diálogo abierto y franco, porque obviamente se ve amenazado en sus intereses, ya que por largos años en esta región en el ámbito de la minería, los empresarios hacían lo que querían”.*

Desde la empresa y su significación del trabajo, según los trabajadores, ellos no tendrían rol alguno que jugar en la organización, mas allá de lo que la descripción del puesto de trabajo y su definición de funciones les asigna. En otras palabras, para la empresa el rol de trabajador está circunscrito al proceso de producción, a las funciones y tareas asociadas al puesto de trabajo. Su desempeño se define y se evalúa desde sus capacidades y habilidades para el ejercicio de su tarea y el cumplimiento de las exigencias asociadas a su rol de trabajador, de productor de un bien o servicio. La compañía no estima necesario ni conveniente que los trabajadores participen en los procesos decisionales, a ningún nivel de la organización, más aún, no le reconoce a los trabajadores competencia ni derecho alguno para actuar en otro ámbito o nivel de la empresa que no sea el de la producción.

A partir de las visiones de los trabajadores, las representaciones desde las cuales estas empresas significan la relación laboral, explican la dinámica excluyente que impera en estas compañías. El reconocimiento de un rol único de los trabajadores, el de productor y, por tanto, estrechamente asociado al puesto de trabajo, niega, desconoce y rechaza cualquier intento por explorar una extensión o redefinición de ese rol, que sitúe al trabajador o sus representantes, en los ámbitos de definiciones de política, de discusión de proyectos y en el de las decisiones en la organización. Estos intentos de innovación en las relaciones laborales, de puesta

al día, de modernización según los trabajadores, son vistos por las empresas como disfuncionales a sus objetivos, ya que pondrían en peligro la estabilidad de la empresa y su desempeño en los mercados. En cambio para los dirigentes, no reconocerles un rol en otros ámbitos de la organización, es mantener la situación de inequidad en la relación laboral, de irrespeto a los trabajadores y de exclusión, cuestión que también atentaría en contra de la competitividad de la compañía, al restarle un mayor compromiso de los trabajadores con el proyecto empresarial. Para los trabajadores, la competitividad de una empresa moderna depende de todos los actores en conjunto. El éxito o fracaso de la compañía, tiene que ver, en buena medida, con la forma en que trabajadores y empresarios se relacionan entre sí y con el compromiso que asumen con la compañía.

*“No es posible el diálogo simple. Que tú estés ahí con los mejores proyectos, los mejores estudios; no pasa nada. Nos dicen, dejen de andar revolviéndola y nos tiran a trabajar. No nos respetan”.*

*“Para la empresa somos números, no somos trabajadores. Hoy en día estamos en una negociación colectiva donde queda reflejado y hemos sido amenazados durante los dos años que llevamos en esta empresa”.*

Por otra parte, las dinámicas sociales de vinculación laboral entre empresa y trabajadores, presentan momentos organizacionales con niveles de intensidad variable, es decir, momentos de alta interacción y compromiso, pero con determinado grupo de trabajadores, los “políticamente correctos” y otros momentos o instancias de gran desafección entre las partes, cuando se trata de interactuar con los “díscolos o rebeldes”. Los primeros representan al trabajador que escapa a la categoría de sujeto colectivo, que no cuestiona su rol ni su entorno, representa la lealtad absoluta hacia la empresa. El otro es el actor de la modernidad, el que promueve el cambio, el que se reconoce como actor, sujeto y constructor de su entorno.

*“Nosotros siempre hemos pensado que trabajamos para los viejos y nuestros viejos son los que nos dan el mandato a nosotros, en cambio la dirigencia más tradicional muchas veces toman las decisiones por ellos mismos y con otras orientaciones”.*

Los trabajadores experimentan nítidamente una situación de exclusión, de ser instrumentos dentro de un sistema, actores con los cuales la empresa no se compromete. La representación simbólica que los trabajadores tienen de la empresa, es de una organización que no los reconoce como miembros o actores con derechos, por lo tanto, define una relación con ellos desde el rol que la empresa y la sociedad les reconoce, de productores. Los criterios y modos de integración a la compañía se definen desde su puesto de trabajo, es decir, en tanto individuos que se relacionan con la empresa, desde su condición de agentes de un proceso productivo. Asimismo, desde sus visiones, la significación de trabajador y del trabajo, que la compañía privilegia, como un simple factor de producción, define y estructura un tipo de relación impersonal e instrumental con el actor laboral.

Los contenidos culturales que median el vínculo laboral en estas empresas, desde la mirada de los trabajadores, tales como el autoritarismo, la desconfianza y, principalmente, la significación puramente mediática del trabajo, estarían a la base del desinterés de la empresa por sus trabajadores, por su progreso, por su formación y bienestar, orientación que proyectaría también hacia la comunidad en su conjunto, con lo cual no establece ningún nexo o tipo de relación de carácter sistémico y con objetivos de desarrollo del entorno comunitario y social en su conjunto.

En efecto, desde su mirada, las empresas se representan como organizaciones ajenas a la comunidad, que no se insertan en su dinámica de desarrollo y no se involucran en su problemática humana, económica ni social, a menos que ésta afecte su funcionamiento y buen desempeño como empresa, frente a lo cual actúan puntual y selectivamente.

No obstante, desde la visión de los trabajadores, esta es una acción de carácter reactiva de la empresa, que resuelve actuar frente a un hecho particular, pero sin hacer suya la problemática social y económica de la comunidad, que es la que en definitiva da origen a los problemas puntuales, que en oportunidades las empresas asisten, cuestión que los trabajadores grafican al decir que las firmas no tienen una responsabilidad social al 100% con la comunidad, y que esta se ha transformado en una estrategia de las empresas para construirse una imagen ante la sociedad, de buen vecino.

Es la estrategia del no compromiso, la desconexión de la empresa de los problemas y de los temas que son relevantes para los trabajadores, desde su condición de personas, la que se proyecta hacia la comunidad. Es la empresa que se define como un sistema cerrado y auto sustentable, que no interactúa con sus miembros ni con su entorno inmediato. De aquí entonces, que los trabajadores discutan aquel discurso de que “la empresa es el motor del desarrollo”. Para ellos no pasa de ser un slogan publicitario más y es esta constatación la que los lleva a proponer y a desarrollar una estrategia de cambio radical en la compañía, en sus estilos de gestión y en el rol que debe, según ellos, jugar en la sociedad.

*“En Constitución llueve bastante, hay una gran cantidad de garitas, no son muchas, pero las que hay están malazas. Entonces a quién recurrimos nosotros si no a la municipalidad, ellos dicen que no tienen recursos, si recurrimos a la empresa, la empresa dice que no les corresponde arreglar eso, nosotros esperamos la locomoción esos días que está lloviendo, por lo tanto, nosotros tendríamos que efectuar esos arreglos y financiarlos”.*

*“En cuanto a responsabilidad social, lo cual es efectivo, hay una responsabilidad social, o sea es, pero no al 100%”.*

*“Hoy día yo creo que esta es una falacia que existe en la empresa hoy. Se habla mucho del tema responsabilidad social empresarial, que ha sido sólo un discurso de la empresa actual, es una carta de presentación y nada más”.*

Las representaciones simbólicas que los trabajadores tienen de la empresa, no se asocian precisamente con una organización de personas, dialogante, integradora y generadora de bienestar y oportunidades para todos, sino que más bien la definen como un sistema excluyente y autosuficiente. Los trabajadores ven a la compañía como un sistema agresivo, que se sustenta en el control, en la amenaza, donde la comunicación, el diálogo y la integración trabajadores-empresa es asumida como una tarea pendiente, que debe realizarse necesariamente para el bien de todos y del país.

Los trabajadores afirman que un sistema más amigable, integrador y dialogante, que valore a la persona del trabajador, sirve mejor a los intereses de mercado de la compañía, que una empresa como la actual, que se define por su estilo de gestión vertical, autoritario e impersonal, que coarta la libertad e irrespetea los derechos de sus trabajadores y, que pretende competir y de hecho compite en el mercado, sobre la base de la precarización del empleo.

Sin duda, los trabajadores no se equivocan. Desde la teoría organizacional moderna se plantea la necesidad de contar con sistemas sociales y con organizaciones inclusivas, que por la vía del libre compromiso de todos sus miembros, contribuyan decididamente al logro de los objetivos planteados, resultando esta estrategia altamente funcional al desempeño eficiente de la compañía. En el caso de las empresas, en general y de estas en particular, una organización de las características mencionadas, inclusiva y participativa, con una alta valoración del trabajo, de los trabajadores y de su rol, potenciaría su competitividad, su desempeño y permanencia en el mercado.

*“La empresa en sí, no da oportunidad al trabajador de ser más allá de un trabajador, la empresa en este momento busca una persona que produzca, cumpla sus horas, se vaya a la casa y nada más”.*

Consecuentemente con su condición de sujetos de la modernidad, de actor social creador de normas y sistemas. Desde las concepciones teóricas de Touraine, los subcontrata se sitúan en una dinámica de cambio, de creación permanente del

mundo, del sujeto y de su entorno, en este caso la empresa, la cual pretende que transite desde concepciones premodernas de organización y gestión a la modernidad, transformándose en un punto de encuentro y de diálogo, con y entre los actores de la organización, y entre esta y su entorno social. Tanto en el discurso como en la acción de estos trabajadores, está presente el objetivo de recrear la empresa, de transitar desde una organización ajena al mundo laboral y a la sociedad, a una comprometida con sus trabajadores y con la sociedad, es decir, a una empresa verdaderamente inserta en su entorno social.

Por otra parte, está presente en ellos el objetivo reivindicativo de todo el movimiento sindical, que lucha por mejores condiciones de trabajo y de empleo, pero a diferencia del movimiento tradicional, integran estas legítimas demandas, en el contexto de una redefinición del rol de los trabajadores en la empresa y en la sociedad, y en una nueva y moderna visión de la empresa, inclusiva y participativa. En efecto, ellos están concientes de los beneficios y ganancias acumuladas por las empresas y de la necesidad de que el país y los trabajadores, que son quienes han contribuido a la creación de esta riqueza, se beneficien también de ella. Su planteamiento tiene que ver con un cambio en la distribución de la riqueza, para ellos, los empresarios no pueden continuar siendo los únicos beneficiados con el esfuerzo de todos.

*“En el marco de la nueva economía de la globalización, de las exportaciones, el sector empresarial ha sido el gran favorecido. Han visto aumentadas sus ganancias, sus patrimonios, sus capitales, producto de las ventajas que les entrega el mercado hoy en día, sobre todo al sector forestal, uno de los más dinámicos después del cobre, entonces estos años han sido una acumulación de mucha riqueza para las empresas. Pero lo que aportan a la economía nacional, ha sido mínimo”.*

Desde las construcciones simbólicas de los trabajadores, parece emerger un colectivo laboral sindical con una nueva visión y una nueva estrategia de acción, que tiene como objetivo una transformación profunda de la relación laboral, de la empresa y del rol de los trabajadores. En definitiva, lo que plantean es un cambio

social desde un posicionamiento de los derechos y de la problemática laboral, en las empresas y en la sociedad, lo que por supuesto, lo distingue del movimiento sindical tradicional, que sitúa su dinámica de defensa de los derechos de los trabajadores, en el contexto de la empresa, pero sin cuestionar o replantear el rol de los trabajadores en la compañía y en la sociedad, como tampoco pretende redefinir el rol de la empresa en el entorno social.

Al observar el registro discursivo de estos trabajadores, sus visiones y definiciones significativas de la empresa, del trabajo, de los trabajadores y de sus roles, del sindicato y del movimiento obrero, pueden distinguirse dos movimientos sindicales paralelos, el tradicional o institucional, en el cual interactúan rasgos, definiciones, objetivos y estrategias propias de los trabajadores y líderes sindicales de la premodernidad y, otro, con visiones y contenidos de acción que caracterizan a los trabajadores de la modernidad, a los sujetos colectivos que se definen como los actores del cambio, que innovan en su entorno y recrean su rol.

En otras palabras, son creadores de normas y sistemas y no meros consumidores de estas, creadas por otros agentes sociales ajenos a los trabajadores y exigibles a toda la sociedad, principalmente, a través de la definición e imposición de roles. Son trabajadores que en sus visiones y en su acción se vinculan a una modernidad que es creación permanente, representan un sindicalismo de acción directa, que a diferencia del tradicional o institucional, se independiza de los partidos políticos y tanto en su discurso como en su acción, se orienta desde y hacia los intereses de los trabajadores.

*“Entonces yo creo que son las contradicciones, el problema que tenemos hoy día con las contradicciones fundamentales. El problema es que hoy el capital es el que toma las decisiones y el trabajo cero participación en lo que es la sociedad”.*

*“El rol del movimiento sindical, es intentar cambiar este país. Y esto en concreto significa que los trabajadores tenemos que ir generando cambios, ir participando más, ir ganándonos los espacios de poder, no solamente espacios de poder sino que desarrollar nuestra organización para tener un poderío propio y ejercerlo. El poder*

*que tienen los trabajadores, es el poder de producción, el poder de construcción y el poder de mover todo un país. Pero si no somos capaces de ir haciendo efectivo ese poderío, nos van a seguir manteniendo al margen de toda decisión, al margen de toda construcción, al margen de las opiniones”.*

### **3.2. La empresa moderna**

Los dirigentes sindicales de la subcontrata hacen una clara distinción entre las empresas en las cuales se desempeñan y la que consideran moderna. Desde sus definiciones significativas, las empresas con las que mantienen un vínculo laboral, no lo serían. Caracterizan a las modernas como organizaciones más abiertas, inclusivas y dialogantes, en las cuales los trabajadores tendrían un status diferente al que se les reconoce en las empresas tradicionales o premodernas, antes que trabajadores, son personas, lo cual está lejos de suceder en las empresas de su desempeño actual.

*“La empresa moderna yo creo que primero debe tener una voluntad y un buen trato, yo siempre he dicho que a los trabajadores a lo mejor se les puede pagar migajas, pero si tienen un buen trato, los trabajadores se van a sentir queridos, representados, un buen trato es mejor que pagarle 1 millón de pesos y tratarnos a patadas, pero eso no se da y una buena cosa sería el trabajo decente”.*

*“Que seamos trabajadores no números, que seamos personas, yo mi nombre y mi realidad, cuál es la diferencia es que nadie te conoce, la jefatura no te conoce, tú vas a trabajar y nadie te conoce”.*

Desde sus visiones o construcciones simbólicas de empresa moderna y de la relación que se establece entre los trabajadores y la compañía, definen o identifican fundamentalmente -en su condición de actores del sistema, en el que desempeñan un rol previamente establecido y en cuya definición y estructuración

no son llamados a intervenir- dos áreas críticas: el de lo tecnológico y el de las relaciones de trabajo, pero más exactamente el de las relaciones laborales.

En esta significación de ámbitos es posible encontrar una estrecha relación con lo que visionan como su rol en la empresa. Estos dirigentes y trabajadores, que podemos catalogar como de la modernidad, se ven a sí mismos como actores sociales, es decir, desde su tradicional rol de productores, o al decir de Bourdieu, de agentes ligados a un puesto de trabajo, se reconocen como sujetos colectivos, es decir, actores que construyen sistemas, que crean y recrean permanentemente su rol. Es por cierto en el entorno, en la dinámica de una empresa moderna en donde cobra valor y sentido este rol de actores sociales y donde se reconocen, con el derecho a participar, a ser tomados en cuenta como trabajadores y en tanto personas dispuestas al diálogo, al compromiso con el proyecto empresarial y a asumir los riesgos implícitos del negocio, como también y como contra partida, a compartir los éxitos y las ganancias, la riqueza por todos generada.

Es interesante constatar que estos trabajadores definen como su bienestar laboral, su mayor afección o desafección a la organización, no principalmente a partir de las recompensas económicas por el desempeño de su rol, sino que a partir del reconocimiento de su condición de personas, de sujetos de derechos, de ser escuchados y tomados en cuenta, en otras palabras, de ser reconocidos desde una nueva dimensión de su rol en la empresa, que va más allá del asociado a un puesto de trabajo, simplemente.

*“Bueno lo primero que a mí se me viene a la cabeza cuando hablamos de modernización es bienestar, eso no lo asocio con la tecnología, sino que donde realmente funcione el diálogo con el obrero, aquí se llama diálogo social”.*

Es en esta organización moderna, más evolucionada, donde se le reconoce al trabajo su papel en el proceso de creación de valor, de generación de riqueza, a partir de su condición de actor social, de sujeto colectivo y no tan sólo desde su categoría de actor productivo. Desde este nuevo status, se desprenden sus

derechos ciudadanos y, a partir de esta ciudadanía, se estructura el diálogo entre los actores, entre la empresa y los trabajadores.

*“Noruega, por ejemplo, donde está Marine Harvest, ellos allá tienen a un representante de los trabajadores dentro del directorio, acá igual podría haber un representante de los trabajadores dentro del directorio y no les significaría ni un peso”.*

Esto es de gran importancia para los dirigentes sindicales, puesto que desde el reconocimiento de la condición del trabajador como actor social, es decir, un trabajador que se define y se significa en la compañía por lo que es y no por lo que hace, es como en la empresa moderna afirman, se definen las relaciones laborales. Esto marcaría una diferencia fundamental con las empresas en las que hoy se desempeñan laboralmente, en las cuales, el trabajador sólo es reconocido en el entorno estrecho de su rol productivo, en el marco de las limitaciones de un puesto de trabajo. Desde esta posición de objeto, de factor de producción y no de sujeto, es que se definen las relaciones de trabajo y se estructura el vínculo laboral.

Es interesante constatar como estos dirigentes y los trabajadores, los colectivos laborales que representan, se orientan o construyen una nueva identidad, en la cual se reconocen más allá de su rol ligado a un puesto de trabajo, que por cierto es un elemento constitutivo de su identidad, a partir de la cual surge toman forma y reconocen su condición, primero de sujetos de derechos y luego de sujetos colectivo, capaces no sólo de participar de las decisiones en la organización, sino que de establecer un diálogo con los miembros de su categoría o grupo, de organizarse y de concordar una estrategia, para generar un cambio de su entorno. En efecto, estos dirigentes representan al trabajador de la modernidad, que según Touraine, es aquel que, a partir de su posición, construye un rol activo en la definición y transformación de su entorno. En este caso, son los trabajadores que se orientan hacia la transformación de la empresa tradicional en una empresa moderna, que se caracteriza por ser una organización inclusiva, y hacia una redefinición de las relaciones de trabajo.

En este proceso de subjetivación que están experimentando los trabajadores de la subcontrata, de definición de una modernidad como creación permanente del mundo, del sujeto y de su entorno, es posible distinguir, en sus construcciones simbólicas de este proceso de transformación, una doble mirada. La modernidad vista como una oportunidad para el diálogo y el reconocimiento del trabajador en su rol de actor social y la modernidad asociada a una forma de empresa tecnologizada, más impersonal, con menores oportunidades de empleo y también de permanencia, pero con puestos de trabajo menos extenuantes.

Dicho de otra forma, la modernidad tendría por un lado, componentes de inestabilidad laboral con la consiguiente precariedad económica para los trabajadores y, por otro, mejores puestos de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, es decir, menos riesgosos. Asimismo, la modernidad vista como un proceso de cambios, es valorada por los trabajadores, en tanto se presenta como una oportunidad, para replantear el tema de los derechos y de la ciudadanía laboral.

Ciertamente que, en la búsqueda de una nueva identidad como trabajadores y como movimiento sindical, los sentimientos de inseguridad y temor frente a la modernidad, que surgen en el contexto de la ambigüedad y pluralidad de definiciones, a partir de la diversidad de actores e intereses asociados, están inequívocamente presentes en estos trabajadores. Una modernidad asociada a la incorporación de tecnología de punta en los procesos productivos es vista, y con razón, como un peligro para los trabajadores, puesto que desde sus vivencias ésta afecta su estabilidad laboral y oportunidades de empleo.

En este entorno poco amigable, es que los trabajadores sienten la necesidad y afirman su derecho a participar, con la finalidad de ejercer algún tipo de control, sobre un proceso que se les escapa de las manos. No están en contra de la modernización y sus cambios, sólo quieren evitar que estos procesos, manejados unilateralmente desde las empresas, sin participación de ellos, terminen siendo una nueva herramienta para una aún mayor explotación de los trabajadores y

precariedad del empleo y no en una oportunidad para resignificar el trabajo y el rol de los trabajadores, tanto a nivel de la empresa como de la sociedad.

En este sentido, la modernidad es asumida también por los trabajadores, como una oportunidad para producir los cambios que estiman necesarios, tanto en las empresas como en la sociedad, en otras palabras, la modernidad es considerada por los trabajadores como la oportunidad para afirmar su condición de sujetos y los derechos asociados a esta nueva definición significativa de trabajador, dejando atrás la significación de trabajador como individuo, agente productivo desprovisto de derechos.

*“Las ventajas que tiene la tecnología es que los trabajadores, en algunos casos, tienen menos opción a enfermarse, porque hacen la pega menos bruta que antes, las desventajas pueden ser el cambio del trabajador por la máquina”.*

*“Las políticas de este país está siendo orientadas o reguladas por personas que manejan toda la economía, lógicamente al aplicar modernización no la van aplicar con la visión de los trabajadores. Por ejemplo una automatización de planta no va a significar lo que los trabajadores esperamos que signifique, una reducción de la jornada laboral, sino que va a significar despido de trabajadores y a ellos, a la empresa, mayores utilidades”.*

La doble mirada que tienen los dirigentes sindicales de la modernidad, como una amenaza al empleo, a la estabilidad y al bienestar o como una oportunidad para la construcción de su identidad y del movimiento laboral, expresa aquello que Touraine afirma: “no hay modernidad sin racionalización y sin el surgimiento en el mundo de un sujeto que se sienta responsable de si mismo y de la sociedad”.

En efecto, los dirigentes sindicales entrevistados expresan con claridad un compromiso con los intereses de los trabajadores como tal, asumen efectivamente su condición de líderes responsables de si mismos y del colectivo de trabajadores que representan. Estos dirigentes tienen claro el proceso de modernización que se ha instalado en la sociedad y en las empresas y, claro también, los riesgos que

este implica para los trabajadores y para el movimiento sindical. No obstante, no se niegan a este proceso de cambios, sino que se esfuerzan por encontrar caminos de diálogo y participación real, instancias de negociación efectiva, capacidad para exigir nuevas formas de instalar la modernidad, de manera que, los cambios asociados a los procesos de racionalización no impliquen daño a los trabajadores ni al movimiento sindical, en otras palabras, se reconozca su condición de actores del proceso, como la forma de asegurar sus legítimos intereses.

*“No, no lo veo así, si llega una máquina a una empresa y se despide a diez, tenemos que tener la capacidad para ubicar a esos 10 en otro lado, así puede funcionar el modernismo, que no sea un destructor del sistema de trabajo”.*

La modernización según estos dirigentes, no debe entenderse sólo como una racionalización productiva con miras a hacer la empresa más competitiva y obtener mejores ganancias, sino que también se debe innovar en las relaciones laborales y su gestión, instalando estilos de dirección más inclusivos, dejando atrás definitivamente la tradicional concepción de empresa que importa una división artificial y que, por lo demás, contribuye poco o nada a la competitividad, entre trabajadores adscritos a un rol y cuya significación surge únicamente desde su dimensión laboral, es decir, a partir de la consideración de este por lo que hace y no por lo que es, y la elite de la organización, los ejecutivos de la empresa, cuyo rol es la conducción y gestión de la firma. En este sentido, ven que una verdadera modernización, una auténtica puesta a tono de la empresa con las exigencias de los mercados modernos, importa nuevos estilos de gestión, menos excluyentes, más participativos, incorporando a todos los actores de la empresa, en el propósito de obtener mayores y crecientes grados de integración y de compromiso de los trabajadores, con los proyectos, objetivos y desempeño de la empresa.

*“Y en eso la empresa no ha cambiado mucho porque hay materias en las que nosotros no podemos intervenir, podemos hacerlo en salarios, en deporte pero lo que es la*

*producción, la productividad el manejo de la empresa, las inversiones, los procesos productivos no podemos hablar, porque no somos nada en la empresa, a nosotros nos dicen Recursos Humanos, el capital máspreciado que tenemos son las personas pero estamos privados de participar. Es muy difícil de que existan condiciones de acción modernas”.*

*“... ellos allá tienen un representante de los trabajadores dentro del directorio, acá igual podría haber un representante de los trabajadores dentro del directorio y no les significa ni un peso, las pocas veces que lo he planteado me han contestado que no eso no se va a dar nunca aquí. Ahora yo les trato de explicar que si tenemos un trabajador dentro de la orgánica de la empresa, él va a saber cuando la empresa esté en problemas y va a informar a los trabajadores y les va a decir cabros aquí hay que apretarse el cinturón por tantos meses”.*

Claramente estos dirigentes, y el colectivo que representan, se ven asimismo y legítimamente en un rol diferente. Surgen de estas concepciones o definiciones simbólicas, rasgos de una nueva identidad como trabajadores, que los sitúa frente a los otros miembros de la organización de manera diferente. Es la organización que debe mirarlos y valorarlos, principalmente, desde lo que son y no sólo desde lo que hacen.

*“Que seamos personas, yo Rosa”.*

*“No nos respetan. Que tú estés ahí con los mejores proyectos, los mejores estudios; no pasa nada. Nos dicen dejen de andar revolviéndola y nos tiran a trabajar. Dicen así. No nos respetan”.*

Desde los dirigentes sindicales entrevistados y sus visiones de la empresa y de su rol en ella, surgen una serie de conceptos, frases y palabras que contribuyen a dar forma y contenido a la modernización en la empresa: trabajo decente, equidad y trabajador persona. Todos estos conceptos están definiendo, desde su visión, una empresa inclusiva, una organización de personas, de sujetos de derechos, un entorno de diálogo. Una compañía que rescata el valor del trabajo y de los

trabajadores, situándolos al centro de la organización. Los trabajadores definen la empresa moderna como un punto de encuentro, una comunidad de intereses *“nosotros queremos que a ellos les vaya bien, pero a su vez nosotros también queremos que nos vaya bien”*.

En este contexto, los trabajadores se plantean críticamente frente a la compañía y niegan su pretensión de empresa moderna, pues desde su mirada, la modernización no es sólo incorporación de tecnología, de nuevos procesos, sino que tiene que ver también con una nueva visión y valoración de las personas, de los actores del proceso productivo, sus condiciones de trabajo, su capacitación.

*“Bueno, lo primero que se me viene a la cabeza cuando hablamos de modernización es bienestar”*.

El movimiento sindical de los subcontratados tiene como una de sus principales objetivos el que los trabajadores sean reconocidos en su condición de personas, condición que, en el contexto de sus definiciones simbólicas, es un bien a reconocer y a proteger por la empresa. Desde el reconocimiento de su condición de persona y no tan sólo como un factor de producción más, que se transa en los mercados, se reconocen como sujetos de derechos.

El derecho a un trabajo decente, a la equidad, a la participación, al menos en aquellos procesos decisionales vinculados a materias que les afectan directamente, tales como: capacitación, salud e higiene, contrataciones y despidos, remuneraciones. En otras palabras, derecho a decidir acerca de su condición laboral.

*“Equidad, mujeres con los mismos derechos que los hombres, Trabajo decente. Esto, como una instancia de modernización no existe, no lo vemos”*.

*“Somos personas y no un simple número”*.

### 3.3. Estrategias de gestión del factor trabajo

Su condición de trabajadores subcontratados que la empresa explica y justifica desde una necesaria modernización, como una exigencia de competitividad, es decir, como la forma o modalidad que permitiría a la empresa mantenerse en los mercados, tiene para los trabajadores dos miradas.

La primera ve en la subcontratación una estrategia que busca la reducción de costos de operación de la compañía. Según los trabajadores, por la vía de la reducción del gasto en remuneraciones, se incrementarían las utilidades y ganancias del capital. Esto confirmaría la visión de los trabajadores acerca de la modernidad, en el sentido de que esta, ha favorecido a los empresarios y perjudicado seriamente a los trabajadores, con su lastre de desempleo, inestabilidad laboral y bajos salarios.

*“Es que esta modernización ha beneficiado a un sólo sector no más, a la parte exportadora, a los empresarios, o sea mira, si las cifras del empresario hoy día se han cuadruplicado, hay estadísticas que señalan que el ingreso mínimo, hoy día, comparado con el ingreso mínimo de hace 10 años atrás, en términos de poder adquisitivo, es el mismo o ha disminuido un poco. Antes con lo que ganabas de ingreso mínimo, hace 10 años, alcanzaba para comprar más cosas que con el ingreso mínimo de ahora. Entonces, obviamente ha sido muy desigual el chorreo, ha sido muy poco lo que ha chorreado”.*

*“No recibimos los sueldos que deberíamos estar ganado con lo que producimos...”.*

La otra mirada, explica la subcontratación como una estrategia de la compañía, la mandante, cuyo objetivo principal, sería el control total y efectivo del factor trabajo. Simbólicamente, la subcontratación representaría para los trabajadores un verdadero panóptico, en el sentido que Foucault lo entiende, como sistema de poder y control: “lo que buscaban los médicos, los industriales, los educadores y los penalistas, Bentham se los facilita: ha encontrado una tecnología de poder

específica para resolver los problemas de vigilancia”<sup>7</sup>. En este caso, una forma de resolver los problemas ligados al ejercicio efectivo del poder, a las necesidades de control, desde la empresa mandante, sobre el factor trabajo, “la población como blanco de las relaciones de dominación”<sup>8</sup>.

La subcontratación sería entonces, al decir de Foucault “la mirada dominadora y vigilante”, lo cual pone en tela de juicio o en discusión, los argumentos empresariales de una mayor racionalidad económica y competitividad, que justificarían esta forma de organizar el negocio y el trabajo: necesidad de especialización, reducción de costos, mayor calidad, entre otros.

En definitiva y según los trabajadores, el objetivo buscado, en realidad, es el control de los trabajadores y del movimiento sindical, la subcontratación sería entonces una forma de ejercer el control total, por la vía de la segmentación del colectivo laboral. Así la subcontratación en su funcionamiento panóptico importaría procedimientos nuevos de individualización, constituyéndose desde la mirada de los trabajadores en una nueva forma de dominación.

La empresa mandante, desde una ubicación estratégica, ejercería un control indirecto pero total, de los trabajadores, de los procesos de producción, de la producción, de la productividad y, lo que es más importante aún, de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. A través de las empresas subcontratistas, la mandante impondría su concepción y estilo de las relaciones laborales, aseguraría un modelo de relaciones empresa trabajadores, funcional a sus objetivos.

Mantener a los trabajadores disgregados, segmentados en grupos, con ninguna o muy escasa comunicación entre ellos y sin posibilidades de establecer un diálogo directo con el centro de poder, representa para los trabajadores de la subcontrata, una estrategia de gestión que tendría como objetivo debilitar,

---

<sup>7</sup> Ver: El ojo del poder. Entrevista con Michel Foucault, en Bentham, Jeremías: El Panóptico. Edición La Piqueta, Barcelona. 1980.

<sup>8</sup> Idem

cualquier intento de los trabajadores de resistir las normas de funcionamiento impuestas, vale decir, de recrear su rol en la empresa, de innovar en sus condiciones de empleo y trabajo, de organizarse sindicalmente para la defensa de sus derechos, para estructurar un diálogo e instalar una negociación directa con su real empleador: la empresa mandante, sin la intermediación de un subcontratista.

La subcontratación es vista por estos trabajadores, como la estrategia utilizada por las empresas para imponer una política laboral que busca obstaculizar los intentos de los trabajadores de construcción de su propia identidad, de reconocerse y constituirse como un grupo diferente a la empresa, con valores, derechos e intereses distintos a esta, es decir, como actores sociales. Dicha política se resume en:

1. Obstaculizar la organización y la acción de carácter colectiva de los trabajadores, instalando la individualización de las relaciones de trabajo. Esta política, evidentemente tiende a profundizar el carácter inequitativo de las relaciones laborales, a través del desconocimiento o simplemente de la negación, del rol protagónico que los derechos de los trabajadores deben jugar en la construcción del vínculo laboral. Por otra parte, la negación y la exclusión de toda acción laboral de carácter colectivo, conlleva a la destrucción de la capacidad de negociación de los trabajadores. En efecto, en la negociación uno a uno, de cada trabajador en su individualidad con la empresa y en un contexto de relaciones inequitativas, este tendrá sin duda, que someterse a las condiciones de trabajo y de contratación que la compañía determine.
2. Desestructurar el movimiento sindical y, de esta manera, anular cualquier intento de una acción colectiva de parte de los trabajadores. Al respecto, Magdalena Echeverría señala que el sistema de subcontratación disgrega el colectivo laboral y segmenta a los trabajadores impidiendo la sindicalización. Además, obstaculiza el ejercicio de la libertad sindical de cada trabajador y el ejercicio del derecho a negociación laboral, al

condicionar la negociación colectiva de los trabajadores con su empresa subcontratista, a la temporalidad de la relación de esta con la empresa mandante.<sup>9</sup>

Por otra parte, y como lo señala la investigadora ya mencionada, la subcontratación en muchos casos tiende a ser difusa, es decir, las relaciones de trabajo no son tan autónomas de la empresa mandante como parecen, especialmente en aquellos casos en que ex trabajadores de la empresa mandante se desvinculan de esta, contratan a otros también ex trabajadores de la compañía y se vinculan comercialmente con esta, manteniendo los niveles de subordinación técnica y económica. No obstante esta realidad, los trabajadores de la subcontratista están impedidos de negociar con la empresa mandante, compañía con quien, en los hechos, mantienen una relación de dependencia y subordinación en distintos aspectos, tales como: mercado, organización del trabajo, condiciones de trabajo y de empleo, orientaciones y supervisión técnica, capacidad financiera, entre otras.

Esta moderna forma de contratación, no sólo pone en situación de riesgo o perjuicio real los llamados derechos laborales colectivos, vale decir, la sindicalización y la negociación colectiva, sino que también se deterioran las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, cuestión a la que los trabajadores de la subcontrata hacen referencia permanentemente. En estos casos, los riesgos para la salud y para la vida a que están sometidos los trabajadores, los dirigentes entrevistados los atribuyen no a los propios trabajadores, sino a la existencia de puestos de trabajo riesgosos, producto o consecuencia de una empresa orientada sólo a la ganancia, descuidando lo que llaman “lo social”, es decir, la falta de preocupación de la compañía por el bienestar y salud de sus trabajadores.

Los dirigentes entrevistados, critican la organización del trabajo en la empresa que no toma en cuenta los riesgos para la salud de los trabajadores,

---

<sup>9</sup> Echeverría, Magdalena. Los Riesgos Laborales de la Subcontratación. Aportes al Debate Laboral N°19. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2006.

asignándoles, muchas veces, lo que consideran un trabajo excesivo, una sobrecarga, o distribuyendo tareas o puestos de trabajo de mayor riesgo, entre trabajadores que no cuentan con la especialización o experiencia requerida. Aquí, los dirigentes señalan que existen dificultades para resolver estos problemas, pues las ordenes o quien en definitiva organiza el trabajo es la empresa mandante, a la cual no siempre pueden acceder, pues como ellos dicen, “no dan la cara”.

*“Es como poner una pantalla delante del gerente a administrar la empresa, y nunca ellos dan la cara. Los trabajadores comenzamos a ver que efectivamente la única función que cumple la empresa contratista en todo este cuento, y para graficarlo en palabras simples, es la función que cumplía el capataz en la salitrera. Claro, el capataz tenía una situación económica y social un poco mejor que el obrero. Realmente lo único que está haciendo la empresa contratista, es decirle al trabajador lo que la mandante quiere que los trabajadores hagan”.*

Las visiones de estos dirigentes de la subcontrata, son coincidentes con la percepción que los dirigentes sindicales, de distintas ramas de la producción, tienen acerca del impacto de la subcontratación en las condiciones de trabajo, en la acción sindical y en las remuneraciones.

Echeverría, señala a partir de los datos obtenidos de la Encuesta Laboral (ENCLA) 2004, que los dirigentes sindicales entrevistados, en su mayoría informan que los trabajadores sometidos al régimen de subcontratación, experimentan un deterioro respecto de los trabajadores de planta en sus condiciones de trabajo, en el ejercicio de sus derechos sindicales y en sus remuneraciones, aunque en este último aspecto un porcentaje mayor, el 46,6% de los encuestados, estima que las remuneraciones no se verían afectadas a la baja, contra un 43,1% que opina que sí se produce un deterioro de ellas.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ver: Echeverría, Magdalena. Los Riesgos Laborales de la Subcontratación. Aportes al Debate Laboral N° 19. Pág.14. La opacidad en la subcontratación real. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2006.

**Tabla N° 1:**  
**Percepción de los dirigentes sindicales sobre impacto de la subcontratación**

<b>Evaluación de los Dirigentes Sindicales sobre Trabajadores Subcontratados</b>	<b>%</b>	
Condiciones de Trabajo: Respecto de trabajadores de planta	Peores	46,6
	Iguales	39,7
	Mejores	1,7
	No sabe	12,1
Acción Sindical: Influencia ejercida	Afecta negativamente	62,1
	No afecta	32,8
	Afecta positivamente	0,0
	No sabe	5,3
Remuneraciones trabajadores de planta: Influencia ejercida	Afecta negativamente	43,1
	No afecta	46,6
	Afecta positivamente	1,7
	No sabe	8,6

Fuente: Aporte al Debate Laboral N°19. Los Riesgos Laborales de la Subcontratación.

A pesar de que la ENCLA 2004 muestra una discrepancia de opinión entre los dirigentes sindicales encuestados, específicamente en cuanto a la situación de las remuneraciones de los trabajadores de la subcontrata, tanto estos como los dirigentes sindicales mencionados, coinciden en la afirmación de que existe un deterioro manifiesto de las condiciones de trabajo y empleo, en el segmento de los trabajadores sometidos al régimen de subcontratación.

Como lo señala M. Echeverría, “la externalización hace más frágil las relaciones laborales individuales y colectivas, tanto en la empresa usuaria como en la subcontratista”.

Al respecto, y en el mismo sentido de la afirmación de la autora, el 62,1% de los dirigentes sindicales entrevistados señala que el régimen de subcontratación afecta negativamente la acción sindical, como asimismo, un porcentaje importante de los mismos dirigentes, dicen que las remuneraciones de los trabajadores de la subcontrata también se ven amenazadas, lo que confirma aquello que enfáticamente señalan los líderes sindicales de los subcontratados,

que las remuneraciones de los trabajadores de las empresas subcontratistas son menores que aquellas de los trabajadores de la empresa mandante.

En relación con la cuestión de la actividad sindical, la investigadora Estrella Díaz, señala en su estudio acerca de los derechos laborales en las plantas salmoneras, que si bien los trabajadores se encuentran organizados sindicalmente, tienen dificultades para ejercer sus derechos colectivos. Prueba de esto es que diez de las trece plantas, han sido denunciadas por prácticas antisindicales. La autora señala que “sorprende la nula preocupación de los cuadros directivos de las plantas, por establecer una relación positiva con los trabajadores y sus organizaciones, por el contrario son proclives a desconocer y desvalorizar los derechos colectivos de los trabajadores”<sup>11</sup>.

Una mirada a la cantidad de denuncias, en general, y a contratistas, en particular, recibidas en las inspecciones del trabajo, nos da luces acerca del estado del arte

---

<sup>11</sup> Ver: Díaz, Estrella y otros. Los Derechos Laborales del Tratado de Libre Comercio Chile-Estados Unidos en la Industria Forestal y en la Industria del Salmón. Cuaderno de Investigación N°32. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2007.

en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y en el ámbito laboral de la subcontrata, desde la visión de los trabajadores, construida a partir de su propia experiencia.

### Materias Denunciadas año 2008

Concepto	Cantidad en denuncias a contratistas	Porcentaje en denuncias a contratistas	Porcentaje total de denuncias año 2008
Remuneraciones	13.515	24,40%	22,62%
Jornada y Descansos	11.678	21,09%	19,88%
Contrato de Trabajo	9.092	16,42%	15,68%
Higiene y Seguridad	8.316	15,02%	14,27%
Cotizaciones Previsionales	5.509	9,95%	12,40%
Acoso sexual, Simulación, Subterfugio y otros	2.183	3,94%	4,36%
Feridos y Permisos	1.347	2,43%	2,69%
Fueros	1.298	2,34%	2,49%
Negociación Colectiva	605	1,09%	0,89%
Protección a la Maternidad	591	1,07%	1,09%
Informalidad Laboral	580	1,05%	2,62%
Organizaciones Sindicales	433	0,78%	0,53%
Trabajo de Menores	80	0,14%	0,18%
Otras Materias	76	0,14%	0,11%
Vulneración Derechos Fundamentales (General)	42	0,08%	0,09%
Vulneración Derechos Fundamentales (Especial)	21	0,04%	0,02%
Trabajo Agrícola de Temporada	12	0,02%	0,06%
Total general	55.378	100%	100%

Natalia Cañas. Unidad de Estadísticas. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo

Los datos de denuncias, a contratistas, recibidas en las inspecciones del trabajo durante el año 2008, confirman las opiniones de los dirigentes sindicales, respecto del tema de las remuneraciones y de higiene y seguridad, ambos constituyen los derechos más amagados de los trabajadores en régimen de subcontratación.

Es interesante hacer notar la constatación de un deterioro creciente que han experimentado las condiciones de trabajo en este segmento laboral. En efecto, las denuncias totales entre los años 2005 y 2008 se han incrementado en un 69.6%. Las denuncias por remuneraciones el año 2008 pasaron a ser más del doble de las del 2005, transitando, del cuarto lugar en cantidad de denuncias, al primero. Por último, aquellas referidas al tema de higiene y seguridad se incrementaron en un 9% durante el año 2008, con relación al año 2005.

Es en este contexto de modernización empresarial, caracterizado por la subcontratación, la flexibilidad, la desprotección, la precariedad y sobre todo por la pérdida de identidad como trabajadores, actores sociales o como sujeto colectivo, que los trabajadores de la subcontratación, han ido dando forma o construyendo sus definiciones simbólicas de empresa, de las relaciones laborales, de su rol en la compañía, de los derechos laborales y del movimiento sindical.



## 4. LA PROBLEMÁTICA LABORAL

---

En las visiones y definiciones simbólicas de los dirigentes sindicales de la subcontratación respecto de su problemática laboral, destacan por una parte, la profunda desvalorización del trabajador, de sus derechos, de sus organizaciones, del trabajo, y por la otra, la precarización de las condiciones de trabajo y de los salarios y el sometimiento de los trabajadores al poder y a las estrategias capitalistas de la acumulación a cualquier precio.

Al respecto y como afirma Foucault, “existe una estrecha relación entre la acumulación de capital y la acumulación de los hombres, y este último sólo ha sido posible por la sustitución de las formas tradicionales del poder, rituales, costosas y violentas, por una fina y calculada tecnología del sometimiento<sup>12</sup>”.

Desde la afirmación de Foucault, el sistema de subcontratación, instalado profusamente en las empresas como método y símbolo de modernidad, representa una metodología de observación y control de los trabajadores, un método refinado de sometimiento del factor trabajo al capital.

Desde las visiones de los dirigentes de la subcontrata entrevistados, la subcontratación ha transformado a los trabajadores en un número, desconocen su condición de personas, de sujetos de derechos y tras su objetivo único de control y sometimiento en su dinámica de acumulación incesante, la empresa define toda relación de trabajo, sólo desde los costos y, más exactamente, desde la ganancia. En este sentido, la problemática laboral, en la caracterización

---

<sup>12</sup> Foucault, Michel. *Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo veintiuno editores. Buenos Aires. Argentina, 2005.

simbólica o conceptual de los trabajadores, se define desde el sometimiento, constituyendo de este modo una relación de dominación, con sus componentes de inseguridad, temor e inestabilidad.

Los trabajadores, a partir de su constatación, desde sentir y experimentar al sistema como hostil, tienen la convicción de avanzar en la construcción de una empresa y un sistema de relaciones laborales más inclusivo y participativo, cuya estrategia para lograr dicho objetivo descansa, básicamente, en la unidad de los trabajadores en torno a los intereses que les son propios y legítimos, por sobre cualquier otra consideración y en la formación permanente y el diálogo con la empresa.

Superar este estado de sometimiento impuesto, supone un esfuerzo conciente e informado, tener la claridad suficiente para situarse frente a las cuestiones esenciales que definen el sistema y lo sustentan. Esta nueva mirada de la problemática laboral, ha tenido como consecuencia, un cambio sustantivo en la estrategia sindical, la cual en lo principal, se traduce en orientaciones y acciones en torno al logro de una formación permanente de los trabajadores, al desarrollo de un diálogo abierto y constructivo con la empresa y a fortalecer la unidad de los trabajadores en torno a intereses y objetivos comunes, discutidos amplia y abiertamente y consensuados democráticamente. Esto implica reconocer y asumir las tradicionales demandas de carácter económico, en un contexto de cambio, de transformación de su entorno laboral y social, en la lógica de un efectivo empoderamiento de los trabajadores.

Para estos trabajadores surge como una necesidad el explorar en lo profundo del sistema y conocer sus objetivos, el como funciona, la estructura de poder, sus redes externas, los sistemas de control, las formas de apropiación del producto, los mecanismos y estrategias de dominación y explotación del trabajo.

*“Primero es una cuestión súper complicada, porque uno parte en esto formando un sindicato, primero dentro de una empresa contratista, con la visión claramente como*

*trabajador teniendo alguna noción del cómo funciona el sistema de subcontratación. Uno parte en esto con la visión de hacer valer los derechos laborales, pero al poco andar uno se da cuenta que la problemática no es netamente reivindicativa, sino que es una problemática mucho más de fondo, más de sistema, más de cómo funciona esto, y lógicamente ,por ejemplo, desde la empresa contratista es una situación muy hostil, porque además es muy evidente las tremendas ganancias que tienen las empresas contratistas a costa de la mano de obra del trabajador, o la plusvalía del trabajador”.*

“Los objetivos a los que apunta el sistema hoy día claramente, el sistema de subcontratación, es a la sobreexplotación del trabajador, pero no a la especialización de una función determinada”.

“La única forma de proponer cambios rotundos es llegando al fondo del asunto, porque perfectamente podríamos reclamar solamente por reivindicaciones, un bono más o menos y lograr un poco más de sueldo y eso queda ahí, al final la problemática sigue”.

Desde las visiones de los trabajadores, la subcontratación se representa como un sistema típicamente de dominación, con una alta dosis de agresividad, y consecuentemente definen a la empresa como una organización que se relaciona con sus miembros, los trabajadores, desde la hostilidad y donde los derechos laborales están frecuentemente en riesgo<sup>13</sup>. No obstante, lo que más observan los trabajadores es la individuación de las relaciones de trabajo y consecuentemente la desvalorización, desde la empresa, de su condición de personas. Es frecuente escuchar la frase, “para la empresa somos sólo un número”.

Para los trabajadores, la significación que la empresa tiene de ellos y de su rol en la organización, está íntimamente ligada o se corresponde con el desconocimiento de la condición de persona del trabajador, lo que conlleva la negación de su

---

<sup>13</sup> Ver: Echeverría, Magdalena. Los riesgos laborales de la subcontratación, páginas 19 y 20. Aporte al Debate Laboral N°19. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago, 2006.

calidad de sujeto de derechos, por el contrario, el trabajador es una pieza más del proceso productivo. Y el trabajo, por tanto, sólo un factor de producción que se transa en el mercado.

Lo que los trabajadores visionan desde sus posiciones en la empresa, desde sus roles definidos y asignados por la compañía, es la deshumanización creciente que el trabajo está experimentando, como consecuencia directa de la subcontratación. Señalan que todo en la empresa se subordina al objetivo material de la ganancia, todo el accionar de la compañía tiene como objetivo central la ganancia, la maximización de las utilidades, la acumulación incesante y a cualquier precio. En el contexto del objetivo empresarial, de la competitividad y la acumulación, cobra sentido esta peculiar forma de organizar el trabajo y la producción, en que todo parece válido y legítimo.

*“Los empresarios hoy día ponen a un buen matemático a cargo de los números, para que la empresa tire para arriba sin importar a que costo”.*

Consecuentemente, en este contexto de empresa, los trabajadores perciben a la compañía como un sistema despersonalizado y, por lo tanto, agresivo, ambos factores a través de los cuales ejerce el control sobre los miembros o actores de la organización, los trabajadores sin distinción.

Por cierto, los temores que la agresividad sistémica infunde en los trabajadores, de alguna manera inhibe su capacidad de reacción lo que contribuye a perpetuar las relaciones de dominación imperante, fortaleciendo, por una parte, la hostilidad hacia los actores laborales de la organización y, por la otra, el control que la empresa mandante ejerce sobre los trabajadores subcontratados, asegurando por este medio, las metas y objetivos de la empresa.

Al respecto, Bourdieu señala: “si es adecuado recordar que los dominados siempre contribuyen a su propia dominación, es necesario que se nos recuerde de inmediato que las disposiciones que los inclinan a esta complicidad, son también el efecto encarnado de la dominación”, en otras palabras y como él mismo lo señala, es la

“somatización de las relaciones sociales de dominación”. En este caso, relaciones laborales que se producen y reproducen a partir del temor paralizante de uno de los actores de dicha relación, los trabajadores, quienes desde el miedo generado a partir de la hostilidad sistémica, inhiben su accionar.

En este contexto de empresa, que los trabajadores caracterizan como de exclusión, dominación y temor, los derechos laborales estarían en riesgo, pues al carecer del necesario reconocimiento empresarial no tendrían un rol significativo que jugar en la construcción del vínculo laboral, lo que importaría una real desprotección de los trabajadores y consecuentemente se estaría consolidando una forma de empresa y de relaciones laborales de carácter excluyente, por sobre una organización inclusiva, participativa y transparente, con una alta significación del trabajo y de los trabajadores, todos factores distintivos de una empresa moderna.

*“El derecho a ser reconocido como persona se pasa a llevar, igual los derechos colectivos son pasados a llevar, lo palpamos así, nosotros no podemos salir de nuestros temores internos y enfrentar nuestra realidad”.*



## 5. LOS DERECHOS LABORALES

---

La cuestión de los derechos laborales constituye, para estos dirigentes sindicales, lo central de su movimiento, tanto en lo que se refiere al reconocimiento de estos, por los propios trabajadores, como por la empresa, por la sociedad en su conjunto; como a su ejercicio efectivo. En otras palabras, que los derechos laborales existen, son parte del conjunto de derechos de toda persona, y que estos deben ser reconocidos por la empresa y la sociedad y respetados en cuanto tales.

Con relación a lo primero, reconocen como derechos laborales de mucha significación para ellos, el de sindicalización y el de la libertad sindical, derecho que asegura la participación en la organización y a ejercer otros derechos tales como: negociar colectivamente, a la seguridad y a la salud, a la igualdad de trato, y a demandar un sistema judicial laboral expedito, eficiente y con facilidades de acceso; a una legislación laboral que resguarde realmente los derechos de los trabajadores, a un ambiente empresa que respete la libertad y la dignidad de los trabajadores de manera de desempeñar su rol sin coacciones de ninguna naturaleza. Especial significación, desde la mirada que estos dirigentes tienen de los derechos laborales, le asignan al derecho de participación, que estiman les asiste por su condición de personas, de miembros de la organización en la cual juegan un rol significativo, el de generar riqueza.

Esto último es muy central en sus planteamientos. Los trabajadores se definen a sí mismos, como creadores de riqueza y demandan participar de ella. No obstante, los trabajadores ven que su rol de actores insustituibles del proceso de generación de valor o de crear riqueza y los derechos asociados a este, no es objeto de una significación o reconocimiento justo por parte de la empresa.

*“Uno de los derechos universales del trabajo es, a igual trabajo igual remuneración y eso de alguna manera grafica todo, porque si el trabajador contratista está realizando la misma función que el trabajador de planta, ¿por qué la diferencia de sueldo, por qué 3, 4, o hasta cinco veces menos?”.*

*“Derecho por ejemplo a una negociación colectiva real, derecho hacer o estar en una negociación colectiva con la persona que toma las decisiones, a negociar con ella directamente, derecho a la estabilidad laboral, a seguridad, salud, cosas básicas”.*

La mirada que los trabajadores tienen de sus derechos, como la significación que le asignan a estos, trasciende la empresa para instalarlos en el ámbito de la sociedad en su conjunto, en otras palabras, le reconocen a los derechos laborales una dimensión social o mejor dicho societal, es decir, le asignan un carácter de constitutivos de la sociedad, de la estructura y de la organización de la sociedad y desde allí, en ese ámbito, con el compromiso y participación de todos los miembros de la sociedad, definir y construir los instrumentos administrativos y legales que objetiven estos derechos y faciliten su reconocimiento y ejercicio efectivo.

*“Debemos agilizar el poder judicial, yo no sé si la reforma judicial que viene en camino será tan eficiente y ágil, por ejemplo en Copiapó, nosotros le hicimos varias demandas, uno a uno por el tema de la subcontratación, y el nuevo sistema judicial colapsó”.*

Por tanto, es en torno a este objetivo, el del reconocimiento de los derechos de los trabajadores y su significación, desde los actores sociales, como de su ejercicio pleno, es que se estructura definitivamente y tiene sentido, este nuevo movimiento sindical de los trabajadores de la subcontrata, cuestión que los distingue del movimiento sindical tradicional o histórico.

Es posible ver en esta significación de derechos desde la perspectiva de lo colectivo, por una parte, la objetivación o reconocimiento de los derechos asociados a su condición de trabajadores, lo cual es propio o identificadorio de los trabajadores de la modernidad, en el sentido que Touraine le asigna, es decir,

de dirigentes sindicales que se definen ellos mismos como actores sociales, como sujetos colectivos o, trabajadores que reconocen su derecho a participar en la definición de su rol en la empresa y en la sociedad, en la construcción del mismo, a producir y recrear constantemente su entorno, a generar cambios, a innovar.

Por otra parte, la pretensión de estos trabajadores de lograr que los actores de la relación laboral, visionen y signifiquen al sindicato, como el interlocutor válido en los temas de dicha relación, lo que ciertamente importa un reconocimiento explícito de todos ellos, de la organización sindical, de su rol en el ámbito de la empresa y de la sociedad, de sus competencias y derechos.

En efecto, el movimiento de los subcontratados busca situar en el imaginario laboral, empresarial y social, la premisa de que las cuestiones propias de la relación empresa trabajadores, pasan necesariamente por el sindicato, es decir, que estas se definen a partir de una interacción de carácter social entre los actores del proceso productivo y no fuera de esta, desde la interacción de la empresa y el mercado.

Esta nueva visión del sindicato que, se expresa en la articulación y en la acción de un nuevo movimiento, el de los trabajadores subcontratados y sus dirigentes sindicales, emerge desde los elementos que son propios de la identidad laboral, desde su “capital simbólico”, “desde su condición de agentes sociales constituidos en sus modos de pensamiento.”<sup>14</sup>

En otras palabras, estos son trabajadores que han logrado constituirse y definirse como un grupo claramente identificable como tal, con características e intereses peculiares, con una identidad propia, que los diferencia de la empresa, de los empresarios y de los directivos de la compañía. Surge entonces, desde los trabajadores, una representación simbólica del sindicato como el defensor de sus derechos, como el representante legítimo de sus intereses y como el mecanismo o referente, en torno al cual, por una parte, se construye la unidad de los trabajadores

---

<sup>14</sup> Bourdieu, Pierre. Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama. Barcelona, 1999.

y desde esta, se articula y se realiza la comunicación y el diálogo con la empresa, con el mundo de la política, de la cultura, con el Estado y los gobiernos es decir, con la sociedad en su conjunto. Por otra parte, asegura la libertad en el entorno de trabajo, el ejercicio de la ciudadanía laboral, y lo que es más importante, la producción del cambio del entorno laboral.

Desde esta visión de los actores laborales o agentes sociales, cobra importancia y validez la organización de los trabajadores, el sindicato, pues se representa para ellos como el eje articulador de los trabajadores, como el instrumento en torno al cual se cohesiona el mundo laboral, se construye identidad, se desarrolla el diálogo interno y la búsqueda y construcción de acuerdos en torno a sus derechos e intereses y a sus estrategias de acción.

*“¿Por qué es importante para usted la organización sindical? Porque es la única manera que tenemos de velar por nuestros derechos, por lo que corresponde, lo que ellos están saltándose a ojos vistos, porque si nosotros no los denunciemos menos lo van hacer los trabajadores”.*

*“Por supuesto, si nosotros no estuviéramos organizados, imagínese si no existieran los sindicatos, cómo estaríamos”*

*“Lo que pasa es que nos hemos dado cuenta con el tiempo, yo no es mucho lo que llevo como dirigente, antes cada uno se cuidaba su parcelita no más, su metro cuadrado, ahora no. La idea es unirse, para tener la fuerza suficiente, para demandar nuestros derechos. Lo que nosotros necesitamos tener es más fuerza, tener más apoyo”.*

Los cambios radicales, cuestión a la que los trabajadores se refieren, tienen que ver con esto, con romper la individualidad y el temor, que mencionan les asiste, en cada decisión e intento de organizarse para instalar en la empresa el tema de sus derechos, defenderlos y asegurarlos, para aunar las voluntades de todos los trabajadores en torno a intereses, principios y derechos comunes, como el de ser reconocidos como personas.

Un nuevo rol del trabajador en la empresa, es demandado por estos dirigentes y su movimiento sindical, un cambio de fondo en la compañía, que los reconozca como verdaderos actores sociales y los incorpore a la organización. Proponen un nuevo tipo de empresa, una organización inclusiva, con oportunidades de desarrollo para todos sus miembros, que les dé la posibilidad de expresarse y aportar en otros planos. Desde su rol de trabajadores - actores sociales, proponen una modificación de su ambiente material y social redefiniendo los criterios de decisión, las relaciones de dominación y las orientaciones culturales de la organización.<sup>15</sup>

*“La empresa en sí no da oportunidad al trabajador de ser más allá de un trabajador, la empresa en este momento busca una persona que produzca, cumpla sus horas, se vaya a la casa y nada más”.*

Estos trabajadores tienen claro que aportan significativamente al desarrollo y a la riqueza de la empresa y que, desde su rol de trabajadores, desde su puesto de trabajo, contribuyen decididamente a la generación del producto, a la creación de valor en la empresa. Se saben actores indispensables del proceso productivo, *“a nosotros nos dicen Recursos Humanos y que el capital máspreciado que tienen somos nosotros, las personas”.*

No obstante, también saben que esto es sólo un discurso de las empresas, que no tiene respaldo alguno en los hechos, que no se condice con el tipo de relación laboral que la empresa instala y que responde a una determinada significación que le otorga al rol del trabajador, a la definición significativa que la empresa tiene del trabajo y de los trabajadores y a partir de la cual construye una inequitativa relación empresa trabajador, inequidad claramente presente a la hora de la construcción del vínculo laboral.

Los trabajadores no sienten que su rol sea valorado por la empresa, y menos aún, que se les reconozca como sujetos de derechos. Manifiestan su preocupación y

---

<sup>15</sup> Touraine, Alain. Crítica de la Modernidad. Fondo de Cultura Económica. Argentina, 1998.

rechazo a una situación laboral de gran inestabilidad y crecientes exigencias para el trabajador, asociada a una baja retribución al esfuerzo y a grandes ganancias para la empresa.

Desde su mirada, estas son las contradicciones del sistema, que subsistirán, en tanto los trabajadores no se organicen para la defensa de sus derechos, para una resignificación de su rol, para recrear la empresa y las relaciones laborales. Hay aquí la expresión de una visión muy crítica de los trabajadores al sistema económico imperante o a la forma que ha asumido en el país y que tiene su correlato más inmediato en la empresa, en su estructura y organización vertical autoritaria y en su estilo de gestión excluyente, que no sólo deja a los trabajadores al margen de toda decisión, sino que también, los excluye de la posibilidad de participar de la riqueza que contribuyen a generar.

Esta extremadamente desigual distribución del poder en la organización, hace necesario y urgente, según los trabajadores, organizarse, construir sindicatos poderosos que contrarresten esta irracional desigualdad que, en definitiva, atenta contra la misma empresa, pues se ha constituido en un verdadero obstáculo, un freno al compromiso de los trabajadores con los objetivos de la organización y, por lo tanto, a un mejor desempeño de la compañía en el mercado.

*“Hay que hacer cambios radicales, el tema del potenciar las organizaciones sindicales de darles más herramientas para poder pararnos como organizaciones sindicales de igual a igual ante este gran poderío económico, que cuando golpea lo hace fuerte”.*

Al constatar, por una parte, la visión que los trabajadores de la subcontrata tienen de las empresas a las cuales se vinculan laboralmente, empresas que se mueven en el lucrativo negocio de las exportaciones de productos primarios y semi elaborados, de los sectores de la minería, forestal y acuícola, algunas de ellas además grandes empresas transnacionales, que mantienen en promedio el 42% de su plantel laboral y otras a más del 70% de sus trabajadores sometidos

al régimen de subcontratación, como se constata en algunas plantas forestales<sup>16</sup>, con los niveles de precariedad asociados a estas modalidades de contratación y por la otra, la constante observación de los economistas y empresarios respecto de la baja productividad del trabajo, señalándola como el factor que estaría impidiendo el desarrollo de las empresas, de la economía y mejores condiciones de trabajo, nos conduce inevitablemente a preguntarnos acerca de las relaciones de trabajo en las empresas, del trato laboral y la productividad del trabajo.

¿Existe relación entre estas variables? ¿El trato que reciben los trabajadores se expresa de algún modo en los niveles de productividad?. Al respecto, los estudios realizados por Juan Chacaltana aportan antecedentes suficientes como para afirmar que la productividad del trabajo depende también de la forma de organización del trabajo en la empresa, de un ambiente de trabajo que promueve el perfeccionamiento continuo, la capacidad de innovación constante de los trabajadores y su compromiso con la empresa y sus proyectos. La importancia que tiene la forma en que empresarios y trabajadores interactúan, se comunican y se entienden. Las condiciones en que los trabajadores se desempeñan y su nivel de productividad, están entonces íntimamente ligadas.<sup>17</sup>

## **5.1. Reconocimiento y significación social**

El reconocimiento y significación social de los derechos laborales es un objetivo central para estos dirigentes y el movimiento sindical que representan, tanto en el ámbito de la empresa como en el de la sociedad.

---

<sup>16</sup> Díaz, Estrella; López, Diego; Riquelme, Verónica. Los derechos laborales del tratado de libre comercio Chile- Estados Unidos en la industria forestal y en la industria del salmón. Cuaderno de Investigación N°32. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, 2007.

<sup>17</sup> Chacaltana, Juan. Dimensiones de la Productividad del Trabajo en las Empresas de América Latina. OIT, 2005.

Destaca la mirada sistémica que los dirigentes tienen de los derechos laborales, como ya lo decíamos, para ellos esta problemática trasciende la empresa, es la sociedad en su conjunto que debe significar los derechos laborales como un bien social, e interpelan al Estado, para que desde su poder simbólico, desde su capacidad de definir y significar los discursos frente a la sociedad, juegue este rol.

En efecto, desde sus posiciones y rol, los trabajadores definen e instalan como una demanda justa, como un hecho de la modernidad, de su condición de actores sociales, el que la sociedad reconozca como un bien social los derechos laborales y se comprometa con ellos, desde una resignificación del rol del trabajo y de los trabajadores en la sociedad, que se exprese en normas y procedimientos administrativos renovados y ágiles, que aseguren una efectiva protección de los derechos laborales, que haga menos inequitativa la relación empresario trabajadores.

*“La ley laboral no se cumple, acá hay un tema muy ambiguo. Si tú, frente a un problema, preguntas a distintos funcionarios de la Dirección del Trabajo o a un inspector, todos van a tener distintas respuestas. Por otra parte, el Código del Trabajo dice una cosa, los dictámenes dicen otra y los tribunales otra. Esta es una ley que se presta para distintas interpretaciones”.*

Su diagnóstico como dirigentes señala que en esta economía de mercado, tanto el Estado como la sociedad, no asumen el tema de los derechos laborales como una cuestión social, como algo que incumbe a la sociedad en su conjunto. Por el contrario, el mensaje desde el Estado es que este es un tema que debe resolverse a nivel de la empresa, desentendiéndose con esto de la problemática laboral, de la dimensión social del trabajo. Es impensable que la empresa como sistema de relaciones sociales, las relaciones laborales y los actores involucrados en ellas, el rol de los trabajadores y sus derechos asociados, le sean ajenos a la sociedad y a sus estamentos gubernamentales y políticos. Estos agentes sociales, según los trabajadores, parecen no entender la estrecha interdependencia que

existe entre los derechos de los trabajadores, la empresa y la sociedad en su conjunto.

Señalan como una contradicción más, el que el Estado juegue el rol de protector o garante de la empresa y de los negocios empresariales y generando todo tipo de condiciones para el expedito accionar de las empresas y al mismo tiempo, ignore a los trabajadores, como si estos no tuvieran un rol que jugar en el proceso productivo, en la creación de riqueza.

En este contexto, la búsqueda de un “cambio radical”, como textualmente expresan los trabajadores, se ha convertido en el objetivo de su movimiento. Construir la unidad de los trabajadores, formar sindicatos fuertes, organizar un movimiento social desde el movimiento sindical, capaz de generar ese cambio radical al que aspiran, son las tareas urgentes que ellos se plantean. Desde sus visiones, sin sindicatos fuertes, sin la unidad de los trabajadores, jamás los derechos laborales serán reconocidos social y políticamente, y en consecuencia, ni los trabajadores ni sus intereses tendrán un rol significativo que jugar en la construcción de la sociedad.

Desde las formulaciones de Touraine, podemos decir que el movimiento de los trabajadores de la subcontrata, es un camino iniciado hacia la subjetivación del individuo, hacia la defensa del sujeto y el reconocimiento de su posición en la sociedad y de sus derechos. En suma, es el rechazo de la llamada sociedad moderna que, desde sus concepciones liberales y tecnocráticas, privilegia sus vinculaciones con el poder establecido y no se compromete con el sujeto y su libertad.

Los trabajadores de la subcontratación se definen o identifican como un grupo con características propias, que los diferencia de la empresa, de sus propietarios y directivos, pero también, con problemas y dificultades que les son peculiares y desde estas definiciones simbólicas, construyen un diagnóstico e intentan explicar la situación de no reconocimiento de sus derechos por la sociedad.

Dos principales explicaciones surgen desde sus definiciones. Una, que el movimiento sindical en su conjunto, los propios trabajadores, no han sido capaces de ver la importancia de instalar los derechos sindicales en el entorno social, en su comunidad y en la sociedad en su conjunto. “Lo que pasa es que a los viejos les falta capacitación, los viejos en realidad no saben para donde va la micro”. Sin desconocer las dificultades, que desde de una economía globalizada, con el consecuente debilitamiento y fragmentación de los sujetos colectivos, se presentan a los trabajadores, para la construcción de ciudadanía.

Ante esta constatación, surge la necesidad de actuar para generar un cambio y, en esta perspectiva, le asignan una importancia crucial a la capacitación de los trabajadores, a la formación en sus derechos y a la educación para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades para su mejor desempeño. Desde la visión de los trabajadores y de los dirigentes sindicales, se vincula el tema de su posición en la empresa, la definición de su rol, del cambio que apunta a la superación de un entorno laboral hostil y excluyente, y del reconocimiento social de sus derechos, con la capacitación y la formación como trabajadores, pero también y en forma no excluyente, como actores sociales.

*“Porque eso de capacitarse es invertir en uno mismo, ir a las capacitaciones, preocuparse de tomar un curso. Nosotros estamos trabajando con las capacitaciones hace más de dos años”.*

La otra explicación en torno a la no significación de sus derechos desde la sociedad, estaría, según ellos, en la ideología de mercado imperante y la individualización de las relaciones de trabajo asociada. En efecto, la ideología de mercado ha individuado las relaciones de trabajo, despojándolas de su carácter colectivo. En otras palabras, el individuo con sus capacidades y falencias sólo frente al mercado, desprovisto de toda intermediación colectiva protectora de sus derechos laborales, tradicionalmente reconocidos y protegidos por el Estado y el sindicato, dado el desequilibrio de poder

manifiesto entre empresa y trabajador, al momento de la construcción del vínculo laboral.

Esta ideología que ha permeado todos los ámbitos del quehacer humano, a tal punto que ha desestructurado la sociedad y las relaciones sociales en general y las de trabajo en particular, y ha logrado prácticamente deslegitimar toda acción colectiva significándola como contraria al bien de la sociedad, también ha sido asumida, según los trabajadores, por el propio Estado, otrora garante de la justicia y protector de los débiles, regulador eficaz de las relaciones de trabajo por definición inequitativas, asegurando de esta forma el bien común y la paz social.

Hoy este Estado, se habría transformado en represor laboral y protector, directa o indirectamente por omisión, de los intereses del otro actor del proceso de generar riqueza: los empresarios, profundizando la inequidad de la relación laboral, las desiguales relaciones de poder existentes entre trabajadores y empresarios, impidiendo de este modo los intentos de los trabajadores por hacer respetar sus derechos, perpetuando las desigualdades.

*“Es que cada vez que hay un conflicto grande entre empleadores y trabajadores muchas veces, la mayoría de las veces, el gobierno dice este es un problema entre empleadores privados y sus trabajadores”.*

Para estos dirigentes, la no significación de los derechos laborales en la sociedad, la ausencia de reconocimiento tanto de carácter simbólico difuso o colectivo, como simbólico objetivo o codificado y garantizado por el Estado<sup>18</sup>, tiene entre otras expresiones, una principal, la escasa retribución que los trabajadores reciben, por su aporte o participación en el proceso de generación del producto.

---

<sup>18</sup> Bourdieu, Pierre. Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama. Barcelona, 1999.

En efecto, es la sociedad, a partir de su propia valoración de los diferentes roles que desempeñan los actores, quien determina la retribución que estos tendrán por su participación en el proceso de generación de riqueza. Desde las construcciones simbólicas de los trabajadores, en una sociedad de mercado se significa principalmente al capital, al empresario, no al trabajo y mucho menos al trabajador, por lo tanto, es el capital quien es objeto de la mayor retribución; por el contrario, el trabajo y los trabajadores carecerían del necesario reconocimiento en la sociedad y, por lo tanto, experimentan la exclusión de los beneficios del sistema, tanto económicos como sociales, es decir, de la participación en la riqueza que contribuyen a crear, al no recibir una justa retribución a su esfuerzo y aporte a la creación de riqueza, ni una protección social de calidad; del poder y las decisiones, al impedirseles participar en la construcción de la sociedad al mismo nivel que los otros actores sociales y del reconocimiento y significación social como sujetos.

*“Llevo 10 años en la empresa, es una vergüenza, la empresa ha ganado mucha plata y eso no se ve reflejado en los trabajadores. Del año 91 en adelante la empresa ha tenido un 604% de ganancias y los trabajadores sólo hemos crecido proporcionalmente un 14% en los últimos tiempos. En el último año en la negociación 2006 - 2007, nosotros hemos perdido beneficios, hemos subido la producción en un 60% y nuestras remuneraciones sólo han subido en un 0,2”.*

Los trabajadores no se equivocan, los datos entregados por el “Informe mundial sobre salarios, 2008/09” de la OIT señala al respecto varias cosas interesantes: que en la mayoría de los países estudiados, entre los cuales por cierto, se encuentra Chile, el crecimiento de los salarios es bajo.

En el período 2001-2007 los salarios medios reales crecieron apenas un 1.9% al año o menos, tanto es así que en América Latina y el Caribe crecieron sólo un 0.3%. Otro antecedente interesante que entrega el informe y que refuerza el planteamiento de los dirigentes del movimiento sindical de los subcontratados, es que los salarios, durante el período 1995-2007, crecen menos que el PIB per

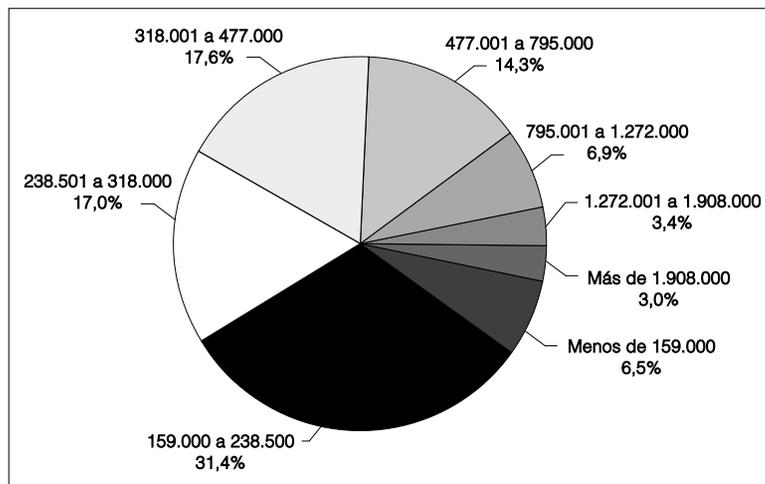
cápita. Durante dicho período el PIB per cápita creció un 1% adicional y en cambio los salarios medios sólo crecieron un 0.75% adicional. A diferencia de lo que ocurre durante los períodos de expansión económica, en que los salarios crecen por debajo del PIB per cápita, en los períodos de recesión económica caen por sobre el PIB per cápita. En efecto, “normalmente, cada 1% adicional de descenso del PIB per cápita, da lugar a una caída de los salarios equivalente al 1.55 %”.

Asimismo, el informe destaca el rápido incremento de la diferencia entre los salarios más altos y los más bajos, especialmente en países como Argentina y Chile, entre otros.

Por último, el informe señala que durante el año 2009, el crecimiento económico lento o negativo y la inestabilidad esperada en los precios, tendrá un impacto negativo en los ingresos de los trabajadores quienes verán reducidos sus salarios reales, afectando principalmente al segmento de trabajadores de salarios bajos. Se espera que los salarios reales caigan durante el año 2009 en un 0.5%.

Por otra parte, los datos recogidos por la Encuesta Laboral (ENCLA) 2008, nos está señalando que la mayor cantidad de trabajadores se concentra en los tramos más bajos de remuneraciones, un 48.4% entre uno y dos sueldos mínimos y un 6.5% de los trabajadores con menos de un sueldo mínimo.

### Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones brutas



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La misma encuesta señala que entre las ramas que presentan un mayor porcentaje de trabajadores en los tramos más bajos de remuneraciones, vale decir, entre menos de uno y uno y medio salario mínimo, están las de: agricultura, ganadería, caza y silvicultura, rama que destaca con un 73.5% de sus trabajadores en estos tramos inferiores de remuneraciones; hoteles, restaurantes; comercio; actividades inmobiliarias y construcción.

**Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones brutas,  
según rama de actividad económica**

Rama de actividad económica	Tramos de remuneraciones brutas del último mes								Total de trabajadores
	Menos de \$159.000	\$159.000 a \$238.500	\$238.501 a \$318.000	\$318.001 a \$477.000	\$477.001 a \$795.000	\$795.001 a \$1.272.000	\$1.272.001 a \$1.908.000	Más de \$1.908.000	
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6,1	67,4	12,0	7,7	4,1	1,5	0,6	0,5	100
Pesca	7,2	14,4	13,4	33,5	16,6	8,2	3,8	3,0	100
Explotación de Minas y Canteras	1,8	6,2	6,5	10,1	19,8	17,5	21,9	16,3	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	3,1	24,9	19,9	20,7	15,4	7,7	4,6	3,7	100
Industrias Manufactureras Metálicas	2,7	18,7	19,4	24,9	19,4	9,2	2,7	3,0	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	2,2	6,5	18,3	13,6	22,5	17,9	10,4	8,7	100
Construcción	5,3	27,6	17,7	24,6	15,2	5,3	2,2	2,1	100
Comercio al Por Mayor y Menor	7,9	36,8	16,8	15,2	11,4	6,0	3,0	3,0	100
Hoteles y Restaurantes	19,7	44,2	19,3	9,4	4,8	1,6	0,5	0,6	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	3,3	18,6	16,8	26,1	23,3	6,8	2,4	2,7	100
Intermediación Financiera	3,2	4,1	5,9	15,4	25,2	19,6	11,7	15,0	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	6,4	32,8	21,0	14,6	13,0	6,4	3,4	2,2	100
Enseñanza	9,2	14,0	17,6	16,0	23,4	12,4	5,0	2,4	100
Servicios Sociales y de Salud	5,0	17,0	20,4	24,2	16,5	10,9	4,0	2,0	100
Otras Actividades de Servicios	18,0	28,4	15,1	15,8	13,7	5,6	2,0	1,4	100
Total	6,5	31,4	17,0	17,6	14,3	6,9	3,4	3,0	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

*“El país en general no está muy preocupado de la problemática laboral, lo único que busca el Estado es que no exista cesantía, no importa los costos, los trabajadores tenemos que trabajar por migajas”.*

*“Ahí uno se da cuenta que a nosotros realmente nos falta, porque deberían haber dicho bueno estos viejos que ganen más porque se lo merecen y porque es riqueza nuestra, yo creo que como sociedad nos falta más... porque la gente piensa cualquier cosa, cualquier cosa menos esto”.*

A nivel de la empresa, la permanente referencia que los trabajadores hacen a los salarios como uno de sus derechos menos reconocido por las compañías o uno de los más amagados por la subcontratación, nueva modalidad de organización de la producción, se vincula directamente a la visión que los trabajadores tienen del salario como el indicador o referente de la valoración de su rol en la organización, en otras palabras, el salario es ligado fuertemente, por ellos, a la significación social del trabajo.

El salario por tanto, no sólo tiene la función de asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, dar solidez y permanencia a las instituciones del mercado laboral, sino que también, y lo que es más importante para los trabajadores, tiene el valor, el sentido principal de significar su rol en la empresa y en la sociedad. Así, el salario representa la valoración social del trabajo, por tanto, si los trabajadores son mal remunerados, es porque la sociedad no le reconoce al trabajo el rol insustituible que este tiene en la generación de la riqueza, en la creación de valor.

Para los trabajadores la no valoración de su rol en la compañía, está a la base del atropello de los derechos laborales en las empresas. Cuestiones o frases como, “no nos consideran”, “la empresa no entiende que podemos trabajar juntos”, “que todos podemos beneficiarnos”, son frecuentes en los dirigentes entrevistados. Sin duda, hay aquí una voluntad y disposición innegable al diálogo, como también, una claridad respecto a lo que son sus derechos y al rol que deben hoy jugar los trabajadores en las empresas. Los trabajadores sienten que tienen algo que decir,

algo que aportar más allá de su trabajo y que tienen el derecho a ser escuchados por la organización y tomados en cuenta. Reclaman el reconocimiento en la empresa, en su lugar de trabajo, de sus derechos ciudadanos.

*“Lo que realmente nos importa es que la empresa nos considere, nos tome en cuenta. Pero ellos, no ven que con las organizaciones se puede trabajar de común acuerdo. Nosotros tenemos un lema como sindicato, como federación, queremos que a ellos les vaya bien, pero a su vez, nosotros también queremos que nos vaya bien”.*

## **5.2. Ciudadanía laboral**

Entendida la empresa como un espacio de interacción determinado, que se desarrolla en función de un orden definido, interna y externamente y conformado a partir de relaciones sociales particulares en función de la posición de cada uno de los sujetos que intervienen, trabajadores y empresarios, la visión de los trabajadores respecto de su vivencia de la relación laboral, está en función del marco ético y normativo de los derechos laborales.

En este contexto, la ciudadanía laboral se entiende como el ser sujeto de ciertos derechos y deberes exigibles dentro de la comunidad en la que se aplican<sup>19</sup>. Los actores del proceso productivo, en este caso, los actores laborales, entienden ser poseedores en el ámbito de la empresa, de un conjunto de derechos por su condición de trabajadores y que son los que ,en definitiva, deben concurrir a la construcción del vínculo laboral, lo cual supone un reconocimiento por parte de la empresa, de estos derechos, no tan sólo en el discurso, sino lo que es verdaderamente importante, en la práctica. Esto último, es lo que realmente tiene sentido para los trabajadores.

---

<sup>19</sup> Morris, Pablo. Aportes al debate laboral N°10. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2002

Uno de los primeros derechos que los dirigentes sindicales significan, es el de ser tratados como personas, en un entorno de empresa, definido desde sus construcciones simbólicas, como un sistema excluyente y hostil. “El gran problema es que todos trabajamos bajo amenaza, no es que el trabajador llegue a la faena contento. Siempre está preocupado del supervisor y sus amenazas, si no te quedas eres mal trabajador, te marco carta de amonestación y te vamos a cortar, o sea bajo esa presión trabajamos”.

La demanda de los trabajadores de ser respetados en su condición de personas, está señalando a trabajadores que se definen como sujetos, es decir, trabajadores que están logrando superar su condición de mero factor de producción, impuesta por el sistema, avanzar desde su condición de actor a aquella otra de sujeto, de trabajador que se define desde lo que los otros esperan de él y desde un sometimiento a reglas institucionales, a la libre producción de si mismo y a la consecuente afirmación de sus derechos. Es el trabajador que pretende ser parte, actor de la modernidad, definida como creación permanente del mundo, del sujeto y de su entorno.

Desde su mirada, el sistema, la organización, debe someterse a un cambio profundo. Los dirigentes entrevistados, ven el reconocimiento y respeto de sus derechos como personas, como trabajadores sujetos, estrechamente vinculado a un cambio de la empresa, donde su rol productivo se complementa con una participación efectiva y se respete su derecho a ser escuchados y tomados en cuenta, al menos en aquellos temas y decisiones que los afectan directamente. La exclusión del trabajador de la organización, la hostilidad de la que son objeto, el desconocimiento de sus derechos y de su condición de personas, la afirmación permanente de su rol productivo, por sobre cualquier otra consideración en la organización. “La empresa en este momento busca una persona que produzca solamente, cumpla sus horas, se vaya a la casa y nada más”. Desde las representaciones simbólicas de los trabajadores, no es el resultado o consecuencia de puntos de vista de personas, de ejecutivos, sino que es una cuestión de sistema, de empresa, del tipo de organización

productiva, llamada moderna, que ha instalado para su funcionamiento, la exclusión de los trabajadores y la precarización del trabajo, a partir de la individualización de las relaciones de intercambio entre empresarios y trabajadores.

En este contexto de empresa excluyente, que no significa el rol de los trabajadores y del trabajo, la ciudadanía laboral no tiene un papel que jugar en la estructuración de las relaciones sociales al interior de la organización y menos aún los intereses, acciones y representaciones de carácter colectivo, pues el mercado, se ha constituido sin contrapesos como eficaz mecanismo de coordinación social, que asegura el equilibrio espontáneo de la diversidad de intereses de los actores sociales.

Sin duda ante tal realidad, estos trabajadores que se muestran más sujetos que actores, accionan para generar un cambio en el sistema. Como ellos mismos lo señalan insistentemente, sus objetivos apuntan más allá de lo que ha estado principalmente reivindicando el movimiento sindical, salarios, protección social, demandan una empresa más humana, una organización más inclusiva y solidaria, una compañía que retribuya justamente el esfuerzo y el aporte de los trabajadores, una empresa que dé espacio a lo colectivo y que los derechos de las personas, de los trabajadores, concurren efectivamente a la construcción del vínculo laboral, por último, visionan la empresa como un punto de encuentro, como una organización de personas, donde el derecho al trabajo y a un empleo de calidad, estable y bien remunerado, esté asegurado.

Lo anterior expresa una visión de la empresa, del mercado de trabajo y del trabajador, radicalmente diferente a las propias de un sistema de economía de mercado, donde las relaciones de intercambio entre empresario y trabajador las define el mercado, enfatizando el concepto y la práctica de la individualidad. Es una concepción de la sociedad y de las relaciones sociales, que profundiza en la centralidad del mercado por sobre las personas.

El concepto de trabajador como sujeto, como creador incesante del mundo, de su entorno y de sí mismo, que es lo que aspiran a rescatar y a instalar en el centro de la empresa y de las relaciones de trabajo, los trabajadores de la subcontrata, está en segundo plano o simplemente no está en el imaginario empresarial de las relaciones laborales. En efecto, la modernidad ha terminado por transformar las representaciones simbólicas que definían las relaciones entre la economía y la sociedad, al designar al mercado como el mecanismo de coordinación social.<sup>20</sup>

En este contexto socio-económico, las relaciones sociales ya no se ordenan de acuerdo a la condición de ciudadanía de los trabajadores, en términos de un status social, de ser sujeto de una serie de derechos y deberes reconocidos y exigibles en una comunidad, o en torno al bien común, a la solidaridad y la cooperación entre los miembros de la sociedad, sino que por el contrario, se definen en relación a intereses privados y personales.

En consecuencia, el planteamiento de los trabajadores de la subcontrata en torno al concepto de ciudadanía laboral, condición socialmente construida, apunta a un cambio radical del sistema de economía de mercado, en el que la individualidad y no lo colectivo, los intereses privados y no los derechos, la condición de actor social y no de sujeto colectivo, la incertidumbre y no la certeza, son los elementos que concurren a la definición de las relaciones de trabajo.

En un entorno de sociedad y de empresa como el descrito, la pregunta que les surge es ¿qué posibilidad tienen los trabajadores de la subcontrata de ejercer sus derechos laborales, de ser reconocidos como sujetos? más aún, como sujetos colectivos, constructores de la sociedad, rol que se le reconoce a otros actores sociales, tales como: empresarios, políticos, jueces, gobernantes, pero que le niega a los trabajadores, reafirmando una concepción de sociedad de carácter segmentado, o como dice Weber caracterizada por una diferenciación creciente

---

<sup>20</sup> Ver en Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. PREDES. Universidad de Chile. FRASIS Editores, 2002.

de las diversas funciones sociales y regida por criterios de dominación. Es decir, una sociedad donde la libertad es sólo una ilusión, pues las vidas de los individuos están determinadas o influenciadas crecientemente por las estructuras de decisión, los grupos de poder de la sociedad.

### 5.3. El ejercicio de los derechos laborales

Los dirigentes constatan no sólo la dinámica empresarial de incumplimiento de derechos laborales, sino que también las dificultades que se les presentan a ellos mismos, para exigir su reconocimiento y respeto efectivo.

El incumplimiento de derechos laborales, “el derecho a ser persona se pasa a llevar, igual los derechos colectivos, son pasados a llevar, lo palpamos así”, que estos dirigentes denuncian como una práctica común en sus empresas, queda de manifiesto en los altos niveles de actividad de las organizaciones sindicales, que detectó la ENCLA 2008, en estos temas.

#### Acciones que han realizado los dirigentes sindicales en los últimos doce meses

Reclamar ante la empresa por los derechos de algún trabajador	77,2%
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	63,1%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	35,5%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	24,2%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	19,6%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	15,9%
Denunciar ante la opinión pública (prensa) por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	10,6%

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008  
Nota: Opción Múltiple. No suma 100.

Las actividades sindicales vinculadas al resguardo de los derechos colectivos de los trabajadores, son las ampliamente mayoritarias, un 63.1% se refieren a exigir cumplimiento de cláusulas de la negociación colectiva y un 19.6% a denunciar prácticas antisindicales de la empresa. El énfasis que los dirigentes sindicales dan a sus actividades de defensa de sus derechos colectivos, está señalando la existencia de una actitud empresarial no del todo proclive a la organización y actividad sindical, que refuerza y da sustento a las visiones que al respecto manifiestan los dirigentes sindicales de los trabajadores subcontratados entrevistados.

En el contexto socio cultural y político de la moderna sociedad mercantil, las relaciones de trabajo se definen desde la lógica empresarial de la individualización y de la imposición de roles, mecanismo o recurso instalado en las empresas, con la finalidad de ejercer control sobre los individuos, en otras palabras, al interior de las empresas se estructura un sistema de relaciones sociales de sometimiento y vigilancia de los actores del proceso productivo.

Este sistema empresa, importa una seria limitante para que los miembros de la organización puedan ejercer, su libertad como sujetos, pasar de su condición de actores de la modernidad, consumidores de normas y de sociedad a agentes o sujetos que producen y transforman su entorno, que crean y recrean sus roles que se identifican o se definen a sí mismos como diferentes a quienes dirigen la economía, la política, las empresas y controlan la información, y son capaces de liberarse de la dominación que ejercen sobre ellos, en su condición de trabajadores.

Los dirigentes sindicales visionan un conjunto de factores que estarían obstaculizando el efectivo ejercicio de los derechos laborales en la empresa, entre ellos mencionan:

- **Una ley laboral débil y en aspectos ambigua, que permite interpretaciones diversas, que por lo general favorece las posiciones empresariales en desmedro de las laborales. Los trabajadores visionan que los procesos judiciales les son adversos...** “los derechos de los trabajadores mueren

cuando el empresario los lleva a los tribunales. Por ejemplo, tenemos el tema del derecho sindical, de los fueros, a cuantas mamás el tribunal ha desaforado, a cuantos dirigentes sindicales los tribunales han desaforado, a cuantos trabajadores no les pagan las cotizaciones, entonces no se dé qué derecho laboral hablamos”.

- **El desconocimiento de la empresa, de la condición de persona de cada trabajador, de ser sujeto de derechos...** “cuando nosotros hacemos denuncias por estos temas, por no respeto a la maternidad, por discriminación de género, por diferentes temas, somos sus enemigos, ellos nos quieren tener así, a brazos cruzados trabajando”.
- **El sistema de subcontratación que desvincula contractualmente y laboralmente al trabajador de la empresa principal, su verdadero empleador y que, como sistema de organización del trabajo, profundiza en la individualización de la relación laboral y facilita el control y el sometimiento de los trabajadores, dinámica en la cual la amenaza juega un rol fundamental.** “Lo que pasa es que el trabajador que ha querido hablar ha sido amenazado, ha sido cambiado primero de pauta, lo cambian una y otra vez de pauta, lo aburren y después lo echan. Esa es la persecución laboral que tenemos hoy en día”.
- **El incipiente y en muchos casos inexistente empoderamiento de los trabajadores, tanto a nivel de la empresa como a nivel social, consecuencia de la escasa formación de los trabajadores, carencia de liderazgos suficientemente comprometidos con los intereses de los trabajadores, por sobre los intereses político partidistas que priman en el entorno laboral y sindical, el temor a una empresa que se percibe como un sistema hostil que amenaza y castiga.**

*“El tema del derecho a sindicalizarse es bien complicado, yo lo veo de ese punto. Yo trabajo en una empresa que se mantuvo por 13 años sin sindicato y no porque los trabajadores no quisieran sindicalizarse sino porque la empresa no se lo permitió nunca”.*

*“El gran problema es que todos trabajamos bajo amenaza, no es que el trabajador llegue a la faena contento y diga vamos a trabajar hoy día, sino que siempre está preocupado del supervisor. Si no te quedas, eres mal trabajador, te marco, carta de amonestación y te vamos a cortar, o sea bajo esa presión, trabaja el trabajador nuestro.”*

La amenaza y el temor consecuente como herramienta de control, estrategia que, desde las visiones de los dirigentes sindicales, la empresa utiliza sistemáticamente, se revelan ante los actores y la sociedad, como mecanismos de una gran eficacia disociadora y, por lo tanto, funcionales a la estrategia empresarial de evitar la agrupación de los trabajadores en torno al sindicato, su legítima organización, y la acción colectiva de los actores laborales.

#### **Percepción de los dirigentes de la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse**

No ven la utilidad del sindicato	18,2%
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	10,2%
No lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo	47,0%
Otra razón	19,5%
No sabe	5,1%
Total	100%

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Los datos entregados por la ENCLA con relación a las razones que aducen los trabajadores para no sindicalizarse, destaca fuertemente, la del temor a represalias empresariales ante la decisión de ejercer el legítimo derecho a organizarse y a participar de la actividad sindical. Los mismos dirigentes sindicales entrevistados reconocen la existencia en ellos de este temor, el que dicen aún no poder superar totalmente. Reconocen a la empresa como “un poder que pega fuerte”, y al mismo tiempo, están llamando la atención respecto del desequilibrio de poder que está presente y que define la relación empresa trabajadores.

La estrategia negativa de la amenaza y el castigo, utilizada por las empresas en que se desempeñan los dirigentes entrevistados, para infundir temor en los

trabajadores como instrumento de control y sometimiento de los trabajadores, nos está mostrando una organización que presenta, desde el ámbito administrativo financiero y de la interacción con los mercados, signos claros de modernidad, pero al mismo tiempo y desde el ámbito de la gestión de las relaciones laborales, rasgos evidentes de una organización premoderna, autoritaria, intimidadora y agresiva.

Esta dualidad de funcionamiento y gestión, es signo de una dualidad cultural empresarial, que por una parte, busca la competitividad de la empresa y la maximización de la ganancia, a través de la modernización de sus procesos productivos, de la gestión financiera y del marketing, pero por la otra, niega la condición de sujeto al trabajador, su derecho a ser reconocido y tomado en cuenta como actor del proceso de creación de riqueza, mediante su individuación, el desconocimiento de su condición de sujeto de derechos.

La relación hostil de la empresa hacia la institucionalidad laboral, que desde su mirada definen los trabajadores, tanto la estrategia sistémica de la amenaza constante, como las acciones concretas de hostigamiento ejercidas sobre los trabajadores, sus organizaciones y dirigentes, son una realidad que se ha detectado y medido a nivel nacional por la Encuesta Laboral (ENCLA), lo que da un sustento objetivo a las afirmaciones que al respecto hacen los dirigentes sindicales de la subcontratación.

#### Existencia de actitudes negativas o prácticas antisindicales por parte de la empresa

Obstaculizar la afiliación sindical	30,1%
Presiones a los dirigentes sindicales	22,0%
Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	13,5%
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	30,8%
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	8,4%
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	22,2%
Otra actitud o práctica antisindical	10,7%
Nota: Opción Múltiple. No suma 100.	

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

No obstante estas dificultades, los dirigentes sindicales saben que sin la toma de conciencia de sus derechos, y su decidido accionar en pos de su reconocimiento y cumplimiento, estos son vulnerados por la empresa, en otras palabras, el empoderamiento de los trabajadores, es central para el cambio del entorno empresarial y laboral, para una redefinición del rol de los trabajadores en la empresa, para el reconocimiento de la ciudadanía laboral, y para la instalación de los derechos laborales en la sociedad, en el imaginario colectivo.

Desde los trabajadores y sus definiciones simbólicas, el proceso de empoderamiento pasa por cuestiones como: la unidad de los trabajadores, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, la capacitación y la negociación colectiva. Esta última que, además de ser un instrumento para la definición de las condiciones de trabajo, sea capaz de generar espacios reales de participación de los trabajadores en la empresa.

La negociación colectiva es vista por estos dirigentes sindicales, como un mecanismo de redistribución del poder en la organización o, dicho de otro modo, de empoderamiento de los trabajadores... “esto se logra potenciando lo que es la negociación colectiva para crear los espacios reales de participación de los trabajadores, en todos los ámbitos. Y es un trabajo que se tiene que hacer viendo cómo nos vamos insertando ahí, cómo también nos vamos empoderando”... en una estrategia de cambio desde el interior de la organización, en la cual el diálogo entre los actores, se constituye en la herramienta fundamental. En este sentido, podemos decir que los trabajadores buscan convencer y no vencer, por esto valoran el diálogo social y llaman al Estado a jugar un rol activo en él. Sin embargo, saben que un diálogo real, en igualdad de condiciones, sólo puede lograrse si los trabajadores logran organizarse.

Desde la mirada de los dirigentes entrevistados, no es posible un cambio de su posición en la empresa y en la sociedad, sin un movimiento sindical que tenga

como eje orientador los intereses de los trabajadores, en torno a los cuales se construya la unidad para la necesaria fortaleza del movimiento. Sin estas condiciones tampoco es posible avanzar en la construcción de instancias de participación real de los trabajadores en la sociedad.

Para estos dirigentes, todo proceso de cambios, tanto a nivel de las empresas como de la sociedad, debe tomar en cuenta a los trabajadores y sus intereses.

*“Cuando nosotros nos movilizamos se escuchan cosas increíbles, igual como se escuchaba en la dictadura, nos tratan prácticamente de extremistas y terroristas. Pero entonces ¿cómo generamos los espacios de diálogo? Si el espacio de diálogo no se va a generar porque la Presidenta diga instalemos una mesa, el espacio de diálogo se va a generar cuando efectivamente haya una mesa donde estén ambas partes conversando en igualdad de condiciones y no una mesa de diálogo que solamente va a favorecer a una de las partes. Una mesa que favoreciera, por ejemplo, a las organizaciones sindicales, lo que sería genial, no sería una mesa de igual a igual y no cumpliría su objetivo”.*

Inspirados en estas ideas es que se plantean críticamente frente a la globalización y a la modernización, procesos que sienten se habrían desarrollado al margen de los trabajadores, negándoles toda posibilidad de participación tanto a nivel de las empresas como de la sociedad. La individualización de las relaciones de trabajo y los procesos de desestructuración social asociados a la globalización, ha traído como consecuencia inmediata para los trabajadores, según estos dirigentes, la segmentación del movimiento sindical, su exclusión o nula participación en los procesos de construcción social y en la definición de su rol en la empresa y en la sociedad. Desde esta realidad de exclusión, se explica según estos dirigentes, la precarización del empleo, la marginal participación de los trabajadores en la riqueza, la negación de la relación y acción colectiva, y el desconocimiento de sus derechos laborales.

Los dirigentes frecuentemente se están refiriendo en sus relatos al atropello de sus derechos colectivos por parte de la empresa. Al respecto, señalan la costumbre de

intimidar a los trabajadores para que no se sindicalicen, para que no participen de la organización sindical y no tomen parte en las acciones sindicales de protesta y defensa de los derechos laborales, sean estas huelgas u otras manifestaciones que surgen ante el rechazo de las empresas a sus demandas básicas y consideradas además por los trabajadores como justas.

¿Cuáles son esas demandas consideradas básicas y justas por los trabajadores?, ellos mismos las mencionan, mejores condiciones de trabajo, es decir, un trabajo estable, con una retribución justa, sin riesgos para su salud; un mejor estilo de vida laboral, es decir, que se les tome en cuenta, se respeten sus derechos, con oportunidades para capacitarse y participar, y una mejor remuneración para el bien de ellos y su familia, para que sus hijos puedan tener una vida mejor que la que ellos han tenido hasta hoy.

En un entorno empresarial excluyente, de relaciones de trabajo fundadas en una concepción individualista y, por lo tanto, despersonalizada del trabajo, este pierde su valoración y su producto no es distribuido en forma justa entre la empresa y sus trabajadores. Esta realidad, este entorno laboral, que constatan los trabajadores, en el cual el ejercicio efectivo de los derechos laborales está permanentemente cuestionado e impedido, es el que buscan cambiar profundamente, a pesar del “miedo”, de que “no hay libertad personal”, porque, como afirman otros, “hoy día estamos retrocediendo en el tema de la libertad”, de que los sindicatos tienen muchas dificultades para ejercer su rol reivindicativo y de protección, en un ambiente empresa “con prácticas antisindicales y con una negociación colectiva que funciona cuando el empresario quiere”.

*“Lamentablemente el empresariado no nos ha permitido sentarnos a un diálogo abierto y franco, porque obviamente se ve amenazado en sus intereses”.*

*“En cuanto a la negociación colectiva, lo vemos a diario, si el empresario no quiere negociar no negocia, no hay nada que lo obligue, él decreta el lock out de la empresa y se acabó la negociación. No sirve esta negociación colectiva para los trabajadores, no*

*tenemos herramientas de presión. Esto no quiere decir que no vamos a estar en cada negociación”.*

Con relación a las prácticas antisindicales, la ENCLA 2008 señala lo extendidas que se encuentran contradiciendo el principio de la libertad sindical. Un porcentaje alto de dirigentes sindicales entrevistados por la ENCLA, señalan que en las empresas no se respetan los derechos sindicales básicos y el 48.6% de ellos declara la existencia de una o más prácticas antisindicales. Lo cual es concordante con lo que expresan los dirigentes sindicales de la subcontratación, respecto de las dificultades que se les presentan a la hora de organizarse sindicalmente o de llevar adelante un proceso de negociación colectiva.

Los dirigentes de los trabajadores subcontratados sienten que organizarse sindicalmente y, más aún, sostener la organización en el tiempo, en un entorno antisindical, como son las empresas en las cuales se desempeñan, es una tarea titánica. Asimismo, la negociación colectiva presenta, según estos dirigentes, grandes dificultades para su realización, tales como negativa de la empresa a llevar adelante un proceso de negociación, poca o ninguna disposición a entregar la información necesaria para el diálogo.

Los trabajadores denuncian hostigamiento permanente y, en muchos casos, hasta pérdida de beneficios en la negociación colectiva, hecho que vinculan a un clima de amenazas y temores instalado por la empresa con la finalidad de obstaculizar toda acción sindical desde la base, y todo intento de los trabajadores de incorporarse a la organización.

*“En el último año en la negociación 2006 - 2007 nosotros hemos perdido beneficios, hemos subido la producción en un 60% y nuestras remuneraciones sólo han subido en un 0,2”.*

*“La empresa lo primero que hace cuanto se está en un sindicato opta por despedirte. Es un temor que se ha ido fundando en el tiempo, es algo que ha llegado a ser normal inclusive”.*

*“La gente que viene entrando ya viene dispuesta a no sindicalizarse, porque la empresa ya le puso esa regla... si entra a trabajar y se sindicaliza, se va. De hecho, ese es el obstáculo para la constitución del sindicato, ya que es poca la gente nueva que se tiente y quiere pertenecer a un sindicato, porque les da miedo ser finiquitados. Es complicado el tema”.*

Las prácticas antisindicales no sólo apuntan a impedir la constitución de sindicatos, sino que también, y según la ENCLA, a debilitar a la organización sindical obstaculizando su accionar, mediante acciones negativas que se ejercen en contra de los sindicatos, dirigentes y trabajadores y que atentan contra del principio de la libertad sindical. Entre ellas destacan: presiones a los dirigentes, cambio de funciones de trabajo de los dirigentes, entorpecimiento o mala disposición para negociar colectivamente, separación ilegal de un trabajador con fuero, despido de trabajadores. Todo lo cual contribuye a crear un clima de temor paralizante. Los trabajadores sienten su derecho a la libertad de organizarse y participar sindicalmente, coartado por la empresa, “No hay libertad de pensamiento”. “No hay libertad individual”. “Hoy día estamos retrocediendo en el tema de la libertad”.

Es oportuno referirnos aquí a lo que con acierto señala Salinero, en su investigación acerca del desarrollo del sindicalismo en Chile, respecto de la negociación colectiva, en cuanto a que sería un instrumento de limitado ejercicio y que no ha logrado constituirse en el mecanismo o medio a través del cual se definan las relaciones laborales en las empresas, en el elemento capaz de estructurar y conducir las relaciones entre empresarios y trabajadores<sup>21</sup>, constatación empírica que da sustento a las visiones que los dirigentes entrevistados tienen de la negociación colectiva.

A lo anterior, es necesario agregar antecedentes acerca de la cobertura de este instrumento, que reafirman lo anterior. En efecto, y según Salinero en la

---

<sup>21</sup> Salinero B., Jorge. Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. Cuaderno de Investigación N°29. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2006.

publicación ya citada, “la tendencia prevaleciente desde 1993 al 2004 señala una caída, en términos absolutos y relativos de la cobertura, reflejado en la tasa de 7.6% respecto de la fuerza de trabajo, para el año 2004”.

Dos aspectos interesantes, respecto de la negociación colectiva, resalta Salinero en su obra ya citada: uno, que los trabajadores cubiertos representan una cantidad reducida de los trabajadores asalariados del país, y dos, que consecuentemente, las condiciones de trabajo de la inmensa mayoría de los trabajadores, quedan al arbitrio de los empleadores. Por cierto, esta situación importa un impacto negativo en la organización sindical, pues de alguna manera, pone en tela de juicio su real eficacia como estructura de defensa de los derechos de los trabajadores y un debilitamiento de la propia negociación colectiva.

He aquí, lo que da sentido al movimiento sindical de los trabajadores en régimen de subcontratación, recuperar la capacidad de defensa de los derechos laborales y reinstalar los en la sociedad. En otras palabras, instalar a los trabajadores y el movimiento sindical como actores en la construcción de la sociedad y no como han sido hasta hoy, meros espectadores.

**Cuadro N°12**  
**Instrumentos colectivos suscritos y trabajadores cubiertos**  
**(Serie: 1985 – 2004)**

<b>Años</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Trabajadores involucrados</b>	<b>Trabajadores cubiertos (A)</b>	<b>Fuerza de trabajo asalariada (B)*</b>	<b>A/B * 100</b>
1985	1.417	142.937	241.844	2.618.300	9,2
1986	1.034	111.914	254.851	2.700.830	9,4
1987	1.749	161.130	273.044	2.796.340	9,8
1988	1.319	127.781	288.911	2.961.740	9,7
1989	2.342	221.109	348.890	3.050.570	11,3
1990	2.399	184.556	405.665	3.112.680	13,1
1991	2.810	252.385	436.941	3.199.030	13,9
1992	2.799	226.445	478.830	3.367.330	14,4
1993	3.038	255.226	481.671	3.554.240	13,6
1994	2.701	226.759	481.985	3.519.060	14,0
1995	2.762	210.089	436.848	3.592.890	12,5
1996	2.550	225.659	435.748	3.713.080	11,7
1997	2674	192.256	418.988	3.787.620	11,1
1998	2.188	206.230	399.559	3.758.590	10,6
1999	2.321	161.834	368.064	3.740.110	9,8
2000	2.097	182.792	344.626	3.735.950	9,2
2001	2.285	160.197	342.989	3.759.320	9,1
2002	1.880	175.852	336.049	3.787.300	8,9
2003	1.930	137.985	313.837	3.872.630	8,1
2004	1.838	165.212	303.197	3.996.110	7,6

Fuente: Dirección del Trabajo

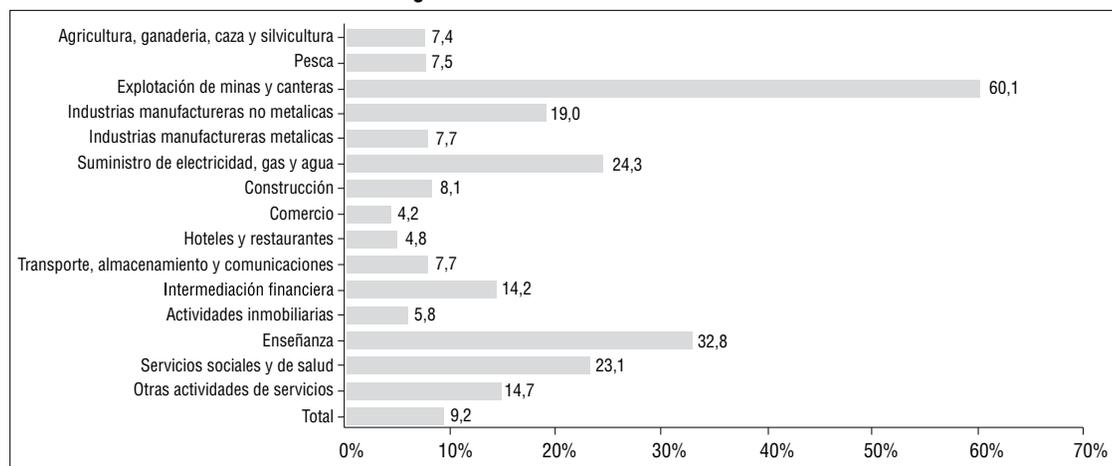
\* La fuerza de trabajo asalariada comprende las categorías de la fuerza de trabajo ocupada "asalariados" más "personal de servicio" del trimestre Octubre – Diciembre para los años considerados, con excepción de 1985, que corresponde al trimestre Noviembre 85 – Enero 86 (INE).

La ENCLA 2008 señala que un número muy importante de dirigentes responde que los trabajadores, se niegan a pertenecer al sindicato por temor a perder sus derechos, a represalias patronales y una cantidad comparativamente menor, pero no despreciable de ellos, asegura que los trabajadores no adherentes justifican su posición, porque no contribuye a mejorar sus condiciones de trabajo. En este grupo están los que no le asignan un rol claro al sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores y aquellos que son objeto de un mejor trato de su empleador por no ser miembros del sindicato.

En síntesis, las visiones de los trabajadores respecto de la negociación colectiva, la de ser un instrumento que hoy es escasamente funcional a la construcción de las relaciones laborales en la empresa, al diálogo efectivo entre empresario y trabajadores y a su propio empoderamiento, son muy concordantes con los datos recogidos por la ENCLA 2008 y el estudio mencionado, los cuales señalan una escasa cobertura de esta y nula efectividad como eje estructurante de las relaciones entre los actores principales del proceso productivo.

Asimismo la ENCLA 2008, en el ya mencionado tema de la cobertura del instrumento, señala que las empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, constituyen un segmento francamente minoritario, en efecto, sólo el 5.1% de las empresas tienen contrato o convenio colectivo vigente. Esto significa que la negociación colectiva, instrumento de diálogo entre los actores del proceso productivo es completamente ajeno a la inmensa mayoría de los trabajadores. Esto es concordante con la ideología económica neoliberal o de mercado, que al individuar las relaciones de trabajo niega vigencia y reconocimiento a toda organización y acción colectiva de los trabajadores, tanto en la construcción del vínculo laboral, como en la defensa de derechos que tiene su origen en su condición de trabajadores.

#### Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según rama de actividad económica



Fuente: Dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2008.

Obviamente, las visiones que estos dirigentes sindicales de la subcontrata tienen respecto a lo que es el ejercicio efectivo de sus derechos como trabajadores, tanto en la empresa como en la sociedad, no surgen de la nada, por el contrario son una realidad detectada empíricamente y que afecta de una u otra forma a los trabajadores de las distintas ramas de actividad económica.

La falta de libertad que visionan los trabajadores de la subcontratación, de la industria forestal, del salmón y de la minería del cobre, tanto en la dimensión personal como laboral, el clima laboral de temor y de inseguridad en que se desenvuelven las relaciones de trabajo y la permanente puesta en tela de juicio de sus derechos en la construcción del vínculo laboral, impulsa a estos trabajadores a buscar un cambio profundo de su entorno, la empresa, y de su rol en ella.

Existe entre los dirigentes entrevistados, una percepción generalizada, de la empresa como un sistema agresivo y excluyente, como también, de que esta situación perjudica tanto a los trabajadores como a la propia compañía, pues afecta su funcionamiento óptimo y por lo tanto, su competitividad y su imagen pública.

Esta realidad empresarial, dificulta la construcción de un proyecto común, conspira según estos dirigentes, con una mejor inserción de los trabajadores en la empresa, un mayor compromiso con sus proyectos, con un mejor trato laboral, una mayor productividad y por lo tanto con un óptimo desempeño de la empresa en los mercados.

Los trabajadores buscan dar un paso adelante en la competitividad y desarrollo de la empresa, a través de la unidad y complementación entre trabajadores y empresarios, “la idea de nosotros es trabajar juntos con la empresa, para que la empresa sea productiva”. Según ellos, no son escuchados por los empresarios, muy por el contrario, rechazan un planteamiento laboral que importa ir más allá del rol que le reconocen al trabajador en la empresa. Un cambio en esto significaría redefinir la empresa como un proyecto común entre empresarios y trabajadores, una comunidad de intereses, más que un lugar donde se encuentran dos grupos

con intereses opuestos y que con una frecuencia mas allá de lo razonablemente conveniente y necesario, se enfrentan, un lugar donde se ejerce la dominación de unos sobre otros... “el problema es que hoy el capital toma las decisiones que deben ser acatadas por todos y el trabajador cero participación”.

De esta forma, la libertad proclamada en la moderna sociedad mercantil no pasa de ser más que una ilusión. En efecto, los individuos, que son los actores de esta modernidad, y en oposición al sujeto, son sólo aquellos que consumen la sociedad, y que, en consecuencia, no la producen ni la transforman, no crean ni recrean sus roles sino que les son impuestos, que son verdaderos instrumentos de control del sistema, ya que a través de ellos, los trabajadores quedan sometidos a quienes dirigen la economía, la política y la información. Este sometimiento, según Touraine, del que son objeto o que se ejerce sobre los individuos, actores típicos de la modernidad, es lo que estos trabajadores, sujetos de la verdadera modernidad, quieren cambiar, transformando su entorno, recreando su rol en la empresa, en otras palabras, liberándose de las relaciones de sometimiento participar en la construcción de su mundo y de la sociedad.



## 6. SIGNIFICACIÓN DEL PANORAMA LABORAL DESDE EL LIDERAZGO SINDICAL

---

### 6.1. Modernización de las relaciones laborales

Los dirigentes entrevistados asocian el tema de la modernización de las relaciones laborales a la cooperación entre las partes. Lo que, desde el punto de vista de la empresa, se puede traducir en un aumento de los niveles de calidad, productividad y competitividad para los trabajadores, está ligado a la capacidad de generar instrumentos o instancias que permitan una relación más directa y, por lo tanto, más participativa con respecto al manejo de la empresa en general y a la dirección del factor trabajo en particular, considerando la revisión de las condiciones laborales en función de los objetivos empresariales.

En este sentido, el sindicato debe funcionar para los dirigentes como una plataforma de negociación, pero también de coordinación con la empresa. La dificultad es la presencia en el imaginario empresarial de concepciones que ligan al sindicato sólo al conflicto y que, por lo tanto, lo definen como un obstáculo para el desarrollo de la empresa. Esta visión empresarial del sindicato como un elemento disociador, es la razón a la que apelan para desarticular o abortar cualquier intento de los trabajadores por establecer un diálogo constructivo en la empresa, ser tomados en cuenta y poner en la discusión, definitivamente, el tema eternamente postergado de los derechos laborales.

En este sentido, el discurso empresarial respecto de los sindicatos, ha sido hasta hoy una estrategia eficaz, que ha penetrado todos los ámbitos de la sociedad. Los propios trabajadores lo dicen, “sólo somos noticia para el gobierno cuando bloqueamos un camino, pero antes nunca somos escuchados”.

Señalan como un obstáculo para avanzar en el diálogo real y en las condiciones de trabajo, al propio gobierno. Desde los dirigentes surge una crítica fuerte a esta entidad, a quien ven ligada o comprometida con los intereses de los empresarios, más que con los derechos de los trabajadores, sus intereses y luchas por un trato más justo. Si la modernidad es diálogo y cooperación entre las partes, para ellos, entonces, esta modernidad no ha llegado aún, puesto que es vista tanto por los empresarios como por el gobierno, de una forma muy diferente, es la modernidad del mercado, es decir, no cuentan las personas, sólo la ganancia de las empresas, por sobre toda otra consideración.

Los trabajadores señalan que en el mejor de los casos, cuando surge un conflicto, el gobierno no actúa, no toma posición junto a ellos, sino que toma distancia aduciendo que es un problema entre privados y olvidándose del carácter inequitativo de la relación laboral, les niega su apoyo o abandona el rol que siempre tuvo de asegurar los intereses y derechos de los más débiles, los trabajadores.

*“Nos ha significado un trabajo muy costoso hacerles entender a este tipo de empresarios que, al organizarnos, no buscamos ser sus enemigos, sino sus aliados, entendiendo que el sindicato no sólo velará por el bienestar de los trabajadores, sino también para ponernos de acuerdo con los empresarios, para desarrollar nuestras labores e ir alcanzando nuestras reivindicaciones”.*

*“La mentalidad de nosotros es trabajar juntos con la empresa para que la empresa sea productiva y nosotros, a la vez, poder recibir las ganancias de la empresa. E so es lo principal, pero también existen detalles, por ejemplo, usted lo dijo... hay que ser productivos, que la empresa tiene que producir, porque tiene que competir con distintos mercados”.*

Esta orientación hacia el diálogo con la empresa, se debe fundamentar según los dirigentes, en el manejo de un mayor nivel de información con respecto a la gestión y trayectoria de la empresa, lo que en la práctica sustentaría relaciones laborales más inclusivas. En este sentido se presenta la necesidad de generar niveles de participación informativo y consultivo, para la generación de políticas en conjunto, sirviendo el sindicato como instancia formal y legítima para generar esta asociación con la empresa, considerando que la eficiencia de tal relación radica en mayores oportunidades o beneficios para ambas partes.

El manejo de la información también pasa por la capacidad que tengan los propios trabajadores de disponer, construir y analizar datos que le permitan posicionar un tema como relevante dentro de la relación con la empresa. Como se expresa en la siguiente cita, el dirigente entrevistado da cuenta de este requisito, expresando el deber de ser consistente en la forma en que se deben posicionar los temas a tratar con la empresa, relevando la importancia de construir sus propias fuentes de datos con respecto a la realidad de la situación de los trabajadores en la empresa, en este caso con respecto al tema de la seguridad en el trabajo.

En otras palabras, se trata de argumentar fundadamente y, de esta forma, conducir el diálogo con la empresa hacia los objetivos buscados por los trabajadores. Ellos tienen claro que sin una adecuada información, apoyo técnico y conocimiento acabado de los temas de la relación laboral que tienen carácter de álgidos o que generan conflictos y enrarecen el clima laboral, no les es posible conducir el diálogo hacia la solución efectiva de los problemas. Carecer de información de buena calidad y de un manejo adecuado de los temas relevantes de la relación laboral en las empresas, según los trabajadores, juega en contra de sus intereses, los cuales se identifican con la necesidad de avanzar hacia un modelo de empresa más inclusivo y de una relación laboral basada en el respeto a las personas y sus derechos, y en la confianza mutua.

*“El tema de los accidentes si nosotros llevamos un control en los puestos de trabajo y sabemos que siempre se están accidentando y que la gente va rotando, significa que*

*la gente no tiene problema, es el puesto de trabajo el que tiene el problema. Cómo le hacemos entender al empleador que ese puesto de trabajo está creando accidentabilidad, con números, es la única manera de demostrárselo, pero uno va en busca de la información y no se encuentra, no existe ni el nombre del viejo, ni cuándo se accidentó, ni cómo. Entonces, no podemos levantar el tema con datos en mano porque plantear esto a los administradores no es sencillo, ellos trabajan todo con números, con bases de datos, tienen respaldo de abogados, contadores, de todo lo tienen ellos, entonces como va uno contra todo eso, si no tiene nada, sin tener algo en la mano, va a puro perder el tiempo”.*

En este sentido, es relevante la observación respecto de la propia capacidad que tengan los trabajadores de disponer de suficiente información de calidad que les permita sustentar el discurso. Por ejemplo, en el tema de una protección y seguridad efectiva en el trabajo, en coherencia con los estilos y criterios de gestión que se manejan al interior de la empresa; en este caso, tal objetivo se relaciona con la constitución y funcionamiento adecuado de comités paritarios, y por la incorporación de estos comités al comité paritario de la faena<sup>22</sup>.

Los trabajadores de la subcontratación visionan con razón su débil o ninguna participación en estas estructuras y, por cierto, su escasa posibilidad de influir en el funcionamiento de ellas, de manera que las decisiones que allí se tomen, en los temas vinculados con la protección y seguridad de los trabajadores, incorporen efectivamente los intereses, preocupaciones y propuestas de todos los trabajadores. Tal visión, es coherente con los datos que la ENCLA 2006 entrega en torno a este tema en las distintas ramas de actividad económica.

La tendencia predominante en las empresas es que las decisiones en el ámbito de la seguridad de los trabajadores se toman en el mas alto nivel, lo que importa por cierto una muy escasa participación de los trabajadores, quienes se ven, en

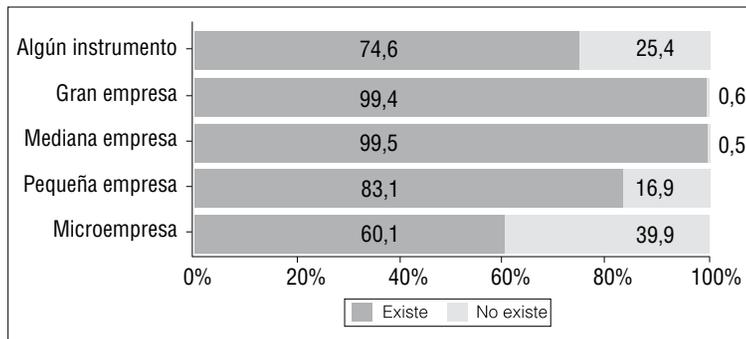
---

<sup>22</sup> Según la ley 20.123, que regula el régimen de subcontratación, el comité paritario de faena debe ser conformado para cualquier empresa obra o faena en que los trabajadores, entre propios de la empresa principal y contratistas, sumen más de 25.

los hechos, impedidos de resguardar sus intereses y derechos vinculados a su propia seguridad y salud, la cual queda entregada al arbitrio y entender de la empresa.

La preocupación de los trabajadores no está en torno a la existencia o no, de las estructuras encargadas de velar por su protección y seguridad, pues estas - como lo demuestra la mencionada ENCLA- existen, están instaladas en las empresas. Su discurso, sus demandas en este tema tienen que ver con la necesidad y principalmente, el derecho a participar y decidir en este ámbito que les es tan propio, el de su salud. Es inentendible -para ellos- su condición de excluidos de las discusiones y decisiones que la empresa toma en este tema, más aún en un contexto de empresa donde claramente se infraccionan las normas de higiene y seguridad, como lo demuestran las estadísticas de denuncias a contratistas, en que un 15 % de estas se refieren a este tema.

#### Existencia de algún instrumento de Prevención de Riesgos, según tamaño de empresas



Fuente: ENCLA Empleadores. 2008

**Instancias de la empresa en las que se toman las decisiones en materia de  
prevención de riesgos, por tamaño de empresa**

**Empleadores**

	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
A nivel gerencial (o dueño)	75,9	76,7	70,1	76,3
En un nivel intermedio de la empresa	18,9	17,6	26,5	21,7
En los niveles operativos de la empresa	5,2	5,7	3,4	2
Total	100	100	100	100

Fuente: ENCLA Empleadores. 2008

Sin duda, como se menciona en la ENCLA, el estilo superestructural de gestionar el tema de la seguridad, especialmente en las grandes empresas, se relaciona con la necesidad de profesionalizar dicha área dada su creciente complejidad, lo cual se vincula con lo planteado por los trabajadores respecto a que sus posibilidades de participación están condicionadas por sus dificultades de disponer de buena información y de sus posibilidades de gestionarla a un buen nivel técnico. De aquí que los trabajadores de la subcontrata mencionan insistentemente, frente a las diversas temáticas de las relaciones de trabajo y laborales, la formación como una necesidad central y una urgente tarea del movimiento sindical.

Sin embargo, también reconocen que no habrá diálogo efectivo si no hay un cierto equilibrio de poder en la empresa, en la relación laboral y esto sólo puede lograrse, en la medida en que los trabajadores sean capaces de darse una organización fuerte, sindicatos poderosos que puedan dialogar al mismo nivel con los empresarios, que son el otro poder.

Los dirigentes entrevistados reconocen la necesidad de empoderarse, de situar al movimiento sindical en una posición de poder a nivel de la sociedad en su

conjunto, como condición para lograr los cambios que están proponiendo. Para este fin, están disponibles para recibir el apoyo de otras organizaciones, de establecer alianzas, pero en la condición de que los intereses de los trabajadores y su movimiento, no se subordinarán a los intereses de las organizaciones con las que establecerían alianzas. Al respecto, desde sus visiones de la historia y trayectoria del movimiento sindical chileno, se refieren al daño que la desvalorización de los intereses de los trabajadores frente a los de los partidos políticos causó, y aún causa, al movimiento de los trabajadores.

Desde esta mirada los trabajadores construyen sus posiciones y definen sus estrategias relacionales, priorizando la vigencia de sus intereses por sobre los de sus eventuales aliados externos al mundo laboral, como asimismo enfatizan su derecho a conducir su movimiento. No hay aquí un rechazo a las alianzas y apoyos externos, sino que un esfuerzo por distinguir y mantener la vigencia de los derechos de los trabajadores, lo que en definitiva constituye su identidad, elemento que los define y los diferencia de otros grupos y que da sentido y orienta su accionar tanto en el entorno de la empresa como en la sociedad.

*“Aceptamos cualquier apoyo, pero sin banderas ni diarios. Pónganse al servicio de los trabajadores, porque el movimiento sindical se representa solito. Los trabajadores para eso eligen a sus dirigentes, no nos pueden venir a digitar, ni a canalizar este movimiento”.*

*“Yo creo que una cosa es el movimiento sindical y otra es que los partidos se adueñen del movimiento sindical, lo bueno sería que las organizaciones que quieran participar con el movimiento sindical lo hagan, pero que no lo manipulen, como hemos visto en algunos movimientos”.*

La modernización de las relaciones laborales también es asociada a la ampliación de los temas que son tratados como constitutivos del vínculo entre la empresa y los trabajadores. Es destacable el ámbito del trato laboral, referido al plano más personal de la relación entre el trabajador y sus superiores, que aunque no es considerado, en general, como parte de la relación laboral que se negocia con el

empleador, define también la calidad del empleo, en su vivencia más directa y cotidiana.

En este sentido, los trabajadores asumen como relevante los tópicos relacionados con: remuneraciones, el trato, la preocupación de la empresa por la salud laboral, por la seguridad social y por el diálogo. Asimismo, los trabajadores valoran la transparencia en la relación laboral, los acuerdos y compromisos, en el contexto de la negociación colectiva. Asocian buenas relaciones laborales, buen trato, respeto a los derechos laborales y empresarios con buena disposición hacia la negociación colectiva.

*“Mejoramiento de remuneraciones, mejoramiento del trato, que los trabajadores tengan un trato decente, que las enfermedades profesionales sean reconocidas”.*

*“Un ejemplo, una empresa que le gusta trabajar muy bien con sus trabajadores, remuneraciones al día, cotizaciones, les gusta negociar colectivamente”.*

## **6.2. El diálogo social**

El diálogo social, es una dimensión que constituye uno de los principales objetivos de los dirigentes, por esto, tienen una mirada respecto de los actores claves del diálogo social en el ámbito externo a la empresa, como por ejemplo, las organizaciones centrales de trabajadores como la CUT y confederaciones, el Estado y el gobierno, en particular, y la vinculación y rol de los partidos políticos. En este contexto del diálogo social, cobra relevancia para ellos la necesidad de un liderazgo capaz de generar y conducir un movimiento sindical ampliado, que proyecta sus principios y acciones con respecto a la realidad laboral del país.

El diálogo social, tanto al interior de las empresas, como en el mundo exterior, gobierno, Estado, organizaciones sindicales y gremiales, es una necesidad sentida

por los dirigentes sindicales como el camino para el acuerdo, el trabajo conjunto y relaciones laborales no confrontacionales y transparentes.

*“Diálogo y la búsqueda de acuerdo es el ideal, no se puede vivir toda una vida confrontándose. Para uno es súper desgastador, por ejemplo, andar peleando con todo el mundo, tú sabes, vas a entrar a una oficina de un organismo público o de algún personaje público y sabes que vas a terminar peleando, es sumamente desgastador”.*

La construcción del diálogo se expresa en instancias concretas, efectivas de discusión y acuerdo al interior de la empresa, ya sea en períodos definidos formalmente para la negociación colectiva o en oportunidades de acceso comunicacional con la gerencia de la empresa, de acuerdo con los requerimientos de los trabajadores y sus dirigentes.

Este resulta ser un tema central dentro del régimen de subcontratación, al observar las posibilidades que manejan los trabajadores de influir en las condiciones laborales y, en particular, las de trabajo dentro de la empresa principal. Manifiestan la ausencia de un interlocutor válido con quien definir concretamente su situación laboral al interior de la empresa mandante.

*“Nosotros ni siquiera tenemos un interlocutor válido con Arauco, los subcontratistas no tenemos con quien llegar a conversar en el caso de buscar una solución, siempre tenemos que dedicarnos a conversar con los empleadores y mayores soluciones no nos dan, nosotros tratamos de buscar alguna manera de ver el tema social, laboral, dando ideas, participando, tratando de aportar a la empresa, pero en realidad no nos vemos retribuidos de la misma manera, es una falencia que tenemos los subcontratistas, mientras no tengamos un interlocutor directo, nos vamos a quedar siempre ahí, en la entrega de ideas y sin soluciones”.*

*“Esta empresa es parte de CODELCO, imagínese el año pasado, hace dos años teníamos una negociación colectiva donde en un mes tenía que quedar solucionado un tema tan básico como el bono de producción de los trabajadores, pasaron dos años hasta*

*hoy en día y todavía no cumple, pedimos fiscalización por el tema de incumplimiento de contrato colectivo, fuimos a preguntar una y otra vez y así hemos seguido”.*

Mientras la ley laboral define que las responsabilidades, en cuanto a condiciones de empleo y trabajo, dependen de la empresa contratista –aunque la seguridad es responsabilidad de la empresa principal, los trabajadores observan la presencia, tanto en la práctica de su trabajo como en las condiciones laborales, que mantiene la empresa principal. Por lo tanto, la falencia de contar con un interlocutor válido en ésta, es definida como una limitación de las reales posibilidades de acción e impacto del sindicato, lo que significa un déficit de sus posibilidades de gestión en el ámbito de las relaciones laborales, con lo que el sindicato no tiene posibilidad alguna de participar e influir en este tema. Lo concreto es que las relaciones laborales se definen sólo desde la empresa, imperando por tanto en ellas, el criterio empresarial.

La crítica de los dirigentes sindicales en cuanto a la falta de participación e impacto de sus organizaciones sindicales en la empresa principal y, por lo tanto, en sus condiciones de trabajo, está enmarcada en la definición de ser parte de empresas líderes en el país, con grandes márgenes de utilidades. Por esto, la contradicción entre las posibilidades económicas de la empresa y las condiciones laborales y de participación de los trabajadores, es un antecedente que expresaría la real estimación que la empresa principal tiene del trabajo subcontratado.

De esta forma, la externalización de la relación laboral, a través del régimen de subcontratación, minimiza en la práctica el poder del sindicato en sus posibilidades de generar instancias de diálogo y negociación continua, tanto en el tema de las condiciones de trabajo y laborales, como en otros, lo que para la empresa, puede significar minimizar los costos laborales y de hecho, así lo afirman los dirigentes... *“si han aumentado mucho los costos de sus trabajadores, por ejemplo, ellos eliminan a los trabajadores con salarios altos y contratan personas por la mitad del sueldo”*...al no hacerse cargo de los requerimientos de los subcontratados.

En este sentido, la subcontratación es percibida por los trabajadores, como una estrategia empresarial en la línea de despersonalizar y eliminar todo carácter colectivo de las relaciones laborales debilitando, de esta forma, cualquier intento de acción sindical. No obstante, la reacción de los dirigentes sindicales ha sido buscar e instalar nuevas estrategias de empoderamiento, por la vía de insistir y reforzar los intentos de diálogo con las empresas y el gobierno, la formación de los trabajadores y la construcción de la unidad sobre la base de los intereses los trabajadores.

La voluntad de asociarse, de constituir un sindicato, se manifiesta en algunas empresas como respuesta frente a condiciones laborales que atentan contra la seguridad y dignidad de los trabajadores. En este sentido, se cumple con el objetivo del sindicato de ser una institución que permita la construcción de mayor poder por parte de los trabajadores en la relación laboral, así es significado para ellos. Sin embargo, al constituirse desde el conflicto, cabe preguntarse hasta que punto esto condiciona una definición y percepción del sindicato como una instancia que también debe permitir la posibilidad de cooperación para la negociación continua, como ya ha sido tratada.

*“La necesidad hace que los sindicatos empiecen a funcionar, ya que en muchas empresas no hay sindicatos hasta cuando ya es demasiada la explotación de los empleadores. Es más que claro y con suerte si se puede formar, porque si el empleador puede saber antes, claro, cuantos se van”.*

*“Por largos años en esta región, en el ámbito de la minería, los empresarios hacían lo que querían: no pagaban horas extras, nos hacían bañarnos a la intemperie, no daban implementos de seguridad, no se preocupaban de cuestiones básicas en términos laborales, entonces con esta desprotección nació la necesidad de fortalecer nuestra organización, para que surgieran leyes, aunque todavía son limitadas. Aún así, ellos las transgreden y nos vemos en la necesidad de ponernos en la dura”.*

Esto se expresa también en la consideración de los trabajadores de forma individual, ellos observan que la empresa considera a los trabajadores y al trabajo

sólo como un factor más de producción, y, en este contexto, consideran su aporte al desarrollo de los objetivos empresariales y definen su posición en la empresa y las relaciones de trabajo.

Las declaraciones de los trabajadores, dan cuenta de la precariedad de sus relaciones de trabajo, en cuanto a la estabilidad de sus empleos, a su permanencia en la empresa y a las posibilidades de influir sobre su propio puesto de trabajo, vale decir, definir funciones, tener un rol activo en la organización del trabajo, replantear métodos y procedimientos. Los trabajadores sienten que las posibilidades de asumir algunas decisiones, de innovar y de crear, de sentirse persona capaz de aportar y recrear su propio rol, son mínimas o nulas. Esta visión de los trabajadores de su rol en la empresa, como ellos se lo representan, obviamente no está en el imaginario empresarial.

*“Se les hizo normal ver al trabajador como un número más, recordando el viejo dicho ‘detrás de ti hay 100 esperando afuera’, producto esto, de las pocas oportunidades de trabajo”.*

La falta de participación y del reconocimiento del sindicato como una instancia de cooperación en este sentido, conduce a la materialización del conflicto y la movilización de los trabajadores, ejecutando acciones de presión hacia la empresa.

El tema de la precariedad, tiene que ver con algo más que la inestabilidad de sus empleos, como decíamos, se refiere a la precariedad de su posición, de su rol de trabajadores en la empresa, rol en cuya definición no han participado y que los excluye de toda decisión, aún en aquellas materias que los afectan directamente. He aquí el origen de los desacuerdos empresa trabajadores, por eso les urge, lo que llaman un cambio radical. Pasar de una empresa excluyente a una inclusiva, a una organización de personas, donde el diálogo, el entendimiento y no el conflicto, definan las relaciones entre empresa y trabajadores.

*“Noruega, por ejemplo, donde está Marine Harvest, ellos allá tienen un representante de los trabajadores dentro del directorio, acá igual podría haber uno y no le significaría ni un peso. Las pocas veces que lo he planteado, me han contestado que no, que eso no se va a dar nunca aquí. Yo les trato de explicar que si tenemos un trabajador dentro de la orgánica de la empresa, él va a saber cuando existen problemas en la empresa y le va a informar a los trabajadores y les va a decir: cabros aquí hay que apretarse el cinturón por tantos meses”.*

En este ámbito, la huelga no es una instancia legitimada dentro de las relaciones laborales por lo que, en el discurso de los dirigentes sindicales, se presenta su reivindicación como un derecho para la expresión del conflicto, en cuanto medida de fuerza en la empresa. En este punto, conviene exponer algunos elementos que configuran el real poder de los trabajadores subcontratados en la negociación con sus empleadores y la posibilidad de utilizar la huelga como instrumento de presión.

Como ya se ha observado, los trabajadores manifiestan la necesidad de constituirse frente a un interlocutor válido, representante de la empresa principal, sin embargo, el marco restrictivo en el que se enmarca la negociación colectiva y la huelga, marco al que adhiere la empresa, obliga a los dirigentes sindicales a impulsar el curso de los conflictos por vías alejadas de la ley. Los trabajadores ven que no tienen alternativas para ejercer una defensa efectiva de sus derechos, de su trabajo.

*“Se nos criticaba mucho el hecho que nosotros hiciéramos toma de carreteras, toma de caminos, pero como no hacerlas si al final no se nos permite, hacer efectiva una huelga real, como no hacer la toma de caminos si incluso, si al final incluso en una huelga, si pudiésemos tener una huelga reglada, como confederación nos van a reemplazar en nuestro puesto de trabajo, entonces que nos queda a los trabajadores, defender nuestros puestos de trabajo”.*

Se evidencia aquí una crítica al rol del Estado, en referencia a la constitución de un marco normativo que no beneficia o no promueve en la práctica, la libertad

de los trabajadores, en cuanto a mejorar la posición negociadora, al contrario, estaría reproduciendo la fragmentación empresarial como fragmentación laboral, por lo cual el principio de asociación para la constitución o construcción del poder en la empresa resulta restringido. En los hechos la ley resultaría ineficiente en relación al objetivo de encausar el conflicto laboral, posibilitando relaciones laborales de tipo represivas.

*“El no cumplimiento de la legislación laboral de parte de los empresarios, nos obliga a huelgas, negociar colectivamente y ahí nos encontramos con que el 90% de los empresarios persigue a los sindicatos, persigue a los socios, los instala en listas negras, tenemos exonerados, tenemos dirigentes que están en juicio para quitarles el fuero”.*

El derecho a sindicalización y a negociación colectiva, así como el derecho a la huelga, deben permitir mejorar la posición de los trabajadores en la empresa y constituirse como marco fundamental de las relaciones laborales, y a partir de ahí, fundamentar relaciones orientadas a la cooperación entre las partes.

La situación de los trabajadores contratistas requiere una especial atención en este sentido. Sus derechos colectivos y la posibilidad cierta de ejercerlos, son extremadamente menores en el contexto de relaciones de subcontratación. A pesar de que se han profundizado los marcos de protección en relación a las condiciones de trabajo, el refuerzo de sus derechos colectivos sigue siendo una tarea pendiente, toda vez que la negociación sigue anclada al nivel de empresa, lo cual según los trabajadores, le resta toda eficacia a esta, puesto que las condiciones de trabajo no las define el contratista sino que la empresa mandante y esta, al decir de los mismos “no da la cara”, cuando hay que discutir y dar solución a las demandas de los trabajadores.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ver: Echeverría, Magdalena. Los riesgos laborales de la subcontratación. Aportes al Debate N° 19. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago. 2006.

Desde esta realidad laboral de gran inequidad, los trabajadores sienten la necesidad de organizarse y así lograr definir nuevas relaciones de trabajo. Están conscientes de la necesidad de empoderarse y, de esta forma, contrarrestar el gran poder de la empresa, que permanentemente es ejercido en contra de ellos, “es un gran poder que cuando pega, pega fuerte”. No obstante, esta relación de dominación que la empresa ejerce sobre ellos y que en situaciones extremas los conduce al conflicto, no buscado por ellos, su vocación es el diálogo con la empresa, construir juntos, crecer unidos. Estos dirigentes se reconocen, a sí mismos y a los trabajadores que representan, como un grupo diferente al de los empresarios y con intereses propios, insisten en su idea de empresa como un punto de encuentro y no de conflicto, como un proyecto común.

*“Como federación, como trabajadores, somos de la idea de trabajar en conjunto, porque sabemos que a medida que a la empresa le vaya bien en cuanto a producción en el tema del mercado, a nosotros como trabajadores también nos va a ir bien”.*

### **6.3. La centralización del movimiento sindical**

En primer lugar, es significativo observar fuertes críticas a las dirigencias actuales de los niveles centrales de las organizaciones de los trabajadores, en especial a la CUT. Entre los dirigentes entrevistados se manifiesta un consenso en cuanto a la falta de representatividad que mantiene, por largos años señalan, esta organización sindical.

Los entrevistados critican el alejamiento de los dirigentes de la CUT con los trabajadores y su realidad. En este sentido, estarían más ligados al poder y a los intereses de los partidos políticos y no cumplirían a cabalidad el rol de encauzar las demandas de los trabajadores desde el nivel más bajo.

*“Nosotros como que tenemos que cambiar la CUT, yo creo que los dirigentes que están en la CUT no ven los movimientos de los trabajadores de hoy en día”.*

Los dirigentes sindicales denuncian la falta de claridad de los dirigentes nacionales y la débil, y muchas veces ambivalente, toma de posición de estos, respecto de los derechos laborales, su vigencia y respeto, como asimismo de su compromiso con los intereses de los trabajadores por sobre otros intereses, políticos y del gobierno. Actitud que confunde a los trabajadores y genera la división entre ellos.

*“El viejo de la base, el trabajador, no se ve reflejado por la CUT entonces, porque la CUT no ha sido representativa de los trabajadores de Chile. Si usted me pregunta, las bases nuestras luchan solas, entonces cuando el trabajador vea un cambio en la cúpula de la CUT, vamos a estar al lado de la CUT. Hoy día existe un doble estándar, porque un día el presidente de la central sale discursando a favor del trabajador y al otro día a favor del gobierno, entonces no lo entendemos. Entonces, si no lo entendemos nosotros, menos lo va a entender el viejo que está más abajo”.*

Sin duda, este resulta ser un tema que debe ser profundizado al interior de la propia organización de los trabajadores, el discurso en torno a la poca representatividad del nivel central de la organización de los trabajadores, constituye una traba para la construcción de un movimiento sindical que se posicione con capacidad de negociación, frente al Estado como un interlocutor válido.

Como se observa en la siguiente cita, los trabajadores esperan que la forma de ejercer la dirigencia sindical a nivel central, responda también a los principios o prácticas de la dirigencia del sindicato, en cuanto a la relación de sus directivos con sus bases. Aunque la crítica también es personalizada hacia los dirigentes actuales, parece ser fundamental la distancia que toma el nivel central respecto de los sindicatos de base.

Considerando esto, la vinculación observada que mantienen los dirigentes del nivel central con los partidos políticos resulta, a lo menos, sospechosa en este sentido, lo que refuerza el discurso de la separación entre estos dos planos de la representatividad laboral: el nivel central y el nivel de base o sindicato. Desde su visión, estos dirigentes significan de forma diferente a los dirigentes nacionales y a los de base, en cuanto a sus compromisos con los intereses de los trabajadores y con la unidad y fortaleza del movimiento sindical. Los dirigentes de base, tendrían un genuino compromiso con los trabajadores y la centralidad de sus problemas e intereses, definen sus estrategias de acción hacia los empresarios, el gobierno y la sociedad. Se caracterizan además, a diferencia de los dirigentes nacionales, por una gran coherencia entre el discurso y la acción.

*“Yo conozco cualquier cantidad de dirigentes sindicales de todos los rubros, sobre todo del sector forestal, y la mayoría cumple con los viejos, incluso, sacando plata de sus bolsillos para movilizarse. No tengo, sin embargo, una impresión muy buena de los dirigentes sindicales a nivel de cúpula, de CUT nacional, yo creo que la cosa es de otro toque, ahí todo se corta por partido político, por dinero. Yo creo que ahí es más complicada la cuestión, pero abajo, sí me consta que la gente trabaja y cumple un rol fundamental para la fortaleza del movimiento sindical”.*

Sin duda, lo observado hasta ahora, corresponde a un tema más global referido a la toma de decisiones e información al interior del nivel central de la organización de trabajadores. En este ámbito la democracia sindical debe ser fundamental al considerar la conducción y procesos internos, reforzando la representatividad y, por lo tanto, la participación en todos los niveles del mundo laboral.

Para estos dirigentes, la CUT representaría un sindicalismo agotado, obsoleto en la forma de generar su dirigencia y en sus estrategias, si bien reconocen el rol que los dirigentes actuales jugaron en tiempos de la dictadura, hoy están superados por los hechos y la central debe renovarse. En este sentido, plantean que la

democracia sindical exige que deben ser elegidos como dirigentes nacionales aquellos que tienen auténtica representación, que tienen bases detrás de ellos que los apoyan. Para esto, es necesario restaurar los principios verdaderamente democráticos en la CUT.

*“...la CUT debería tener un proceso de democratización de la central, se avanzó en el último congreso, cuatro años más un trabajador un voto y eso creo que es un enorme desafío para los que estamos en este cuento hoy día y nosotros vamos a tener que convencer al viejo que en cuatro años más un día “x” él va a tener que ir a votar y va a elegir a su representante”.*

La democracia sindical resulta ser un tema mucho más amplio de lo expuesto en esta investigación, sin embargo el malestar de los dirigentes queda manifiesto como uno de los ámbitos que constituyen un fuerte consenso general. La complejidad de esta temática está referida a la particularidad de los objetivos sindicales, por ejemplo, al tratarlo según una visión electoralista de la democracia, poniendo el acento en la forma en que son elegidos sus puestos centrales o en relación a sus procesos de toma de decisiones, como mecanismo continuo, donde cabe considerar el principio de la unidad como constitutivo del poder que pueden poner en juego en sus negociaciones frente al Estado y a los empresarios. De cualquier forma, la democratización del sindicalismo debe ser entendida como una condición necesaria para su eficiencia. La renovación del tipo de elecciones de la CUT, más participativas, puede ser observada en este sentido.

Desde este diagnóstico que realizan los dirigentes sindicales, surgen líneas de discurso, por un lado, quienes manifiestan la necesidad de mayor centralidad, superando los vicios actuales y, por otro, quienes prefieren constituirse como sectores más empoderados, para tratar directamente sus problemáticas particulares.

En primer lugar, se apela por la efectividad de la organización central de los trabajadores en cuanto a la posición frente a empresarios y al Estado. En

este sentido, el diálogo social se constituye gracias al fortalecimiento de una organización unitaria de trabajadores que, según lo observado, mantendría el desafío de democratizar sus procesos o estructura interna.

Los trabajadores llaman la atención acerca del rol poco activo de la central sindical que los representa. Cuestionan su escasa capacidad de propuesta y su débil involucramiento en los problemas reales de los trabajadores y sobre todo en la solución de estos. Para ellos, el diálogo social en Chile es sólo un discurso, tanto de la CUT como del gobierno.

La actitud, en cierto modo displicente o poco comprometida de la central sindical y del Estado con los temas laborales, deja según ellos, el campo libre a los empresarios, para manejarse en el ámbito de las relaciones laborales de acuerdo a sus propios intereses, lo cual se traduciría en una menor observancia del Código del Trabajo, con el consecuente incumplimiento de los derechos laborales. De aquí que plantean la importancia de la unidad del movimiento sindical, evitando la segmentación innecesaria, divisiones que tienen su origen en intereses, que no son los de los trabajadores.

*“Yo creo que la central de trabajadores debe ser más potente en sentido general, yo creo que no pueden existir 3 centrales donde hay una minoría de trabajadores sindicalizados”.*

*“Los compañeros de la CUT realizan campañas, pero se necesitan soluciones reales. En España hay una institucionalidad que funciona con los empleadores, trabajadores y el Estado, de esa forma, ha ido mejorando las condiciones de trabajo de los españoles, de los técnicos, de los profesionales. Realmente allí funciona el diálogo con el obrero, aquí se llama diálogo social, pero no hay diálogo social, no hay nada. Por decirte algo, el Código del Trabajo, aquí el que quiere lo respeta. Aquí se las llevan 'pela', prácticamente, los empleadores”.*

Por otro lado, a partir de la misma observación crítica de la situación actual del sindicalismo a nivel central, se manifiesta un discurso que privilegia la

unión sectorial, superando la representatividad que podrían construir en aquel nivel. Si la unidad a nivel nacional, es un tema central para los trabajadores, también lo es a nivel sectorial. De aquí, entonces, el interés por fortalecer este tipo de organizaciones sindicales, con la finalidad de resolver los problemas específicos del sector. Sin embargo, no se puede desconocer que, desde el discurso de algunos de estos dirigentes, la pérdida de confianza en la central sindical y sus dirigentes, los ha impulsado en una estrategia que busca la fortaleza de las organizaciones sectoriales, con la finalidad de obtener solución a sus demandas.

No obstante, surge necesariamente la pregunta acerca de si éstas estrategias sectoriales tienen o no algo que ver, también, con la dificultad de algunos dirigentes para construir estrategias comunes, a partir del reconocimiento de intereses también comunes a todos los trabajadores. En otras palabras, capacidad para distinguir y priorizar estrategias de mediano y largo plazo, por sobre aquellas de corte inmediatista que apuntan más a resolver cuestiones puntuales, casi siempre de carácter economicista, que a los objetivos de la redefinición del rol del trabajo y del trabajador en la sociedad.

*“Ellos, la CUT, llevan trabajando muchos años con Arturo Martínez. De que han conseguido cosas sí, se han conseguido cosas, pero nosotros necesitamos también fortalecer nuestra confederación y trabajar a nivel de nosotros, de forestal. Nuestra idea, la que estamos promoviendo hoy día, es la creación de una secretaría de la madera, así como sacamos la ley del trabajo pesado. Nuestra confederación saldrá fortalecida”.*

*“Lo que pasa es que la CUT si bien es cierto, es de los trabajadores, no la hemos visto que trabaje para los trabajadores. En rasgos generales, es una persona que trabaja con el gobierno, porque el gobierno le paga. Por eso nosotros estamos participando en una mesa de diálogo directamente con el gobierno, porque a nosotros no nos sirve que una persona vaya a negociar por el trabajador, yo negocio con el gobierno directamente entonces”.*

El fortalecimiento del nivel sectorial, también es reflejo de la importancia que mantienen a nivel nacional determinados rubros para la economía nacional y cómo se logran en estos, aquellas orientaciones redistributivas que encarnan las organizaciones de trabajadores, aprovechando en este sentido la particularidad de sus potencialidades. En el discurso de estos dirigentes, esto va unido a la superación del nivel central, en la constitución de un actor relevante en la realidad laboral sectorial, a nivel nacional.

Al respecto, no se puede dejar de llamar la atención acerca de la posible consecuencia de esta orientación de la acción en el plano sindical, que no es otro que el de perder un fundamento más transversal, en torno a las reivindicaciones que pueden ser posicionadas a nivel nacional, es decir, si no profundizan aún más la fragmentación del mundo sindical y de la realidad laboral en general y, por lo tanto, impiden u obstaculizan el empoderamiento de los trabajadores a nivel nacional.

#### **6.4. Estado-gobierno-trabajadores**

El Estado como actor dentro de relaciones de tipo triangulares, como es definido el diálogo social en su nivel más global, resulta criticado por los dirigentes sindicales, toda vez que es percibido por estos, como ajeno a la problemática de los trabajadores y más ligado a los intereses de las empresas. En este sentido, los dirigentes manifiestan la necesidad de un Estado más comprometido con los intereses del mundo laboral y más activo en cuanto a la protección y defensa de los trabajadores.

*“El año pasado cuando existió el movimiento forestal en la zona de Arauco pasaron muchas cosas de fondo, el gobierno no metió las manos más allá y en su momento cuando pudo hacer algo, se lavo las manos desistió del tema y se hizo un lado... esto es un tema privado acá nosotros no nos metemos, yo creo que ahí nosotros como*

*trabajadores también pertenecemos a la sociedad o sea nosotros también tenemos el día de mañana, derecho a voto, entonces pasó algo ahí que nosotros como trabajadores forestales no estamos conformes con el gobierno”.*

*“...si cuando nos movilizamos sale hasta el vocero nacional o de la Presidenta Bachelet, diciendo que para eso hay mesa, que deberían conversar los trabajadores y nosotros comenzamos a conversar, pero entonces, donde están los que nos escuchan a nosotros y trabajan con nosotros. Busque entonces implementar una mesa que esté permanentemente trabajando, no directamente con el gobierno, pero con alguien del gobierno que sepa lo que está pasando para abajo”.*

La apelación de los trabajadores es a la ausencia de sus reivindicaciones como parte de la esfera pública que promueve el Estado, siendo ésta la institución por excelencia que es capaz de constituir o definir determinadas significaciones -en cuanto a su poder simbólico dentro de la sociedad- con respecto al mundo del trabajo. En este sentido, resulta coherente la apelación de uno de los dirigentes a cierta identidad en relación a su función en la sociedad, en contraste con aquel discurso que, desde el gobierno, definiría las relaciones laborales y el conflicto, como un asunto entre privados.

En el caso de los conflictos en el sector minero, el gobierno ha participado de las negociaciones, sin embargo, los trabajadores observan que esta inclusión no permite la constitución de garantías efectivas en el largo plazo, siendo de tipo coyuntural. El gobierno no se constituye como un ente en permanente observación de las relaciones laborales, lo que es reclamado por los dirigentes sindicales.

El Estado, coherentemente con el modelo económico que promueve y sostiene, neo liberal, juega el rol que este le asigna en una economía de mercado, de subsidiariedad, mientras los trabajadores apelan a un Estado regulador, normativo, protector del más débil y del bien común, que se identifique con los trabajadores y sus intereses, como ellos dicen, “es nuestro gobierno”, lo cual genera un conflicto entre ambos actores. Estos trabajadores de la modernidad, se resisten a ser

considerados sólo un factor de producción, a ser actores de una relación laboral individual e individuada, a cambio proponen una relación laboral de personas, es decir, de sujetos con derechos y donde sus organizaciones representativas tengan un rol principal que jugar.

En este contexto de demandas sindicales, parecen estar presente en estos trabajadores y sus organizaciones, elementos tanto de la pre modernidad como de la modernidad. Por una parte, vemos un movimiento sindical que se estructura, se desarrolla y se empodera en torno a los intereses de los trabajadores. La unidad del movimiento es la fuerza que les permitirá efectuar los cambios radicales que proponen tanto en la empresa como en la sociedad. Por otra parte, critican fuertemente al Estado, por no constituirse este, en una instancia protectora de los trabajadores y no garantizar relaciones laborales justas. Sin embargo, un rol más activo del Estado, puede ser parte de la modernidad pensada por los trabajadores.

Al respecto, cabe preguntarse, hasta que punto un Estado sobre el cual descansen las personas, los trabajadores y los miembros de la sociedad en general, es un ente que impide el surgimiento del sujeto, del actor capaz de crear y recrear su rol y su entorno, tanto como el mercado que ha transformado al sujeto en un individuo consumidor de normas y de roles que otros han definido, sin su participación.

*“El último acuerdo que tuvimos, lo tuvimos con el Estado, con el gobierno, pero el gobierno no cumple con lo que promete, nos prometió que no íbamos a tener más problemas. Sin embargo, en menos de dos meses tenemos mil trabajadores sin trabajo. Entonces, el rol del Estado o del gobierno en este caso es separarnos, porque nos mantiene separados”.*

Observamos, por lo tanto, una apelación a un rol particular del gobierno, constituirse como un actor permanente en las negociaciones de estos sectores, principalmente minería, forestal y de los trabajadores en general. Justamente este es uno de los principios del diálogo social en cuanto configuración de

negociaciones de tipo tripartitas, cuando los intereses están relacionados con la política económica y nacional. En este sentido, los dirigentes cuestionan el rol del gobierno y el Estado, en general, entendiendo que su función debe ser la de otorgar protección y garantías a los trabajadores, dentro de las negociaciones con sus empleadores.

Esta definición de la participación ideal del Estado en la negociación entre trabajadores y empleadores, está referida también a la importancia de estos sectores productivos para el país y, por lo tanto, en el grado de participación que deben tener los trabajadores en sus utilidades.

## 7. CARACTERIZACIÓN Y OBJETIVOS DEL NUEVO SINDICALISMO

---

Los objetivos que definen los dirigentes sindicales tienen que ver con la constitución de sindicatos más empoderados y con la proyección que estos pueden tener a nivel de un movimiento nacional y más allá de este, con un movimiento social.

El objetivo fundamental es definido como la necesidad de promover una cultura sindical ampliada. El para qué de este objetivo, se relaciona con dos fines muy centrales: generar unidad desde una identidad laboral asociada a la organización sindical y el empoderamiento de los trabajadores y de sus organizaciones, para el cambio social. De aquí que la unificación del movimiento sindical, este muy referida a su historia, a reconstruir lo que este movimiento fue.

*“El rol del movimiento sindical, yo creo que es intentar cambiar esta sociedad. Por los trabajadores, la gran mayoría de este país. Y esto en concreto significa que los trabajadores tenemos que ir participando más, ir ganándonos los espacios de poder”.*

*“Si nosotros hoy día tenemos que hacer la unión del movimiento social en general, estudiantes, trabajadores, juntas de vecinos”.*

La unidad, el empoderamiento de los trabajadores y sus organizaciones, va más allá del objetivo de producir un cambio en la empresa, en sus condiciones de trabajo y en las relaciones laborales, tiene que ver, en última instancia, con la transformación del movimiento sindical en un movimiento social, la unidad es buscada por cierto, en el ámbito laboral pero la visionan significativamente, en el nivel societal, es decir, amplían su cobertura a otros segmentos de la sociedad,

que en definitiva la constituyen. En otras palabras, la necesaria unidad es vista en un contexto social macro. Esto tiene que ver con lo que llaman una cultura sindical ampliada, que convoque, que incluya otros movimientos de trabajadores, de estudiantes, de vecinos, en definitiva de ciudadanos, tras un objetivo común, volver a ser sujetos, actores del cambio, constructores de su entorno y de la sociedad.

*“Es unificar, y dónde sería la unificación y por eso estamos peleando, hoy en día es en la CUT Porque la CUT es de los trabajadores y allí deberían estar todos los gremios”.*

En las declaraciones de los dirigentes sindicales en torno a este horizonte, se define una imagen objetivo del sindicalismo a nivel nacional. Esta imagen y este propósito, surgen de un diagnóstico muy preciso que los dirigentes hacen de su propia realidad y de los trabajadores en su conjunto. Desde esta observación, surgen con claridad algunas falencias a partir de las cuales se define la necesidad de centrar la educación, la formación, como el elemento clave que requiere la construcción de un movimiento más unificado y, por lo tanto, con mayores posibilidades de ejercer poder dentro de las relaciones laborales.

Esto es a la vez un objetivo y una autocrítica de los dirigentes. La falta de capacitación para tratar los temas laborales, también es observada en dirigentes sindicales. En este sentido la responsabilidad de superar estas falencias pasa por los propios dirigentes.

*“Bueno, la idea de nosotros es ir mejorando, perfeccionándonos como dirigentes, capacitarnos más y capacitar a nuestra gente, porque si no la capacitamos no sacamos nada, qué buscamos: un mejor trabajo, estilo de vida, una mejor remuneración para que así nuestros hijos puedan ser mejores que nosotros”.*

Los entrevistados observan la capacidad que tienen los dirigentes actuales, para el manejo de la dirección de sindicatos y la forma en que son elegidos o se posicionan

como los representantes legítimos de los trabajadores, fundamentalmente en el ámbito de la organización nacional o central sindical. Incluso, los objetivos del sindicato parecen no entendidos de forma homogénea entre los representantes de los trabajadores, como también existen visiones muy diferentes acerca de lo que debe ser un sindicato, lo que sin duda, dificulta el logro de la unidad de pensamiento y de acción.

*“Tú te presentas a dirigente sindical y no sabes con quién te vas a presentar y de ahí tienes que empezar a conocer, a ver, cómo piensa este, cómo piensa el otro y el otro y de ahí a formar un algo, pero cuando hay uno que piensa que el Sindicato, por ejemplo, es para entregar una canasta a fin de año, porque hay gente que piensa eso, es difícil trabajar, entonces hay que hacer una concientización a los trabajadores, te cuesta mucho más”.*

*“Yo creo que ese es un proceso a medias no más, cuando se habla de capacitar a los dirigentes no es mentira, porque hay gente que sabe muy poco, a pesar de que existe información, hay una falta de capacitación de historia sindical, de leyes, de comunicación, de todo un proceso educativo, para que uno se pueda sentar de igual a igual con el empleador y de revisar balances, más que falta de capacitación, hay una falta de educación en ese aspecto”.*

Se destaca también la importancia de que los trabajadores no dependan solo de la labor de los dirigentes. Comúnmente los trabajadores personalizan la labor del sindicato en sus representantes, por lo cual no manejan la importancia de los elementos que configuran su relación laboral, en este sentido la información con respecto a la ley o la particularidad del contrato que define la relación laboral, deben ser parte del conocimiento que manejan los trabajadores, para constituirse en un sujeto activo del vínculo laboral y de las relaciones con el empleador.

En la definición de este objetivo, también hay una crítica al modo en que se ha practicado la dirigencia sindical hasta ahora y no sólo una crítica explícita o implícita, sino que se trata de superar una forma de ejercicio muy vertical del poder del dirigente, empoderando al trabajador desde su propia situación, para la

defensa de sus derechos y un mayor y efectivo compromiso con la organización sindical y sus dirigentes.

Los dirigentes abogan por un trabajador autovalente y empoderado, es decir, que no sólo sepa dialogar y hacer respetar sus derechos en la relación laboral, en la relación de trabajo diaria, sino que también entienda la importancia y la necesidad de la unidad entre los trabajadores y entre estos y otros segmentos y referentes sociales, para que los trabajadores jueguen el rol que les corresponde en la construcción de la sociedad. Como ellos dicen “quedarse solo en la fábrica, quedarse sólo con el tema de la negociación colectiva, una vez cada cuatro años o cada dos años, no sirve y tú tienes que ir abriendo más espacios”, señalando con esto, que sus visiones del movimiento sindical y sus objetivos están puestas mas allá de lo que llaman lo reivindicativo tradicional, para situarse en un ámbito más político, en el del cambio social del rol de los trabajadores y del rol de los trabajadores en este proceso.

*“Uno tiene que formar trabajadores, no sólo guiarlos a la pelea, como lo hacían antiguamente, uno también tiene que capacitar al trabajador, no solamente dejarlo con la base, con lo que sale a media, sino que la persona sepa lo que está diciendo y sepa plantear sus ideas y que a lo mejor el día de mañana pueda pararse frente al empleador y decir: sabe que yo también tengo derecho y se me tienen que cumplir esos derechos”.*

*“Si la gente ha entendido, y lo otro que tenemos que hacer es enseñarles y ver que la solución es otra, la gente se apoya mucho en el dirigente y si no estoy no hacen nada. ¿Hacen capacitaciones entonces? Nosotros lo que hacemos es informar a la gente lo que deben hacer si no estamos, que no dependan tanto de nosotros”.*

La democratización del sindicalismo también es un tema que está referido a esto. La información de las labores de la dirigencia del sindicato, de la ley laboral y de la particularidad de las negociaciones que se han establecido con el empleador, importa un nivel de participación de los trabajadores que les ha permitido

constituirse en agentes, tanto a nivel de la relación laboral como dentro de la organización del sindicato, interpelando a sus dirigentes y controlando sus gestiones.

El diagnóstico de los dirigentes sindicales se expresa también en la definición de su rol. La expansión de los temas que deben ser tratados a nivel sindical, requiere este cambio en la perspectiva del trabajador y del representante, para ampliar las temáticas que deben ser incluidas como parte de sus reivindicaciones a nivel de la sociedad en general. En este sentido, el rol del dirigente actual es definido como la ampliación de los ámbitos de acción del sindicalismo. El rol o mejor dicho el accionar del dirigente sindical debe apuntar a la unidad de los trabajadores, sin diferencias de sectores productivos, empresas ni condiciones de contratación.

No es aceptable para ellos la división y segmentación de los trabajadores, que han hecho los dirigentes nacionales de la CUT. Esta segmentación de los trabajadores que la central sindical ha promovido, ha dañado profundamente el movimiento de los trabajadores. Según estos dirigentes, en el sentido de que se ha perdido la unidad de intereses y de objetivos, la comunicación, la transparencia y la solidaridad entre los trabajadores, es decir, se ha perdido la esencia del movimiento, al respecto señalan que: “el distanciamiento que hay entre dirigentes es real y su objetivo es no permitir que el proceso de cambios se vaya dando”.

Por último, esta división interna ha desperfilado el movimiento sindical en la sociedad y ha impedido instalar los derechos laborales en el contexto social y, consecuentemente, la participación de los trabajadores en la construcción de la sociedad. El reconocimiento de todo trabajador, sin discriminación y la unidad del movimiento sindical son las ideas fuerza de estos dirigentes.

Una de las características identificatorias de este movimiento es, precisamente, la de tener una visión de la problemática laboral que trasciende el contexto de la empresa, para situarse en una perspectiva sistémica, desde el reconocimiento

de la dimensión social del trabajo como de la condición de sujeto o rol de actor social del trabajador y desde la condición de movimiento social, del movimiento sindical. Esto es lo que se quiere decir cuando los dirigentes hablan de la necesidad de tener una “visión sindical amplia”, capacidad para conectarse con la problemática de todos los trabajadores sin exclusión y con la de otros segmentos de la sociedad, aunar intereses, estrategias y construir una propuesta común. En otras palabras, su capacidad para actuar con una perspectiva política para reinstalar su rol de actores sociales y participar en la construcción de la modernidad.

*“...lo que nos interesa es que el dirigente que tengamos, sea un dirigente con la visión amplia para todos los niveles sociales, porque nosotros no vivimos sólo del cobre, también vivimos del pescado, del comercio, entonces todos son trabajadores igual, y en eso nosotros no tenemos discriminación y esa es la visión que tiene que tener el dirigente de nosotros. Si peleamos por un trabajador, también tiene que ser por todos los trabajadores a nivel nacional, internacional, pero no encerrarnos como nos han encerrado hasta este momento y para eso estamos trabajando para cambiar las directrices de la CUT, pero para cambiar esas directrices, tenemos que tener a nuestra gente”.*

Por lo tanto, la participación política a nivel nacional también es uno de los objetivos manifestados por los dirigentes sindicales, para la inclusión del tema laboral asociándolo a otros ámbitos relevantes en el país. Podemos observar la necesidad de posicionarse en tribunas que apelen más directamente a la opinión pública, instalando el tema laboral como un tema transversal en la sociedad.

La búsqueda de la inclusión en la discusión política a nivel nacional, expresa una necesidad de construir mayor poder simbólico, es decir, de significación de lo social, desde el mundo del trabajo.

No obstante, esta orientación política es definida también de acuerdo a su independencia de los partidos políticos. Dentro de la labor sindical, la

autonomía con respecto a la acción partidista es representada como una condición para el logro de los objetivos sindicales, desde sus propias temáticas planteadas, sin constituirse en un instrumento o en un ente que proyecta la acción de los partidos, en este sentido, se refuerza una identidad particular del sindicalismo, desde la situación de trabajo y de la acción que la expresa políticamente.

El conflicto de intereses que pueden tener los dirigentes militantes en partidos políticos, es el elemento que generaría mayor desconfianza entre los trabajadores, por lo tanto la representación debe ser definida desde la situación que ocupa el trabajador o trabajadora en la empresa, desde donde es legítimo proyectar liderazgo a nivel sindical.

*“Yo creo que hoy día hay una separación, si bien hay muchos militantes de partidos que están en el movimiento sindical, no llevan afortunadamente el interés de su partido, si, hay una separación. ¿Tú crees que eso es adecuado? Yo creo que si, una cosa es el movimiento sindical, y la otra es que los partidos se adueñen del movimiento sindical, lo bueno sería que las organizaciones que quieran participar con el movimiento sindical no lo manipulen, como hemos visto en algunos movimientos”.*

*“Yo cuando entré al sindicalismo, todos sabían que yo era demócrata cristiana y nadie entendía el por qué yo estaba en la CTC y eso es porque yo me sentía más identificada como mujer, como trabajadora con los liderazgos, hasta que me fui ganando los espacios y dentro de todo, de la CTC y del Siteco, yo soy directora del Siteco, entonces tuve la mayoría de votos, o sea que los hombres voten por una es porque tienen confianza y creen en uno, sabiendo que uno es demócrata cristiana”.*

Los dirigentes expresan distintas visiones respecto de la política en el movimiento sindical y de la afiliación política partidista. Estas distintas miradas, permiten la reproducción al interior de esta organización de tipificaciones o prejuicios que refuerzan actitudes de rechazo en el interior del sindicato. Al respecto, se entrecruzan una serie de visiones, a veces contrapuestas de los partidos

políticos y de la participación política de los trabajadores y de los dirigentes sindicales. Prejuicios acerca de partidos y sus estrategias, negación o aceptación de la política, demonización de la misma, etc. Todo en el objetivo de asegurar la unidad en torno a los intereses propios de los trabajadores, resignificar los derechos laborales y su rol en la sociedad.

Sin embargo, se reconoce que la política puede y, de hecho en determinadas circunstancias, ha sido un apoyo significativo para los trabajadores y su movimiento, “yo creo que si no hubiéramos tenido militantes de partidos políticos, el movimiento sindical en tiempos de la dictadura habría estado más huérfano. En esa época sirvió mucho el ejercicio este de partidos políticos y sindicatos”. A pesar de esta constatación y reconocimiento, estiman que esa ligazón entre organizaciones políticas y sindicales, hoy más que beneficios genera problemas, consideran que esta ya no es funcional a los intereses de los trabajadores, a la unidad del movimiento sindical, a la revalorización del trabajo por la sociedad, a la participación y la inclusión de los trabajadores en todos los niveles de decisión.

*“Más participación, más derechos, que se nos reconozca como trabajadores, que el gobierno reconozca que la fuerza de este país es la fuerza laboral, nosotros como trabajadores tenemos que tener una gran participación a través del gobierno”. Como lo señalan con claridad, hoy los partidos políticos ligados al movimiento sindical “más que un beneficio son un escollo para los trabajadores”.*

*“Exactamente marca una diferencia con un dirigente tradicional, porque un demócrata cristiano a veces no quiere trabajar con un comunista, porque dice no los comunistas son cuadrados, que aquí que allá, que son autoritarios, que quieren siempre la revolución y la violencia más que nada”.*

Ante el cambio que, en general, han planteado los dirigentes sindicales, el prestigio del sindicalismo en Chile resulta ser un elemento observado por estos, considerando que sus conflictos han alcanzado un nivel de exposición en los medios de comunicación, donde muchas veces se hace hincapié en las acciones

de violencia y no en las reivindicaciones que plantean o los procesos a través de los cuales se desarrollan.

*“Todo el mundo cree que el movimiento sindical es sólo ir a pelear, la mayoría de la gente aquí en Chile, piensa que el movimiento sindical existe, porque hay que ir a pelear con un ente o con los empresarios o con la empresa, pero no es así”.*

*“Se ha instalado un desprestigio a la política misma, un desprestigio que se ha ido dando en los hechos, un desprestigio a la labor sindical, y yo creo que hay que evitar esto, que se vayan rotando los dirigentes y esto evitaría efectivamente aquello. Plasmar todo este espíritu, toda esta política, todo este quehacer plasmarlo hacia abajo, para que el día de mañana sean otros cuadros los que asuman con la misma política y con aires nuevos de ir produciendo los cambios y nosotros volvamos a la base, y así vamos creciendo no solamente en cantidad sino en calidad”.*

La legitimidad del sindicalismo en Chile deber ser, considerando la información revisada hasta ahora, un objetivo también al querer posicionar los temas laborales de manera transversal y al expandir los ámbitos tratados desde el propio sindicalismo, con proyección en la sociedad en general.

Cabría preguntarse qué estrategias a nivel comunicacional, son capaces de manejar los dirigentes sindicales, de qué forma es posible constituir un discurso que sea expuesto a nivel público y que concite su apoyo, según los objetivos definidos por los dirigentes.

Por otro lado, es relevante preguntarse por los contenidos de los medios de comunicación acerca de la labor de los sindicatos o del tema laboral en general, es decir, qué es lo que se dice actualmente de los trabajadores y de las relaciones laborales en los medios de comunicación.



## 8. UNA MIRADA A LOS TRABAJADORES DESDE EL LIDERAZGO SINDICAL

---

Los trabajadores son el conjunto de actores o el colectivo del cual surgen los dirigentes sindicales y en el cual ejercen su liderazgo. La eficacia de dicha conducción requiere o supone, entre otras cosas, el conocimiento de estos actores tanto en su rol de trabajadores, es decir en el contexto de la empresa y de las relaciones laborales, y como actores de su propia organización sindical, considerando su aporte al sindicato y el contexto dentro del cual los dirigentes deben ejercer su liderazgo.

La visión que los dirigentes exteriorizan de los trabajadores, corresponde a la de individuos que no se posicionan como sujetos de derechos en la empresa, es decir, no construyen relaciones laborales desde el concepto de derechos, de manera de constituirse en un agente activo de la organización, desde el ejercicio de su rol.

La falta de cultura sindical, el déficit de información y conocimiento acerca de los elementos que constituyen la relación laboral y que definen su situación en la empresa –lo que ya ha sido destacado en el análisis- se traduciría en una actitud individualista de los trabajadores en general, que refuerza el potencial de los derechos colectivos en el trabajo.

*“Están incluidos dentro de este sistema, si el trabajador es ciudadano, es poblador, pero hay como una nebulosa ahí no está claro, mira un asunto sindical fuerte o un movimiento social, ahí hubo una experiencia que fue un poco firme, pero tampoco fue una gran mayoría tampoco la gente se adhirió, al final se fue restando, divisiones internas, intereses internos, pero fue una minoría, no fue un asunto masivo, hay un adormecimiento de la sociedad”.*

“Porque el trabajador no se preocupa de los demás, se preocupa de él no más, entonces si yo gano bien y mi compañero gana mal, bueno mala suerte no más”.

Los dirigentes sindicales mantienen una visión crítica de los trabajadores, en cuanto sujeto en general sometido a la voluntad de los empleadores, sin capacidad ni decisión para posicionarse como un actor relevante. Opinan que el trabajador es carente de conocimientos acerca de sus derechos, de su condición de sujeto, de su rol en la empresa como actor social, lo que lo reduce simplemente a su puesto de trabajo, a partir de cuya realidad sólo se visiona en su rol de productor. Esta realidad, refuerza el individualismo en el trabajador, despojándolo de su condición de sujeto colectivo, lo cual posibilita y profundiza la situación de sometimiento bajo la cual desempeña su rol productivo en la empresa.

*“Existe como ese sometimiento, como que es algo normal, donde el jefe y los gerentes son los que tienen la verdad, pueden hablar fuerte y pueden tomar todas las decisiones ¿Tú crees que el trabajador ve como legítimo eso? Yo creo que lo siente como legítimo, lo percibe así, porque cree que es así en la mayoría de los casos...”*

El panorama general que expresan los entrevistados representa el contexto dentro del cual las acciones y objetivos definidos deben ser ejecutados. La promoción del ejercicio de derechos y, en particular, de los derechos colectivos de los trabajadores, representa aún una falencia. Superar estas carencias es una de las tareas que se han impuesto los dirigentes, de aquí su énfasis en la formación de las bases, en entregarles las herramientas o conocimientos para la defensa de sus derechos, para comprender y ejercer el rol que les corresponde en la empresa y en la sociedad, *“lo que pasa es que a los viejos les falta capacitación, los viejos en realidad no saben pá dónde va la micro, eso es lo que le gusta a la empresa, que los viejos NO abran mucho los ojos...”*.

*Cómo ve usted el rol del trabajador en la empresa? ¿Lo ve una persona que produce y punto o lo ve en otra función? Yo creo que falta, hay una necesidad grande de capacitación, como dijo usted el trabajador va a la empresa a producir más allá no tiene muchas aspiraciones. El trabajador en si debe ser importante no sólo por el tema*

*producción, el tema de decisión, de soluciones, de buscar mejores ambientes, buscar mejora en el tema laboral, tiene que tener esas ganas el trabajador, por el momento no se da, tal vez por falta de capacitación, falta de una guía, pero se va a dar, nosotros estamos apuntando para ese lado, que el trabajador tenga derecho a opinar.*

La observación de los dirigentes del sector minero se diferencian de lo anterior, aquí la experiencia de la movilización parece haber significado un quiebre en la perspectiva de los trabajadores, constituyéndose en sujetos más interesados en la información que constituye su situación laboral.

*“Anteriormente nos dedicábamos a la pega, tocaba la hora de salida y nos íbamos a la casa. Ahora en cambio, los viejos se reúnen en el sindicato y previo a la huelga y durante ésta se hizo mucha camaradería (asados, partidos de fútbol, etc.). Entonces se formaron lazos de compañerismo que no existían. Ahora, incluso se comparte socialmente al margen del sindicato y la empresa”.*

*“El trabajador todo lo quiere ahora por escrito, es decir, que diga el empleador, ‘si ustedes me terminan la pega el día domingo, yo les voy a dar un bono por tanto’...a no dejémoslo redactadito jefe, mediante eso está más vivo, más despierto, no es como antes cuando el jefe les decía ‘te prometí eso más a futuro pero no te dije cuando te lo iba a pagar’ ahora que está escrito hay un respaldo, entonces está más despierto”.*

Con respecto a la posición de los trabajadores, lo que se define de una u otra forma es la identidad laboral y cómo se manifiesta en la acción colectiva e individual en la definición de sus relaciones laborales y, por lo tanto, en el ejercicio de derechos. Esta dimensión representa la totalidad de los ámbitos revisados, es decir, la posibilidad que tienen los trabajadores de constituirse en sujetos de derechos y de qué forma los actuales líderes sindicales ejercen sus roles considerando el diagnóstico general del panorama laboral.



## 9. REFLEXIONES FINALES

---

El estudio del movimiento sindical de los trabajadores subcontratados, de los sectores de actividad económica, de la minería del cobre, de la salmonicultura y forestal, permitió abordar la cuestión de las orientaciones de acción del movimiento y sus líderes.

En un contexto de economía de mercado globalizada, los entrevistados más allá de poner en tela de juicio el modelo económico, lo que cuestionan es el rol que los trabajadores juegan en la empresa y en la sociedad. A diferencia del movimiento sindical tradicional, que sitúa sus reivindicaciones, fundamentalmente en el contexto de la empresa, estos se plantean además a nivel macro social y reclaman su derecho a participar en la construcción de la sociedad. Su movimiento sindical, con rasgos de movimiento obrero, según la definición de Touraine, estructura su accionar tanto en el ámbito de la empresa como en el del movimiento sindical, del Estado, del gobierno y de la sociedad en su conjunto.

Los trabajadores subcontratados, en su proceso de construcción social de identidad colectiva, cuestión necesaria para la inclusión social, se definen a sí mismos como un grupo diferente a los empresarios, con motivaciones e intereses propios y también distintos. Consecuentemente entonces, el discurso de los dirigentes sindicales muestra su identificación y su orientación al cambio, a la transformación de su entorno inmediato, la empresa, y a una redefinición de su rol en ella y, lo que es muy significativo, al cambio social, entendido en lo inmediato como una nueva significación del trabajo y un nuevo rol del trabajador en la sociedad.

La necesidad de avanzar hacia mayores niveles de productividad y competitividad, a un mejor desempeño de la empresa en los mercados, hace necesario un cambio radical en la gestión de las compañías, según los trabajadores.

Los trabajadores perciben en el mundo empresarial una doble mirada o dos estrategias de gestión de la empresa, por un lado, afianzan un concepto de empresa que resalta su condición de unidad productiva con una estrategia de negocios coherente y funcional a un mercado altamente competitivo y globalizado, y de agente consumidor de tecnología y, por otro, en cuanto a la empresa como entorno de relaciones laborales, mantienen y fortalecen la individuación y las relaciones de trabajo de dominación.

Sin embargo, según los dirigentes sindicales, los tiempos exigen un tipo de empresa inclusiva, que convoca a todos sus actores en altos niveles de compromiso, que reconoce al trabajador en su condición de sujeto o actor social y, consecuentemente, su derecho a participar más allá de lo que le demanda su puesto de trabajo.

Por otra parte, en el discurso de los dirigentes sindicales destaca su compromiso con una sociedad democrática y participativa, donde el trabajo y los trabajadores son significados desde el rol que juegan en el proceso de generación de riqueza. Esto importa, el rechazo a esta sociedad que los excluye de participar en su construcción, impidiendo así que los intereses y derechos de los trabajadores se instalen como factores constitutivos y constituyentes de la sociedad. No es posible construir una sociedad justa y verdaderamente democrática sin la valoración del capital humano, de sus trabajadores.

El compromiso y la materialización de sus visiones de empresa y sociedad, de su condición de actores sociales en su rol de creadores de la sociedad y de la modernidad, pasa por la transformación del trabajador y del movimiento sindical en sujeto y el consecuente fortalecimiento de su rol como actor del cambio, como creador de sociedad. No obstante, la información que surge desde los dirigentes sindicales, está señalando que si bien un nuevo movimiento sindical de carácter

nacional, estructurado unitariamente, con amplia cobertura y capaz de generar y conducir el cambio social, es aún un proyecto en construcción en un segmento de los trabajadores, con mucho camino por recorrer para constituirse en un movimiento social como tal. Sin embargo, hay elementos importantes que están identificando a estos trabajadores claramente como grupo, con una identidad propia: unidad en torno a sus intereses, que reconocen diferentes a los de sus interlocutores, los empresarios; un discurso común; objetivos de cambio; una estrategia compartida; como asimismo, nuevas visiones de la empresa, inclusiva y participativa, como también del movimiento sindical, verdaderamente democrático, participativo y no excluyente, todo lo cual definitivamente los caracteriza y los distingue del movimiento sindical tradicional.

Los resultados del estudio muestran que los dirigentes sindicales de los subcontratados, no tienen dudas de la vigencia del capitalismo como un sistema de clases y que los trabajadores, el movimiento obrero, como movimiento social puede y debe jugar un rol relevante en las transformaciones sociales futuras, pero también perciben que la empresa y el empresariado, no son las únicas fuerzas dinámicas de la sociedad, de aquí la necesidad de alianzas con otros movimientos sociales, tales como: movimientos ecológicos, por la democracia, por la paz, por los derechos de los consumidores, etc., “nosotros hoy día tenemos que hacer la unión del movimiento social, con los estudiantes, los trabajadores, las juntas de vecinos, las asociaciones de consumidores”, lo que expresa según Giddens, el carácter multidimensional de la modernidad, donde el movimiento obrero, sin la pretensión de desconocer su “importancia estratégica en el desarrollo de las instituciones modernas”<sup>24</sup>, ha dado paso a otras manifestaciones de intereses no necesariamente contrapuestos a los propios de la condición de trabajadores.

No obstante su orientación al cambio de la empresa, del rol de los trabajadores en ella y en la sociedad, este no es definido por los trabajadores desde categorías de conflicto, por el contrario, es frecuente en su discurso la expresión de conceptos que están a la base de las orientaciones generales de su liderazgo: comunicación,

---

<sup>24</sup> Giddens, Anthony. Consecuencias de la modernidad. Alianza editorial, S.A Madrid 1993.

diálogo, transparencia, participación, desarrollo de confianzas y acuerdos. En este sentido, podemos decir que desde sus visiones, la modernización de las relaciones laborales es asociada a la cooperación entre las partes, empleadores y trabajadores, lo que debe ser expresado en instrumentos definidos al interior de la empresa que permitan una comunicación y participación efectiva.

El sindicato, siendo una institución definida exteriormente a la relación laboral, representa una oportunidad también de comunicación en la construcción de una relación laboral más participativa, no sólo como una plataforma para la periódica negociación laboral, sino como un recurso permanente de coordinación entre las partes. Para este fin se hace necesario superar desde la empresa, concepciones que ligan al sindicato sólo al conflicto con esta y abrir los canales de comunicación hacia los trabajadores, acerca de la gestión y trayectoria de la empresa, considerando que desde políticas inclusivas es posible que los objetivos de cada una de las partes sean complementarios y, a partir de esta realidad, dar forma a una nueva empresa con un estilo de gestión más inclusivo y, por tanto, con mayores niveles de compromiso de sus actores.

La capacidad de manejar información relevante también es un objetivo de los trabajadores en sus sindicatos. Este es un tema fundamental que resulta transversal a la organización sindical, también expuesto en cuanto a la necesidad de mayor educación para la práctica sindical en los trabajadores, como parte de una cultura laboral definida por el sindicalismo.

Con relación al diálogo con la empresa, la realidad del régimen de subcontratación se manifiesta en la falta de un interlocutor válido que se relacione desde la empresa principal con los sindicatos de la empresa contratista. Esto es uno de los requerimientos de los trabajadores, puesto que los dirigentes advierten que, en mayor medida, las condiciones laborales y, en particular, las relaciones de trabajo

dependen de la disposición de la empresa mandante. En este marco de relaciones laborales la institución del sindicato se encuentra limitada<sup>25</sup>.

Por otra parte, el diálogo y el ideal de cooperación al que se refieren los dirigentes de los trabajadores, hace necesario superar la vinculación del sindicato con el conflicto, a partir de que este generalmente se constituye desde una situación de enfrentamiento empresario-trabajadores, lo cual inevitablemente, define la significación con que los trabajadores y empresarios tipifican esta organización y a sus dirigentes.

La falta de conducción institucional del conflicto también es una falencia que los trabajadores manifiestan, en la necesidad de reivindicar el derecho a huelga, no sólo enmarcado a la negociación colectiva, lo que es doblemente restrictivo para los trabajadores, al ser esta una instancia que sólo pueden concretar a nivel de empresa. Esto es lo que encauza el conflicto por vías alejadas de la ley y en relaciones laborales de tipo represivas.

Con relación a la práctica del dialogo social, resulta fundamental para los dirigentes sindicales la falta de representatividad de los niveles centrales de la dirigencia sindical, expresando una distancia entre el estilo de la dirección a nivel central -alejado de la realidad de los trabajadores- con el de los sindicatos, donde se encuentra la vivencia más directa de la problemática laboral, con una política de gestión de los dirigentes más inclusiva de sus bases. En la expresión de estas diferencias resulta importante para los dirigentes la militancia política en el nivel central, sospechosa en cuanto a los intereses que ponen realmente en juego en sus actuaciones, lo que resulta ser un factor que genera desconfianzas entre los distintos niveles de representación.

El tema fundamental resulta ser el de la democracia sindical, o la construcción de la representatividad sindical en el ámbito central de la organización

---

<sup>25</sup> En este ámbito resultaría relevante tener información acerca del grado de cumplimiento de los comités paritarios de obra o faena que obliga la ley 20.123, que definen la participación de trabajadores tanto de la empresa contratista como de la principal.

de los trabajadores, desde los sindicatos que han sido observados en esta investigación.

A partir de este diagnóstico compartido surgen dos líneas de discurso, por un lado, la de profundizar la democracia al nivel central nacional, superando los vicios observados; y, por otro, la de potenciar la organización sectorial de los sindicatos de base. Considerando, por una parte, el valor de una organización unitaria de trabajadores para la constitución de poder en la organización de trabajadores y, por la otra, destacando el valor del aporte de cada sector a la economía nacional y, por lo tanto, al potencial redistributivo dentro de estos.

Por otro lado el Estado es representado como ligado a los intereses de los empresarios. La apelación de los trabajadores es al posicionamiento desde el Estado del tema laboral como central dentro de la esfera pública, que supere lo coyuntural de ciertos conflictos y establezca como significativamente relevante la problemática laboral.

El objetivo general definido por los dirigentes sindicales, es la constitución de una cultura laboral determinada por la relevancia de la organización sindical, definiendo, por lo tanto, la educación como un objetivo específico que abordaría las falencias de los propios dirigentes sindicales como la de los trabajadores de base, para homogeneizar disposiciones o actitudes con respecto a la práctica del sindicalismo.

La educación al trabajador pasa por la construcción de mayor autonomía desde el conocimiento de los elementos que determinan su relación laboral, para que pueda constituirse en un agente empoderado, dejando, por ejemplo, de personalizar el sindicato en sus dirigentes, constituyéndose en un actor propositivo que contribuya a la construcción del poder en la organización, aumentando su nivel de participación.

La expansión de las temáticas que pueden ser tratadas desde la directiva sindical también es un objetivo para estos dirigentes, abordando ámbitos del mundo

laboral que no están necesariamente ligados a sus relaciones particulares, que se constituyen más bien como reivindicaciones del mundo laboral ampliado. Lo que proyecta la posición política o pública de los dirigentes más allá del sindicato, como se expresa en esta cita: “Yo creo que el dirigente sindical, el nuevo y que también lo estamos haciendo, trabajando es que ya se están tirando a concejales, alcaldes y necesitamos insertar a nuestros dirigentes en esos ámbitos”.

No obstante la participación en partidos políticos también es cuestionada, como se observó para el caso del nivel central, ser dirigente-militante es objeto de sospechas por los trabajadores, considerando el conflicto de intereses al cual puede estar sometido dentro del sindicato. El dirigente en este sentido debe estar vinculado sólo a los objetivos de los trabajadores, manifestando su autonomía con respecto a orientaciones de tipo partidista.

Por otro lado, la legitimidad del sindicalismo también es un elemento observado por los dirigentes como constitutivo del marco de acción en la sociedad en general. En este sentido, es claro para los entrevistados que la opinión pública se constituye como un actor relevante dentro de los conflictos laborales y por esto es necesario reconstituir el prestigio de los dirigentes sindicales y de la actividad sindical en general; considerando el poder de los medios de comunicación en cuanto a la significación o representación social de los conflictos laborales.

Las bases de la organización son en gran medida parte del diagnóstico que ha sido expuesto por los dirigentes acerca del panorama laboral y sindical en general. Los trabajadores son representados como sujetos pasivos e individualistas en sus relaciones laborales, por esto la constitución en agentes participativos e informados de sus propias realidades de trabajo y empleo, y su potencial de acción es uno de los objetivos fundamentales de los dirigentes.

La experiencia de la movilización, como lo expresan los dirigentes del sector minero, ha enriquecido esta cultura de la organización o colectivización de la relación laboral, generando solidaridades y, por lo tanto, una identidad definida por lo colectivo en el ejercicio de sus derechos.

Con respecto a la organización sindical, la principal temática es la construcción de representatividad. Esta, para los entrevistados, puede estar constituida por varias dimensiones como, por ejemplo, la que hace referencia a la cuestión de la cercanía de los dirigentes de la central con la realidad de los trabajadores. En este tema de tanta importancia, los dirigentes considerados pretenden, idealmente, que en el nivel central sean reproducidas las formas que tienen de relacionarse los sindicatos bases con sus representados, cuestión que genera controversias entre los dirigentes al interior de la organización sindical central. Este planteamiento de los dirigentes de organizaciones de base y regionales, como los de la subcontrata, se basa en la necesidad sentida por estos de asegurar la democracia interna y de que la organización central represente, inequívocamente, los intereses de los trabajadores, por sobre otros.

En este ámbito, la independencia es un factor fundamental que se asocia a la relación de los dirigentes con partidos políticos. Los dirigentes, por lo tanto, deben mantener su autonomía respecto de organizaciones del ámbito político, las cuales representan intereses no siempre concordantes con los del mundo de los trabajadores y, por sobre todo e inequívocamente, deben siempre encarnar la problemática laboral, superando la sospecha de constituir al sindicato como una plataforma de acción partidista.

Por otro lado, la construcción de una cultura sindical constituye el marco fundamental, desde el cual los dirigentes proyectan un sindicalismo nuevo, asociado a una identidad obrera y su expresión colectiva, lo que contrasta con la imagen actual de trabajadores que desde la individualidad, definen sus relaciones laborales. De aquí entonces la importancia que ellos le atribuyen a la educación, en general, y a la capacitación sindical, en particular. Esta última debe jugar un rol fundamental en la formación de una conciencia laboral colectiva, que se expresa en el fortalecimiento de la organización sindical y, a través de esta, en la participación de los trabajadores en la construcción de las relaciones laborales, lo cual configuraría una identidad colectiva asociada a la reivindicación de sus

condiciones de trabajo y, por lo tanto, a la representación del trabajador como sujeto de derechos.

La apelación a lo público se manifiesta en la crítica al rol actual del Estado y en el desprestigio que afecta al sindicalismo en la sociedad en general, al cual se le relaciona y define sólo desde categorías de conflicto. La construcción de un movimiento sindical ampliado, que involucre mayor nivel de participación, de expansión de las temáticas planteadas y de los ámbitos de acción, proyectando el liderazgo sindical hacia posiciones de representación como el municipal o regional, requiere posicionar el discurso sindical a nivel público, considerando la necesidad de construir desde el trabajo poder simbólico, es decir, la capacidad de significar la realidad laboral del país, constituyéndose en un actor social.

En el contexto de las políticas públicas para el desarrollo y fortalecimiento de la democracia, especial importancia debieran tener aquellas que ponen énfasis en el desarrollo de la organización sindical y del actor laboral. Al respecto, parece conveniente profundizar en el diálogo social como un mecanismo esencialmente participativo, para la incorporación de los trabajadores al proceso de construcción de la sociedad.

En este sentido, creemos que el Estado debe asumir un rol más activo en la sociedad, rescatando desde el mercado su función de coordinación social y centrarla nuevamente en las personas restituyéndoles su rol de actores sociales, de conductores de la sociedad, de constructores de su rol y de su entorno.

Profundizar y promover una cultura del diálogo social desde el reconocimiento mutuo de los actores, entre trabajadores y empresarios, avanzando desde una modernidad basada en la individuación del sujeto y en la técnica, a la modernidad de la subjetivación, del sujeto que es capaz de crear su propio mundo.

Reforzar las instancias de diálogo social existentes, profundizando en un carácter de encuentro más permanente, entre trabajadores, empresarios y Estado. Asimismo, como mecanismo para encauzar las inquietudes y demandas de los

actores, solucionar problemas y sobre todo, como una instancia de participación efectiva.

Por último, parece conveniente no sólo avanzar en fortalecer las relaciones colectivas de trabajo, sino que también profundizar en la modernización de las relaciones empresario-trabajadores, es decir, desarrollar relaciones laborales más inclusivas y equitativas, asegurar la concurrencia de los derechos de los trabajadores en la construcción del vínculo laboral. Sin duda que una empresa más amigable, más integradora, capaz de establecer un diálogo permanente con sus trabajadores y valorar su esfuerzo y que significa su rol en el proceso de generación de riqueza, logrará inevitablemente el necesario compromiso de sus miembros con el objetivo de la competitividad, asegurando la sustentabilidad de la compañía.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

---

- Bourdieu, Pierre. *Contrafuegos: Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Editorial Anagrama. Barcelona, 1999.
- Bourdieu, Pierre. *Meditaciones Pascalianas*. Editorial Anagrama. Barcelona, 1999.
- Bourdieu, Pierre. *Intelectuales, política y poder*. Eudeba. Buenos Aires, 1996.
- Bourdieu, Pierre y Loïc J.D. Wacquant. *Respuestas por una antropología reflexiva*. Editorial Grijalbo. México, 1995.
- Campero, Guillermo. *Respuestas del sindicalismo ante la mundialización*. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra, 2000.
- Castel, Robert; Renduelles, Guillermo; Donzelot, Jacques; Alvarez-Uría, Fernando. *Pensar y resistir : La sociología crítica después de Foucault*. Círculo de Bellas Artes. Ediciones Ciencias Sociales. Madrid, 2006.
- Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina*. OIT, 2005.
- Díaz, Estrella y otros. *Los derechos laborales del tratado de libre comercio Chile-Estados Unidos, en la industria forestal y en la industria del salmón*. Cuaderno de Investigación N°32. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2007.
- Echeverría, Magdalena. *Los riesgos laborales de la subcontratación*. Aportes al Debate Laboral N°19. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2006.

- Encuesta Laboral 2006 (ENCLA). Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2007.
- Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. PREDES. Universidad de Chile. FRASIS Editores. Santiago, 2002.
- Foucault, Michel. El ojo del Poder. Entrevista de Jean Pierre Barout. En Bentham Jeremías: El Panóptico. Edición La Piqueta. Barcelona, 1980.
- Foucault, Michel. Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión. Siglo Veintiuno Editores. Buenos Aires, 2005.
- Giddens, Anthony. Consecuencias de la modernidad. Ciencias Sociales. Alianza Editorial. Madrid, 1993.
- Henríquez, Helia ; Riquelme, Verónica ; Gálvez, Thelma y Morales, Gabriela. Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de Investigación N°30. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2006.
- Morris, Pablo. Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos. Aportes al Debate Laboral N°10. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2002.
- Rodríguez, Darío. Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. Serie capacitación y desarrollo. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, 2000.
- Salinero, Jorge : Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. Cuaderno de Investigación N°29. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, 2006.
- Silva, Consuelo. La subcontratación en Chile. Aproximación sectorial. Consejo asesor presidencial trabajo y equidad. Santiago, 2007.
- Touraine, Alain. Crítica de la modernidad. Fondo de Cultura Económica. Argentina, 1998.
- Touraine, Alain. Un Nuevo Paradigma: Para comprender el mundo de hoy. Editorial Paidós. Argentina, 2006.





GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DIVISION DE ESTUDIOS

Dirección: Agustinas 1253, Santiago de Chile

Teléfono: (56-2) 674 9300

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)