



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Departamento de Estudios

Aportes al Debate Laboral N° 10

Transformaciones en el imaginario sindical:
Una mirada de la ciudadanía laboral desde
los sujetos

Pablo Morris
Diciembre 2002

PRESENTACIÓN

El presente documento presenta los resultados de un estudio sobre ciudadanía laboral desde la perspectiva sindical realizado por Pablo Morris, en calidad de consultor externo. La investigación forma parte de una línea de investigación que el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo ha venido implementando en torno a la problemática sindical. A diferencia de los estudios anteriores realizados sobre el sindicalismo, esta investigación pone el acento en la subjetividad de los actores: indaga sobre las representaciones sociales, los discursos y los componentes de imaginario sindical. También se alinea con un nuevo eje de preocupaciones del Departamento: la necesidad de abordar los cambios culturales en torno a la constitución de los sujetos sociales y sus capacidades para demandar y hacer cumplir derechos y deberes: la perspectiva de la ciudadanía laboral. Esta puede ser entendida como una manera de elevar los estándares de la calidad de las relaciones laborales, propósito que se inscribe en la Misión del Servicio. Esta mirada a la subjetividad es un aporte importante y complementario a los otros estudios, tanto para comprender las lógicas de la acción sindical como los procesos de continuidad y cambio que están sucediendo en el actor social -vis a vis- a las grandes transformaciones de la sociedad contemporánea.

El estudio también tiene un componente participativo. Incorpora los comentarios del equipo de profesionales del Departamento de Estudios durante la realización del trabajo y los debates realizados en un taller de discusión al que asistieron funcionarios del Departamento de Relaciones Laborales y Fiscalización.

Pablo Morris es sociólogo de la Universidad Católica y actualmente se desempeña en la Fundación Chile.

Helia Henríquez
Jefa Departamento de Estudios

Santiago, Diciembre de 2002

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	7
1.1 Objetivos e hipótesis	8
1.2 Metodología	8
II. LOS NUEVOS DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CIUDADNÍA	9
2.1 La relación cambiante entre ciudadanía y trabajo	9
2.2 El concepto de ciudadanía	10
2.3 Entre un nuevo orden global y el respeto de los derechos individuales	11
2.4 La noción de ciudadanía laboral	13
2.5 Las transformaciones del actor sindical	14
III. REPRESENTACIONES SINDICALES EN UN CONTEXTO DE CAMBIO	19
3.1 Los derchos de los trabajadores	19
3.2 Cómo se percibe al empleador	20
3.3 Los deberes del trabajador	20
3.4 Qué deberes tiene el empleador	21
IV. UNA MIRADA AL IMAGINARIO SINDICAL	23
4.1 Imágenes de la empresa	23
4.2 Imágenes del sindicato	24
4.3 Motivación para el dirigente	26
4.4 La misión de un sindicato	26
4.5 Los logros sindicales	28
4.6 El sindicato frente a la empresa	28
4.7 La negociación colectiva	30
4.8 El sindicato y sus redes sociales	30
V. TRABAJADORES Y EMPLEADORES: ¿CIUDADANOS?	33
5.1 ¿Qué es un derecho laboral?	33
5.2 Los derechos y deberes más importantes	33
a) El salario justo	34
b) El trato digno	34
c) La capacitación	35
d) Las condiciones de higiene y seguridad	35
5.3 Los derechos colectivos y la huelga	36
5.4 El papel de las leyes y el gobierno	37
5.5 La CUT	37
5.6 Los cambios de la dirigencia sindical	37
VI. CONCLUSIONES	39
ANEXO: PAUTA DE ENTREVISTAS A DIRIGENTES SINDICALES	41

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno de Chile ha venido promoviendo importantes reformas legales en el ámbito laboral, que junto con dar cuenta de las nuevas formas más flexibles de empleo, buscan establecer un marco de respeto a ciertos derechos y deberes básicos y garantías de protección social a los trabajadores, ante la mayor incertidumbre y variabilidad que caracteriza a los mercados del trabajo en el mundo hoy en día.

El marco normativo que promueve el gobierno para regular las relaciones de trabajo busca favorecer simultáneamente la capacidad de adaptación de las empresas ante un entorno global cambiante, y de este modo el crecimiento de la economía, y la protección social de la fuerza de trabajo. Ello supone ensanchar el área de los derechos y deberes reconocidos, y reclamables legalmente.

Pero al mismo tiempo que se redefinen las leyes que rigen la relación laboral, va cambiando también el “rayado de cancha” que los propios actores establecen en la práctica cotidiana. Los cambios en el marco objetivo de las relaciones laborales fijado por ley corren en paralelo –y la experiencia indica que muchas veces van detrás- con respecto a las transformaciones en la subjetividad desde la cual estas relaciones se llevan a cabo. Para llevar adelante de un modo concreto la agenda de crecimiento con equidad, el análisis en profundidad de la dimensión subjetiva es ineludible.

En esta línea, la presente publicación muestra los resultados de una investigación encargada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, acerca de los cambios que están ocurriendo en las representaciones sociales que elaboran los dirigentes sindicales con respecto a los derechos y deberes de

los actores laborales –trabajadores y empresarios³. Se buscó dar cuenta de la emergencia de ciertos puntos de inflexión en el discurso y las lógicas de acción sindical, los que estarían reflejando algunos cambios en la noción subyacente de “ciudadanía laboral” que manejan los dirigentes sindicales.

Si bien el concepto de ciudadanía suele asociarse al marco legal de normas vigentes que establecen derechos y deberes para las personas, reclamables ante el Estado, en este estudio se ha enfocado la ciudadanía desde un punto de vista más amplio, como aquellos derechos y deberes que los sujetos reconocen de hecho en sus prácticas y relaciones sociales, estén o no jurídicamente proclamados.

La ciudadanía legal o jurídica tiene la virtud de ser fácilmente operacionalizable, medible y fiscalizable. Sin embargo, impide apreciar el dinamismo social que subyace a las maneras de relacionarse que tienen los sujetos en la práctica. Ello se expresa claramente cuando, por ejemplo, se señala que determinado cuerpo legal es insuficiente, inoperante u obsoleto, lo que no quiere decir que deban eliminarse las normativas, sino que éstas deben ser constantemente ajustadas a las reglas que de hecho van definiendo los actores⁴.

El enfoque de este estudio no es excluyente sino complementario con las miradas más jurídicas de la ciudadanía laboral. La formulación legal de ciertos derechos y deberes ciudadanos es la cristalización de procesos históricos de lucha por convertir ciertas demandas sociales particulares en principios de validez general. En este sentido, el análisis de los procesos de construcción social de la ciudadanía a partir de los

³ Algunas etapas de esta investigación contaron con el apoyo de la Fundación Ford y la Facultad de Ciencias Sociales de la *Universidad de Chile*, a través de una *Beca de Investigación para Sociólogos Jóvenes*, obtenida en el marco del 2º *Concurso de Proyectos de Investigación “Hacia una caracterización de la nueva estructura social chilena”*.

⁴ Un ejemplo que puede ilustrar esta idea es el debate sobre la Ley de Divorcio. Desde una óptica de ciudadanía jurídica, las leyes vigentes no permiten *el divorcio entre dos personas en Chile*. Sin embargo, en la *práctica social*, las personas se divorcian de hecho, día a día, bajo la fórmula *de la nulidad*. Es evidente que para un análisis del ejercicio de la ciudadanía en la familia resulta más fructífero partir de las prácticas reales y no de lo que está taxativamente establecido en la ley.

imaginarios subjetivos, tiene un carácter prospectivo con respecto a la ciudadanía jurídica, ya que permite apreciar ámbitos de ciudadanía que posiblemente en un futuro tengan una expresión legal, aunque hoy en día no la tengan.

1.1 Objetivos e hipótesis

El objetivo del estudio fue indagar en las transformaciones que están ocurriendo en el imaginario de los dirigentes sindicales con respecto a los derechos y deberes más importantes de los actores laborales, que definen el campo de lo que es considerado legítimo e ilegítimo, válido e inválido, deseable o rechazable, y que determina sus estrategias concretas de acción.

La hipótesis fue que el movimiento sindical estaría experimentando un cambio en sus representaciones sociales, marcado por la coexistencia de representaciones propias de las lógicas de acción tradicionales -en las que se valoran los derechos colectivos y las relaciones de conflicto- con otras lógicas emergentes -más individualistas y menos confrontacionales-. Esta transformación, a su vez, reflejaría un cambio en la noción de ciudadanía laboral, entendida como la condición de ser sujeto de derechos exigibles, que subyace a la acción sindical.

1.2 Metodología

La investigación se basó en la aplicación de metodologías cualitativas -entrevistas semi-estructuradas-, que son las más adecuadas, dadas las características del objeto de estudio escogido: las representaciones sociales que elaboran los dirigentes sindicales. Esto implica que no es posible leer los resultados buscando su cuantificación ni aplicando criterios de representatividad para el universo de dirigentes sindicales. Los datos cualitativos son construidos desde la subjetividad de los entrevistados.

En una primera etapa del estudio se realizó una revisión analítica de los estudios y elaboraciones teóricas con respecto al concepto de ciudadanía y a los desafíos que enfrenta actualmente el sindicalismo en Chile y el mundo, con el fin de situar el debate actual sobre la noción de "ciudadanía laboral".

Luego, se analizaron algunos de los resultados de un cuestionario aplicado a un grupo de dirigentes sindica-

les de las regiones de Tarapacá, Valparaíso, O'Higgins, Los Lagos y Bio-Bio, sobre los derechos y deberes laborales considerados más importantes, desde un punto de vista subjetivo. Ambos datos permitieron elaborar un primer diagnóstico general de la situación de la ciudadanía laboral en Chile, abriendo preguntas para la siguiente etapa del estudio.

Sobre la base de estos antecedentes se diseñó una pauta de entrevistas, que se aplicó a 14 dirigentes sindicales de las ramas de Industria, Comercio y Finanzas, seleccionados de la base de datos sindical de la Dirección del Trabajo. Éstos fueron consultados acerca de su imagen de la empresa y del empleador, los principales hitos de la historia del sindicato, las principales motivaciones para ser dirigente sindical, la misión de un sindicato, su inserción en redes sociales y el significado que le asignan a los derechos y deberes de los trabajadores, entre otros aspectos. Se buscó identificar los elementos recurrentes que constituyen las representaciones sociales de los sindicalistas, así como los puntos de quiebre con respecto al discurso sindical más tradicional.

En la etapa final de la investigación se elaboró una síntesis cualitativa, con conclusiones orientadas a interpretar los resultados de las encuestas y entrevistas a la luz de la hipótesis acerca del cambio que estaría experimentando el imaginario sindical, y de la discusión actual sobre el concepto de ciudadanía laboral.

II. LOS NUEVOS DESAFÍOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA

La ciudadanía, entendida como la condición de ciertos actores -individuales o colectivos- de ser reconocidos como sujetos de derechos exigibles dentro del marco de una cierta comunidad, estuvo asociada históricamente al ensanchamiento de la esfera pública a través de la ampliación de los derechos reconocidos hacia nuevos ámbitos (políticos, económicos, sociales, culturales, etc.).

El motor tradicional que fue impulsando dicho proceso de ampliación de la ciudadanía fueron los actores colectivos, a la cabeza de movimientos sociales que fueron convirtiendo demandas particulares o específicas en derechos generales (de género, étnicos, culturales, laborales, etc.). El sindicalismo, en este sentido, fue un actor que históricamente fue ampliando el campo de los derechos ciudadanos.

Sin embargo, los mecanismos de construcción social de la ciudadanía se ven hoy en día enfrentados a nuevos dilemas y desafíos, derivados del proceso de globalización, por una parte, y de fragmentación o debilitamiento de los sujetos colectivos tradicionales, por la otra.

La apertura de las economías nacionales a los flujos comerciales mundiales, la instalación de cadenas productivas de escala transnacional, junto con la individualización de las relaciones laborales, la flexibilización de las formas de contrato, el debilitamiento de la afiliación sindical y la menor capacidad negociadora de los trabajadores, dificultan el establecimiento de marcos normativos compartidos entre los actores laborales, situación ante la cual las legislaciones nacionales se muestran ineficaces. En el caso de Chile, estas tendencias se han dado de manera más aguda, dada la insuficiencia de las leyes laborales como mecanismo de protección de los trabajadores, problema subsanado en parte con las recientes reformas laborales.

Las propuestas para re-situar el trabajo como un asunto público, y como un ámbito de ejercicio de la ciudadanía, se han orientado tanto a la instalación progresiva

de nuevas normativas internacionales, como a la transformación de los derechos conquistados colectivamente en una sumatoria de prerrogativas exigibles a nivel individual. Las formulaciones de la OIT en pro de una "ciudadanía laboral" no escapan a esta doble dimensión.

Surge entonces la pregunta ¿cuál es el nuevo lugar que ocupan los sindicatos, situados entre el espacio de lo global y de lo individual? Los sindicatos se han visto forzados a adaptar sus discursos y formas de acción y, con ello, sus modos de construcción de ciudadanía. Los resultados de esta investigación dan cuenta de algunas tendencias emergentes que en este sentido se pueden apreciar en el sindicalismo chileno.

2.1 La relación cambiante entre ciudadanía y trabajo

Históricamente el trabajo fue uno de los mecanismos privilegiados de integración social, tanto desde el punto de vista de la seguridad social que brindaba el acceder a un empleo estable como de las formas de participación colectiva vía sindicatos, a través de los cuales los trabajadores ejercían su derecho a la libre asociación para negociar con los empleadores.

Sin embargo, uno de los efectos sociológicos más relevantes de la transformación de la estructura económico-productiva iniciada a mediados de los '70 en Chile, fue el cambio ocurrido en el plano de las relaciones de trabajo y de la conformación de actores sociales en torno a ellas. Diversos estudios muestran que la flexibilización del mercado del trabajo fue acompañada en Chile por un proceso de profunda desregulación normativa que, por un lado, permitió elevar las tasas de crecimiento de la economía, pero por el otro, dejó a importantes sectores de la fuerza de trabajo sin acceso efectivo a mecanismos de seguridad social.

Por ello, puede decirse que, en las últimas décadas, en Chile el trabajo ha dejado de cumplir el que cumplió tradicionalmente. Tras los procesos de apertura econó-

mica neo-liberal, el acceso al empleo pasó a ser una variable altamente sensible a las variaciones de los mercados externos, como lo ha demostrado la reciente crisis económica y su impacto sobre las tasas de desocupación. Incluso el tener un empleo ya no es garantía de protección social per se, porque han surgido nuevos tipos de trabajo -tiempo parcial, sub-contratación, independiente, etc.- donde la figura y el vínculo con un empleador es difuso.

Aún en los casos de personas que disponen de empleos estables y dependientes, según el modelo asalariado tradicional, el ejercicio de la ciudadanía se ve bastante limitado, tanto por las dificultades que enfrentan las organizaciones sindicales para desarrollar sus actividades como por la propia desconexión entre el discurso y las reivindicaciones sindicales y los intereses de los trabajadores no organizados.

Es en este contexto que se ha propuesto el concepto de ciudadanía laboral principalmente desde la OIT⁵, en pro de establecer un marco internacional de derechos del trabajo con un status equivalente a los derechos humanos de la ONU y como una forma de subrayar que las relaciones de trabajo no se reducen a un asunto individual entre agentes privados, y que tienen una dimensión en la esfera pública, lo que significa que hay derechos y deberes que los actores laborales tienen que respetar⁶. Aunque en este estudio no utilizamos el concepto jurídico de ciudadanía, no se puede negar la influencia de las nuevas normativas de la OIT sobre la construcción de imaginarios sociales en el mundo laboral.

2.2 El concepto de ciudadanía

El concepto de ciudadanía que se utilizará en este trabajo se inspira en el enfoque elaborado por Marshall⁷, según el cual la ciudadanía debe ser entendida como un status concedido a todos aquellos que son miembros de una comunidad y que, por ello, son iguales en cuanto a derechos y deberes.

En otras palabras, la ciudadanía puede definirse como una condición socialmente construida: la de ser sujeto de ciertos derechos y deberes exigibles dentro de la comunidad en la que se aplican.

Esta definición es útil para realizar un análisis sociológico ya que la ciudadanía no es vista como una situación estática, sino como una condición que se adquiere y cuyos procesos de adquisición son, por lo tanto, históricos. Aunque Marshall se enfocó principalmente en el status reconocido y legitimado por un orden jurídico nacional, su concepto de ciudadanía puede ser ampliado hacia cualquier clase de reconocimiento social de derechos, aunque no esté legalmente tipificado.

Para esta investigación lo relevante es conocer de qué manera las representaciones sociales elaboradas por los dirigentes sindicales dan señales, desde un punto de vista subjetivo, de cuáles son los criterios según los cuales se define el acceso o no al status de ciudadano en el trabajo. Dicho de otra forma, la vara para definir la condición de ciudadanía no está "puesta" naturalmente, sino es fijada por los individuos en interacción. La ciudadanía, por lo tanto, es un constructo analítico, una herramienta de observación, que aunque no necesariamente está presente como tal en los imaginarios de los actores sí permite estudiar detalladamente su evolución empírica.

En el planteamiento de Marshall, la noción moderna del status de ciudadanía, se contrapone al principio de desigualdad de clases y es por definición de carácter nacional. El avance de las naciones hacia la modernidad conlleva procesos de diferenciación institucional que van introduciendo luego sucesivamente distinciones analíticas e históricas entre los diferentes aspectos englobados en la idea de ciudadanía.

La construcción de ciudadanía es entendida como un proceso histórico en el que se pueden distinguir tres momentos ligados a épocas diferentes: reconocimiento

⁵ Ver, entre otros, "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", OIT, Ginebra, Junio 1998 y el Informe "Su voz en el trabajo", OIT, Ginebra, Mayo 2000.

⁶ Ver Montero, C., "Relaciones laborales: ¿un asunto público?", en Muñoz, O. (ed.), "Políticas públicas entre Estado y mercado", FLACSO, Santiago, 2000. También se trata el tema en Supiot, A., "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo", Revista Internacional del Trabajo, Volumen 115, Número 6, 1996.

⁷ Esta sección está basada en Marshall, T.H. Citizen-ship and social class, Cambridge UP, 1950.

de derechos civiles en el siglo XVIII, derechos políticos durante el siglo XIX; y derechos sociales a partir del siglo XX. Es por ello que la ciudadanía laboral tiene sentido desde la perspectiva de Marshall como otro paso histórico "hacia adelante", en el tránsito social hacia la modernidad.

La opción por entender la ciudadanía analíticamente como una condición o status, lleva a que no pueda hablarse de un cierto "estado ideal" de ciudadanía. Según Marshall, la característica distintiva de la ciudadanía moderna es su tendencia hacia la igualdad de derechos y, en ese sentido, surge una cierta imagen de lo que podría ser una "ciudadanía ideal", que funciona como parámetro para medir los logros alcanzados. Sin embargo, el contenido de los derechos de ciudadanía va variando históricamente y, en este sentido, lo que hoy puede ser entendido como una "situación óptima" no necesariamente lo será mañana ni tampoco lo fue ayer.

Al entender de esta manera la ciudadanía, se vuelven también más manifiestos los problemas que el ejercicio real de ésta enfrenta en las sociedades contemporáneas durante los últimos años. El proceso generalizado hacia la democratización, acelerado a partir de la ola democratizadora desde mediados de los '80 en América Latina y los países de Europa Oriental, ha implicado en la práctica ampliar cuantitativamente el número de los que pueden acceder al ejercicio de los derechos ciudadanos legalmente reconocidos, particularmente en la esfera política.

Pero la ciudadanía reducida sólo a la proclamación jurídica o estatal de ciertos derechos formales enfrenta diversos dilemas: en primer lugar, los principios abstractos de igualdad son cada vez más difíciles de ser llevados a la práctica con la crisis del Estado de Bienestar, el creciente desempleo y la precarización del trabajo, entre otros factores. Por lo tanto, el concepto de ciudadanía está en el centro mismo de las tensiones que afectan a los regímenes democráticos y a la integración social.

Por otra parte, la idea de ciudadanía estaba originalmente ligada a los límites del Estado-Nación. Sin embargo, como ha apuntado Habermas ⁸, el proceso de globalización lleva a la configuración de un espacio público planetario como consecuencia de la comunicación global. También Dahrendorf ⁹ ha señalado que la globalización tiene impactos importantes sobre la sociedad civil, puesto que los problemas comunes se discuten más allá de los parlamentos e instituciones políticas, pasando a ocupar un lugar central los medios audiovisuales ("ciudadanía mundial"). La idea de pertenecer a una comunidad política internacional lleva al desarrollo del derecho internacional.

Frente a las tensiones introducidas por la fragmentación social generada por el modelo económico neoliberal en su versión ortodoxa, por un lado, y por la globalización por el otro, se pueden identificar dos tipos de miradas, unas que ponen énfasis en la necesidad de fortalecer una "ciudadanía global", y otras que, sin obviar el hecho de la globalización, dan una mayor importancia a la capacidad de reconocimiento de los derechos de los individuos. Ubicados entre ambas coordenadas -el nuevo orden global y el respeto al individuo- los actores colectivos enfrentan un proceso de re-definición de su identidad y misión en el nuevo escenario.

2.3 Entre un nuevo orden global y el respeto de los derechos individuales

Diversos autores, entre ellos Touraine ¹⁰, han señalado que tras el concepto de "globalización" se oculta una lógica neoliberal de adaptación social a una economía abierta que quiere y puede prescindir de cualquier intervencionismo estatal. Se trataría de una construcción ideológica al servicio del "pensamiento único" y no de la descripción neutral de un nuevo orden económico.

Beck ¹¹, en su intento de desentrañar el problema planteado, opta por diferenciar conceptualmente

⁸ Habermas, J., *Identidades nacionales y postnacionales*, Madrid, Ed. Tecnos, 1989.

⁹ Dahrendorf, Ralph, *The changing Quality of Citizenship*, en Bart van Steenberghe (ed.), "The Condition of Citizenship", Londres 1994.

¹⁰ Touraine, Alain, *¿Podremos Vivir Juntos?*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires 1997.

entre "globalismo", "globalidad" y "globalización". El globalismo es un discurso ideológico que busca desdibujar la práctica política estatal, a través de la apropiación de los núcleos de toma de decisiones gubernamentales por parte de empresas transnacionales. Se busca reducir las múltiples dimensiones del proceso de mundialización a la variable económica.

La globalidad, en tanto, constituye una nueva representación de la sociedad mundial que emerge desde el conjunto de las relaciones sociales no determinadas al nivel de los Estados nacionales. Es decir, se trata del "collage" que surge del cruce de los distintos modelos económicos, culturales y políticos existentes a escala planetaria. Un rasgo esencial de la globalidad es que, simultáneamente con la explosión mundial de la diversidad, hay un incremento de la capacidad de autopercepción y reflexividad mediante las nuevas tecnologías de información y comunicación, la que se ve afectada sin embargo por el acceso desigual a los flujos de información globales.

Finalmente, la globalización significa "los procesos en virtud de los cuales los estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios" ¹². La globalización es vista por Beck como una respuesta al carácter irreversible que adopta la globalidad, a través del fomento a una mayor interdependencia entre las diversas facetas -culturales, económicas, ecológicas, políticas y sociales- de la globalización. Aún compartiendo la crítica a los efectos perversos del proceso de mundialización en cuanto a debilitar la capacidad de acción de los estados nacionales, la globalización es rescatada así como un proceso positivo e integrador.

Beck propone avanzar hacia una "democracia cosmopolita": una "ciudadanía global" que vaya más allá de la simple creación de normas y procedimientos internacionales. Lo que urge es pasar de la Sociedad Internacional, basada en la lógica de los estados y de sus intereses, a la Comunidad Internacional, que tenga como sujeto a toda la humanidad. Sólo así se podrá estructurar una democracia global o transnacional

que pueda arbitrar regulaciones y controles sociales efectivos sobre las grandes corporaciones bancarias, financieras e industriales de carácter transnacional, dando lugar a un sistema de gobernabilidad global, capaz de tomar decisiones, responder a los conflictos y gestionarlos.

Diversos autores –entre ellos Beck- plantean que ante el debilitamiento de la escala nacional en la que eran tradicionalmente definidos los criterios para acceder al status de ciudadanía, corresponde ampliar los límites geográficos dentro de los cuales se define dicha condición. De ser ciudadanos nacionales, pasar a ser "ciudadanos del mundo". Otros teóricos en cambio –como Giddens-, sin desconocer la importancia de las nuevas regulaciones globales, dan una mayor importancia al reconocimiento de los derechos de los individuos ¹³.

Tras la crisis de los Estados de Bienestar en los países europeos desarrollados, la garantía de protección social ya no sería un ejemplo de extensión de la ciudadanía en el sentido Marshalliano sino, más bien, señal de control de la sociedad por el Estado, con la consiguiente restricción de la libertad personal y, más aún, con ineficacia en la creación de prosperidad.

El modelo en el cual el individuo debe esperar la asistencia del Estado en todas las dimensiones de su vida, debiera así ser reemplazado por otro, donde lo que se trata de recuperar es más bien el espacio del reconocimiento de las libertades y derechos individuales, especialmente ante la fragmentación de los actores colectivos que antiguamente los protegían (sindicatos, partidos políticos, asociaciones, etc.). Se busca así re-construir un espacio público, no sólo desde la garantía de los derechos sino también del reconocimiento de las responsabilidades de los individuos.

A diferencia de las versiones que hablan de fortalecer las regulaciones a gran escala, lo que se promueve aquí es instalar como valor social y norma de convivencia el respeto a la autonomía personal. Por autonomía, Giddens entiende la capacidad de las personas de reflexionar por sí mismas y de tomar sus propias decisiones, de deliberar, juzgar, elegir y actuar en

¹² Beck, Ulrich, op. cit., pág. 29.

¹³ Esta sección está basada en Giddens, Anthony, Consecuencias de la modernidad Madrid: Alianza, 1993.

distintas posibles direcciones. La democracia implica el derecho a un autodesarrollo libre e igual entre las personas y la limitación constitucional del poder. Para garantizar la autonomía, sin embargo, debe fortalecerse el ejercicio de la autoridad, especialmente en lo que se refiera a la responsabilidad individual frente a transgresiones a las normas de convivencia.

Giddens postula que a través del debate y el intercambio libre de las ideas, las sociedades y las personas tienen la posibilidad de escuchar y de entender los puntos de vista e intereses de los otros y abordar la realidad desde las distintas perspectivas que la constituyen, identificando acuerdos y discrepancias.

No obstante, dadas las desiguales relaciones de poder, las personas no tienen las mismas oportunidades para desarrollar su autonomía. Por ejemplo, sostiene Giddens, las personas de mayor edad tienen menos posibilidades de ser escuchados, los adolescentes encuentran trabas al desarrollo de sus propias concepciones sobre la vida en sociedad y las mujeres generalmente ponen en primer lugar las necesidades y deseos de los demás por sobre la posibilidad de desarrollar sus proyectos personales.

Desde esta perspectiva, adquiere todo su sentido el concepto de ciudadanía que en el principio de la década involucraba los derechos políticos, sociales y económicos y que hoy alcanza a los derechos culturales y reproductivos. Mediante la inclusión de estos nuevos derechos se puede luchar contra la desigualdad basada en diferencias de sexo, edad, clase, raza y etnia. Estos derechos otorgarían iguales oportunidades a los distintos individuos para construir su identidad e intervenir, desde sus puntos de vista, en la convivencia democrática.

2.4 La noción de ciudadanía laboral

Dentro de este marco conceptual se pueden entender de mejor forma las discusiones recientes sobre una nueva "ciudadanía laboral" abiertas por la OIT, en respuesta a la acumulación de cambios que han modifi-

cado la posición que ocupan los trabajadores en la sociedad ¹⁴. Siguiendo la definición marshalliana, la ciudadanía laboral puede ser definida como la condición de las personas que trabajan remuneradamente de ser depositarios de un conjunto de derechos en sus lugares de trabajo.

La OIT sostiene que durante la mayor parte del siglo XX las relaciones de trabajo se desarrollaron en el contexto de un Estado fuerte; un sector público importante; actores sociales organizados; relaciones laborales estables; y valores compartidos. Estas ecuaciones tradicionales que vinculaban a los trabajadores, a las empresas y al Estado se alteraron profundamente, y hoy en día los resultados económicos de las firmas dependen más de los mecanismos de mercado que del resultado de la negociación colectiva o de las modificaciones legislativas.

"La mundialización ha creado un desfase entre los mercados de capital y de productos, y los mercados de trabajo, y ha aumentado la vulnerabilidad de los trabajadores, que constituyen el factor menos móvil del proceso de producción. Ha segmentado la fuerza de trabajo, porque ha dado lugar a una mayor prosperidad pero al mismo tiempo ha ahondado las desigualdades. El reparto de competencias entre un gran número de actores ha socavado las estructuras establecidas para el diálogo social. El concepto de justicia social se define cada vez más en términos de igualdad de acceso al conocimiento y a la capacitación, y no en términos de distribución equitativa de los bienes materiales. Estos cambios tienen una profunda importancia para los trabajadores de todo el mundo, y para la OIT ¹⁵.

En este escenario, la noción de ciudadanía laboral aparece como una búsqueda de mejorar la protección social de los trabajadores en el nuevo y volátil escenario, tomando tanto elementos de la mirada de ciudadanía global (a lo Beck), como de la ciudadanía individualista (a lo Giddens).

La ciudadanía laboral en su faceta "individualista", tiene una estrecha relación con el concepto de calidad

¹⁴ Informe "Su voz en el trabajo", OIT, Ginebra, Mayo 2000.

¹⁵ "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", OIT, Ginebra, Junio 1998.

de vida en el trabajo. La calidad de vida surge como concepto a partir de la constatación de las limitaciones del enfoque economicista de "nivel de vida" ligado sólo al bienestar material y que subvalora los componentes subjetivos de la satisfacción de las personas. Los espacios hacia los que vuelca su atención la "calidad de vida" son el espacio privado, la calidad del acceso a las necesidades básicas, el acceso a nuevos satisfactores (cultura, medios, internet) y la relación con el entorno ¹⁶.

Pero también hay una fuerte presencia de la vertiente "globalizadora" de la ciudadanía. La comunidad internacional ha promovido con fuerza en los últimos años un marco de normas básicas, de status similar a los derechos humanos, que debieran respetarse, más allá de que estén o no reconocidas por las leyes nacionales. La OIT se ha planteado como objetivos estratégicos terminar con el trabajo infantil, con la discriminación laboral originada por cualquier motivo y promover la libertad de sindicalización y de negociación colectiva, con vistas a incorporar elementos de equidad al proceso de globalización, generar consensos internacionales en torno a una serie de principios y derechos fundamentales en el trabajo, favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, asegurar la libertad de opinión y participación, y fortalecer las instituciones democráticas.

En una línea similar se ha planteado la CEPAL, destacando la importancia de valores globales como los derechos humanos, el desarrollo social, la equidad de género, el respeto a la diversidad étnica y cultural y la protección del medio ambiente, como un marco ético para diseñar políticas de desarrollo que garanticen una gobernabilidad adecuada para un mundo globalizado. La promoción de dichos valores implica políticas públicas que involucren a múltiples instancias de la sociedad civil -no sólo al Estado- y donde la participación ciudadana sea entendida como el canal más efectivo para asegurar el logro de los objetivos sociales del desarrollo. Además, el fortalecimiento de la ciudadanía como participación efectiva de los actores sociales en los asuntos públicos es esencial para en-

frentar el deterioro de la cohesión social, que afecta severamente la competitividad internacional de los países ¹⁷.

Para el desarrollo de un marco normativo internacional de derechos ciudadanos en lo laboral, los acuerdos de libre comercio de los bloques regionales han introducido el tema de la dimensión social de la integración comercial. En el caso del MERCOSUR ¹⁸, dicha incorporación ha sido relativamente tardía, pero en el último año ha tomado gran fuerza como tarea pendientes del bloque.

En el Tratado de Asunción (26 de marzo de 1991) - acuerdo fundacional del MERCOSUR- no aparecía la dimensión social ni el reconocimiento institucional de los ciudadanos y sus organizaciones, aunque los Ministros del Trabajo de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay concordaron dos meses después en la conveniencia de adoptar una "Carta Social del MERCOSUR", desafío que a la fecha aún no se ha materializado. Sin embargo, han habido avances importantes en el grupo de trabajo de ministros de Economía y Relaciones Exteriores, sobre "Asuntos laborales", que luego se denominó "Relaciones laborales, empleo y seguridad social", que se plasmaron en la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (Diciembre de 1998) que proclama un serie de principios y derechos laborales, coincidentes con los formulados por la OIT, agregando el fomento del diálogo social, la promoción del empleo y el derecho a la formación profesional, como elementos innovadores.

2.5 Las transformaciones del actor sindical

La pregunta por la ciudadanía laboral se ha expresado en diversos intentos por responder a la desprotección de los trabajadores en el escenario de flexibilidad laboral que tiende a predominar a nivel mundial. Para ello, se han avanzado iniciativas para un nuevo orden normativo internacional que garantice los derechos de los individuos. Queda abierta la pregunta por el nuevo lugar de los actores colectivos.

¹⁶ Ver "Informe sobre el desarrollo humano en Chile: más sociedad para gobernar el futuro", PNUD, Santiago, 2000.

¹⁷ CEPAL, "Equidad, desarrollo y ciudadanía", 2000.

¹⁸ Ermida, O., "La ciudadanía laboral en el Mercosur", OIT-CINTERFOR, 1998.

Los sindicatos representan, por una parte, la imagen tradicional de la "acción ciudadana" en el plano laboral -de tipo colectivo, orientada al conflicto, ligada a los movimientos sociales, etc.- pero por otra estas características propias del sindicalismo se han visto afectadas por la globalización y la fragmentación social.

Nuestra hipótesis es que el movimiento sindical estaría experimentando un cambio en las representaciones sociales que elabora con respecto a los derechos y deberes que son considerados exigibles en las relaciones de trabajo. Éste cambio estaría marcado por la coexistencia de representaciones propias de las lógicas de acción tradicionales -en las que se valoran los derechos colectivos y las relaciones de conflicto- con otras lógicas emergentes -más individualistas y menos confrontacionales-. Esta transformación, a su vez, reflejaría un cambio en la noción de ciudadanía laboral entendida como la condición de ser sujeto de derechos exigibles- que subyace a la acción sindical.

Esta hipótesis tiene antecedentes en estudios anteriores. Ya desde principios de la transición democrática chilena los expertos en temas laborales y sindicales coincidían en plantear diversos desafíos para el movimiento sindical, ligados a su capacidad de procesar los diversos cambios de su entorno legal, político, económico y cultural.

Se hablaba entonces de que era necesario un cambio en la lógica de acción sindical, desde el conflictivismo hacia la concertación, reconociendo que se trata de un cambio difícil y complejo, puesto que estaban en juego muchos elementos arraigados en la tradición e historia sindicales, entre otros, su definición como actor clasista, la delimitación de los intereses particulares, la noción del conflicto y de la negociación y el

papel de las alianzas. Cómo modificar la acción sindical pero sin romper con la historia, o cómo mantenerla pero sin cerrarse a los cambios del futuro, eran las preguntas planteadas¹⁹.

Había consenso en torno a la necesidad de dar paso a un nuevo tipo de sindicalismo, que algunos denominaron "sindicalismo moderado y eficaz"²⁰. Este movimiento sindical moderno debía ayudar a fortalecer los consensos democráticos y a impulsar el crecimiento con equidad en la economía. Para ello, debía impulsar nuevas formas de organización fortaleciendo especialmente los niveles nacional y de rama, aunque esto fue cuestionado por otros autores, que señalaban que era en los sindicatos de base y no en la dirigencia nacional, donde estaban los principales problemas.²¹

¿Por qué debía el sindicalismo renovarse?²². Básicamente para ayudar a asegurar el éxito de la transición democrática, el cual dependía de la capacidad social para la formación de una nueva clase dirigente, que fuera capaz de crear una nueva situación política, económica, pero fundamentalmente cultural. El sindicalismo para tener éxito debía insertarse en esa clase dirigente, con la fuerza y legitimidad simbólica de su tradición histórica, pero dejando de lado toda dimensión clasista o popular, y acentuando, en cambio, un nuevo rol como actor nacional.

Esto implicaba desarrollar una capacidad de gestionar la modernización, asesorarse por consultores externos, para ser capaz de hacer propuestas sobre el Estado, el mercado y la lógica de las relaciones sociales, contribuyendo a la creación de una concertación social²³ con el gobierno y los empresarios, a nivel macro y de las empresas individuales.

¹⁹ El cambio en la lógica de acción sindical no implica, en ningún caso, renunciar a la "combatividad" histórica del movimiento obrero. La renovación del actor sindical no puede pasar por alto aquello que constituye lo propio del sindicato: ser una organización de defensa de determinados intereses. De lo que se trata es de compatibilizar dicha defensa de intereses con otros intereses más generales.

²⁰ Valenzuela, S., "Sindicalismo, desarrollo económico y democracia: hacia un nuevo modelo de organización laboral en Chile", en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET, 1993

²¹ Frías, P., "La afiliación sindical en Chile: 1932-1992", en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET, 1993.

²² Campero, G., "Sindicalismo, Democracia y Desarrollo", en "El sindicalismo latinoamericano en los noventa", Volumen I, "Sindicatos y Transición Democrática"; Ed. Planeta, 1991. Campero, G., "Sindicalismo en los 90: Desafíos y Perspectivas", en "Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas"; ILET, Fundación Friedrich Ebert, 1994; Requena, R., "El desafío es construir un sindicalismo válido para Chile", en "Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas"; ILET, Fundación Friedrich Ebert, 1994.

²³ Falabella, G. y Campero, G., "Los sindicatos en la transición a la democracia chilena", en "El sindicalismo latinoamericano en los noventa, Volumen I, Sindicatos y Transición Democrática"; Ed. Planeta, 1991.

do esto fue, de hecho, lo que ocurrió en los primeros años luego de vuelta la democracia²⁴, sin embargo, el esquema luego se agotó. Algunas interpretaciones hablaron de que el modelo no conflictual de relaciones laborales se construyó sobre la base de tres ilusiones (realidades en el discurso de la elite sindical, pero sin significado real en las bases sindicales)²⁵: la concertación social, la autonomía política del movimiento sindical, y la concertación de intereses entre empresarios y trabajadores, tres mitos fundacionales para la estabilidad democrática.

Otros ²⁶ sostuvieron que el sindicalismo sabía que debía renovarse y seguir el ritmo de la modernización (específicamente en la empresa) pero que, al mismo tiempo, vio esa opción con recelo porque dudó de los efectos de ese proceso. Los sindicatos requerirían por lo tanto de una mayor ayuda de los partidos políticos y de mejores conexiones entre los dirigentes y sus bases.

Más allá de las distintas interpretaciones, el hecho es que una vez superada la concertación social se empezó a poner más atención en el nivel de base, donde radica una gran cantidad de deficiencias: escasa representatividad del sindicalismo en las nuevas formas de empleo, crisis de solidaridad (individualismo, reforzado por la ley), pérdida de legitimidad, inactividad, excepto durante las negociaciones colectivas, etc.

Según algunos autores ²⁷, el sindicalismo debiera, frente a esto: 1) generar nuevos tipos de organización, mejorar su representatividad, 2) reconstituir su Identidad en sectores estratégicos como fuente de poder, construyendo un proyecto autónomo (no en el sentido de integrarse a una "clase dirigente", como señalan

otros autores ²⁸), 3) elaborar un nuevo discurso ideológico ante la crisis del socialismo y del corporativismo y 4) forjar nuevas articulaciones con los partidos políticos (menos dependientes)²⁹.

En el año 2000, transcurridos ya diez años desde los diagnósticos recién presentados, algunos expertos indican que se estaría en presencia de un proceso de reemplazo progresivo de un tipo de acción colectiva sindical de los trabajadores por otro tipo de acción y representación sindical -proceso que en los noventa no habría alcanzado a consolidarse plenamente- que busca insertarse en las nuevas condiciones sociales, económicas, tecnológicas e institucionales.

Las líneas de acción emergentes que estarían dándose en el sindicalismo chileno serían³⁰:

Se estaría iniciando un proceso de reflexión que busca identificar un nuevo proyecto de acción sindical que asuma los cambios, pero sin abandonar su identidad de movimiento que representa a una categoría social: los trabajadores. Ello permitiría preservar la dimensión contestataria del sindicalismo que la sociedad requiere como contrapeso del poder económico y del poder estatal.

Se estaría desarrollando una visión más ajustada de las relaciones entre economía y resultados sociales. En esta nueva concepción, impulsada mayormente por la dirigencia más joven, el sindicalismo intenta integrar política económica y política laboral, buscando que ambas promuevan un crecimiento sostenido y una más adecuada distribución de los resultados, pero asumiendo como comunes las restricciones y las posibilidades.

²⁴ Bustos, M., Olivares, D. y Martínez, A., "*El movimiento sindical y las relaciones laborales*"; CIASI (Centro de Investigación y Asesoría Sindical), 1990.

²⁵ Epstein, E., "*Labor and political stability in the new Chilean democracy: Three illusions*", en "*Revista de Economía & Trabajo*, Año 1, N° 2; PET, 1993.

²⁶ Albuquerque, M., "*Modernización y cambio en las relaciones laborales*", en "*Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas*"; ILET, Fundación Friedrich Ebert, 1994.

²⁷ Zapata, F., "*¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*", en "*Revista de Economía & Trabajo*", Año 1, N° 2; PET, 1993.

²⁸ Campero, G., "*Sindicalismo en los 90: Desafíos y Perspectivas*", en "*Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas*"; ILET, Fundación Friedrich Ebert, 1994.

²⁹ Falabella, G., "*El sindicato en el 2000: temas, desafíos*", en "*Proposiciones 17, Industria, Obreros y Movimiento Sindical*"; SUR Ediciones, 1988.

³⁰ Tomado de Campero, G., "*Respuestas del sindicalismo ante la mundialización: El caso de Chile (2000)*", en el sitio web www.ilo.org.

Se estaría asumiendo que la voluntad política debe pasar por el ejercicio de la negociación a fin de lograr convicciones estables sobre las decisiones económicas. La idea que alcanzar mayores cuotas de poder y participación sindical es por sí sola suficiente para sustentar decisiones adecuadas para los intereses laborales se encuentra en revisión.

Estaría surgiendo una nueva cultura de las relaciones laborales, revalorizándose la acción en la empresa como un espacio de gran importancia para tratar temas que interesan tanto a trabajadores como a empleadores. Aún en un marco de conflictos de intereses, hay un campo de acción para la colaboración donde los actores pueden ponerse de acuerdo y establecer un marco de interlocución.

Existiría una especial preocupación por desarrollar modalidades de representación que respondan a las nuevas condiciones económicas, técnicas y sociales. Se hace patente la necesidad de avanzar en la democratización de los mecanismos de selección de las dirigencias, prestando una atención creciente a los liderazgos generados desde las empresas, fortaleciendo la carrera sindical desde la base hacia arriba y generando una mayor descentralización para que el nivel comunal y regional de las ramas federativas adquiriera una mayor capacidad de interlocución local

III. REPRESENTACIONES SINDICALES EN UN CONTEXTO DE CAMBIO

En continuidad con los estudios mencionados en el capítulo anterior, las preguntas de este estudio fueron: ¿qué entienden los dirigentes sindicales hoy en día por ciudadanía en el trabajo? ¿con qué contenidos llenan ellos este concepto en la práctica? ¿en qué medida estos contenidos son novedosos en relación a los discursos sindicales más tradicionales? ¿dónde ponen los sindicalistas la vara para definir el status de ciudadano?

Nuestra hipótesis es que dicha vara se ha movido en los últimos años, disminuyendo la valoración de la acción colectiva, del conflicto y la visión del empresario como antagonista, tres elementos que en cierta forma marcaron el discurso sindical durante gran parte del siglo pasado. Veamos, al respecto una aproximación desde el punto de vista de 123 dirigentes sindicales de las regiones de Tarapacá, Valparaíso, O'Higgins, Bio-Bio y Los Lagos³¹. Se presentan aquí sus respuestas con respecto a cuáles serían los derechos y deberes más importantes de trabajadores y empleadores.

3.1 Los derechos de los trabajadores

El sindicalismo como actor laboral tendió históricamente a elaborar representaciones sociales centradas en las reivindicaciones salariales y en la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores. La equidad en el trabajo era garantizada a través de la protección social, impulsada por medio de arduas luchas de los trabajadores organizados. Es por ello que, desde su tradición histórica, el sindicalismo en Chile constituyó su lógica de acción dentro de una matriz confrontacional.

Teniendo esta tradición como referencia, el actor sindical hoy en día muestra elementos de continuidad y de cambio. Entre los primeros, podemos mencionar

el derecho más mencionado por los trabajadores en la encuesta sindical: el derecho “a un salario justo y oportuno” (61.8%), reivindicación tradicional que se ha mantenido en el tiempo.

En segundo lugar entre los más mencionados aparece el derecho de los trabajadores “a recibir un trato digno” (43.1%). Esto es interesante porque no se trata de una reivindicación económica de corto plazo, sino que se refiere más bien a una demanda por nuevas formas de convivencia más equilibradas al interior de las empresas.

En el punto donde se observa un mayor cambio con respecto a las representaciones tradicionales del actor sindical es en el menor peso relativo que se otorga a los derechos colectivos en relación a los individuales. Hay un conjunto de derechos individuales como la capacitación y la seguridad social que aparecen con un porcentaje elevado de menciones (17.1% y 16.3% respectivamente). Es destacable que los dirigentes sindicales estén valorando la formación como un derecho, ya que una de las falencias de las empresas chilenas parece ser la ausencia de sistemas de gestión de recursos humanos que consideren a la capacitación como prioridad³².

A diferencia de los anteriores, los derechos colectivos como la sindicalización, la huelga y la negociación colectiva, que tradicionalmente constituían parte de la plataforma central de lucha de los sindicatos, aparecen en lugares más bajos del ranking, siendo mencionados por menos de un 5% de los encuestados. En vez de ellos emergen otros derechos ligados a la libre sindicalización, pero con un componente más colaborativo con la empresa y menos orientado al conflicto. Ejemplos de ello son la mención del derecho de expresarse libremente (11.4%), de participar en

³¹ Este cuestionario fue aplicado en noviembre del año 2000, en el marco de una serie de talleres de capacitación a dirigentes sindicales realizado por Sur Profesionales Consultores. Agradecemos la buena disposición para poder utilizar dicha información en esta investigación.

³² Bravo, D., Contreras, D. y C. Montero (1999), “Indicadores de impacto de la capacitación en la productividad”, Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

las decisiones de la empresa (11.4%) y de acceder a información sobre su situación actual (8.9%).

Otros derechos colectivos destacados son el respeto de las leyes laborales (11.4%) y el derecho a la higiene y seguridad del lugar de trabajo (13%).

3.2 *Cómo se percibe al empleador*

Por estar constituida históricamente la acción sindical dentro de una matriz confrontacional, la figura del empleador tendió a ser vista como un enemigo/adversario. Dentro de esta representación social, no cabían conceptos como el de las alianzas estratégicas que se desarrollan actualmente en algunas empresas modernas del país.

La visión de los dirigentes sindicales con respecto a los derechos que reconocen a sus empleadores deja ver que, en parte, este punto de vista parece mantenerse, aunque hay también puntos de inflexión que hablan de una mayor valoración y reconocimiento de la contraparte.

Los elementos de continuidad quedan patentes en el alto porcentaje de encuestados (43.9%) que no contestó la pregunta relativa a los derechos de los empleadores. Esto significa que una elevada proporción de los sindicalistas no les reconoce ningún derecho. Al hablar de los derechos y deberes en el trabajo, el actor empresarial queda fuera: para muchos de los dirigentes encuestados los empleadores son una parte invisible.

Así y todo, no deja de ser significativo que más de la mitad de los sindicalistas encuestados sí hayan reconocido a lo menos un derecho a su contraparte. El derecho más mencionado es el de hacer cumplir el contrato de trabajo (17.9%). Ello supone que las relaciones laborales efectivamente han sido contractualizadas. ¿Pero qué ocurre en aquellos casos en que no se ha escriturado el contrato (cerca de un tercio de los trabajadores asalariados, según datos de la encuesta CASEN)?

Junto con el derecho a hacer cumplir el contrato, los dirigentes sindicales reconocen el derecho del empleador a exigir un buen desempeño de sus trabajadores (17.9%). Considerando los rezagos que presentan nuestras empresas en la gestión de sus recursos humanos, el hecho de que los dirigentes estén

reconociendo este derecho abre una oportunidad para llegar a acuerdos que permitan ir instaurando sistemas modernos de evaluación de desempeño.

En seguida, se mencionan una serie de derechos que dicen relación con las facultades de administración del empleador: derecho a administrar libremente la empresa (9.8%), a hacer cumplir la jornada laboral (9.8%), a fijar metas (7.3%), a hacer respetar las normas internas (7.3%) y a la libre contratación y despido del personal (7.3%). Dentro de este cuadro, es muy interesante que aparezca con un porcentaje alto de menciones el derecho del empleador a ser respetado como ser humano (8.1%), que nuevamente hace referencia a derechos no económicos que tienen que ver con la buena convivencia humana.

3.3 *Los deberes del trabajador*

Junto con un conjunto de derechos que son considerados exigibles por parte de los actores, la construcción social de la ciudadanía supone también el reconocimiento de ciertas responsabilidades. Dentro de la representación social que hacen los dirigentes sindicales de los deberes de los trabajadores destacan los siguientes:

- el deber de cumplir con la jornada laboral acordada (34.1%),
- el deber de respetar las tareas estipuladas en el contrato de trabajo (32.5%),
- el deber de tener un buen desempeño (26.8%),
- y el respeto de las normas internas de la empresa (15.4%).

Cabe destacar la mención de muchos temas relacionados con una actitud colaborativa y no confrontacional con los empleadores, como el compromiso con la empresa (14.6%), las buenas relaciones humanas con los pares (10.6%), la honestidad (7.3%), la solidaridad (7.3%) y el respeto a la persona del empleador (10.6%). En cambio, llama la atención que demandas históricas más “combativas”, como la participación en el sindicato y el luchar por sus derechos, sean mencionados por muy pocos dirigentes (menos del 5%) como deberes de los trabajadores.

Hay dos deberes que merecen menciones especiales. Uno es el deber de elevar la productividad (que fue mencionado por un 7.3% de los encuestados) y otro

es el de capacitarse (7.3%), lo que constituye una señal alentadora ya que ambos constituyen puntos débiles de la economía nacional, caracterizada por largas jornadas de trabajo que no se traducen en una mayor eficiencia y por bajos esfuerzos de formación de capital humano por parte de las empresas.

3.4 Qué deberes tiene el empleador

Con respecto a los deberes de los empleadores, los dirigentes sindicales consideran que el más importante es el de “pagar un sueldo justo y oportuno” (39.8%). Nuevamente se repiten aquí numerosas menciones al pago de remuneraciones con retrasos, práctica a la que muchas empresas han tenido que recurrir en momentos de crisis económica, especialmente entre las pymes.

En el segundo y tercer lugar de menciones aparecen el deber del trabajador de “respetar al trabajador como ser humano” (30.9%) y de “mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad” en los lugares de trabajo (23.6%). Ambos tienen que ver con la importancia que se asigna a la dignidad de las condiciones tanto humanas como ambientales en que se trabaja.

Otros deberes del empleador tienen que ver, a juicio de los dirigentes sindicales, con aspectos legales como el pago de las cotizaciones previsionales y de salud (18.7%), el cumplimiento del código laboral (17.9%), el respeto al contrato de trabajo (15.4%) y el respeto de la jornada laboral acordada (7.3%). A pesar de que el discurso del mundo sindical es altamente crítico de nuestra actual legislación laboral por su supuesto carácter pro-empresarial, se reconoce en ella un piso básico que debiera respetarse.

Por último, se pueden destacar ciertos deberes del empleador que están asociados a posibilitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones: respetar la labor y las actividades del sindicato (11.4%) y desarrollar una administración participativa (7.3%). Junto con ello, es interesante que aparezcan temas no tradicionales del mundo sindical como el deber de proporcionar capacitación a los trabajadores (15.4%), mantener una buena comunicación con el personal (9.8%) y un adecuado clima laboral en la empresa (8.9%).

IV. UNA MIRADA AL IMAGINARIO SINDICAL

A la luz de los resultados presentados en el capítulo anterior, se abren diversas preguntas que requieren de una mayor profundización de tipo cualitativo, dado que las respuestas al cuestionario abierto consistieron en frases breves sin información adicional sobre el contenido que los encuestados le dieron a éstas.

Por ejemplo:

- Qué se entiende por un "salario justo".
- Qué significa "ser tratado con dignidad como persona".
- Qué rol se le asigna a la acción colectiva. ¿El sindicalismo está "individualizando" su acción?
- Cómo se valora el papel que cumplen los empresarios: ¿adversarios o aliados?
- ¿Se ha dejado de lado la valoración del conflicto como medio de obtener conquistas?

La última fase de la investigación consistió en la realización de 14 entrevistas semi-estructuradas a dirigentes sindicales³³, con el objeto de analizar en su discurso los significados que se asignan a los distintos derechos y deberes laborales que conforman sus representaciones sociales sobre la "ciudadanía laboral", y detectar algunos "puntos de quiebre" que estarían ocurriendo en el imaginario sindical, que podrían demarcar nuevas lógicas de acción sindical.

Los dirigentes entrevistados fueron escogidos de la base de datos de la Dirección del Trabajo, según los siguientes criterios.

- De la Región Metropolitana,
- Pertenecientes a sindicatos de empresa,
- Con alta y baja en la experiencia sindical,
- De los sectores de comercio, industria y finanzas.

Se entrevistó a 5 personas en el sector comercio, 5 en industria y a otras 4 en finanzas. De los 14 entrevistados, sólo una dirigente es mujer, lo que es consis-

tente con la baja presencia femenina que hay en general en las labores de dirigencia sindical. La mitad lleva dos períodos o más como dirigentes y el resto se inició hace menos de dos años. Según el tamaño de las empresas donde trabajan los entrevistados, hubo 5 empresas pequeñas (50 trabajadores o menos), 4 medianas (entre 50 y 100) y 4 grandes (más de 100). Con respecto a los niveles de sindicalización en estas empresas, todas ellas superan el 30% de afiliación.

A continuación se presentan los contenidos más recurrentes detectados en la entrevistas. Los temas se presentan según la frecuencia con la que fueron mencionados. Se hace también mención, según el caso, de las diferencias observadas entre los discursos de los dirigentes de mayor y menor experiencia en posiciones de liderazgo sindical, y de las diferencias entre sectores productivos.

4.1 Imágenes de la empresa

Una primera pregunta que se hizo a los entrevistados fue que relataran, desde su punto de vista cuáles han sido los principales hitos de la historia de su empresa, que hayan marcado de alguna forma su funcionamiento como unidad productiva y a su personal. A través de las respuestas fue posible hacerse una primera idea sobre la valoración de la empresa y los factores considerados significativos para los trabajadores. No nos interesaban los casos particulares en sí mismos, sino los elementos comunes subyacentes en los discursos de los actores.

Entre los entrevistados del sector industrial, los elementos comunes más mencionados fueron:

La figura familiar del dueño: En tres de las industrias aparece con fuerza el carácter familiar de las empresas, como un elemento de continuidad importante en la gestión. "En 1978 murió el dueño

³³ La pauta de entrevistas aplicada se adjunta en el Anexo.

fundador de la empresa y dejó a cargo a su hijo, el año pasado ésta le traspasó el mando a su propio hijo, ya vamos en la tercera generación”.

Cambios en la razón jurídica de la empresa: Se la asigna una gran importancia a la fórmula jurídica con que funciona la empresa. “Esta empresa nace de un cambio de razón social”, “ésto antes era otra empresa, con dos dueños que se separaron y dividieron su sociedad en 2 empresas”. Las prácticas de cambios de razón social, aparecen como algo normal en las historias de las empresas.

Importancia de la demanda del mercado: Se tiene plenamente asumida la alta sensibilidad de las industrias a las fluctuaciones del mercado. “Aumentó la demanda por cilindros de gas, y ello llevó a que esta planta se convirtiera en empresa autónoma”

Memoria de las crisis: Está muy presente en los dirigentes sindicales la imagen de las crisis económicas, en el caso de los más antiguos, la de 1982: “En el ’82 se achicó la empresa en un 50%”, “en 1982 mandaban a los trabajadores para la casa”. Esta memoria se suma a la realidad de la crisis más reciente: “en 1998 hubo una baja importante de personal, se fueron cerca de 60 personas, marcábamos el paso para tratar de mantenernos, bajamos de 400 a 320”, “la crisis actual ha dificultado la inserción de los productos en el mercado”

Los años de bonanza: Como contrapartida, se expresa una añoranza por el buen período económico de las industrias: “1996 fue el mejor período económico de la empresa, nos ampliamos a otras dos plantas”.

En los dirigentes del sector financiero, en tanto, la imagen de la empresa aparece directamente asociada a los movimientos de los capitales financieros internacionales -expresados en fusiones y cambios de propiedad- a la disminución de costos como criterios de gestión de recursos humanos y a la importancia de la imagen corporativa dentro de la gestión general de las firmas:

Fusiones y venta de filiales: “Nos adquirió una transnacional y a partir de noviembre el banco va a cambiar de nombre”, “se vendió una financiera que era del banco, lo que empeoró la situación del banco”.

Racionalización de costos en personal: “Han estado despidiendo gente, ellos aumentan la productividad, pero disminuyendo personal”, “se externa-

lizaron los vigilantes y las digitadoras y se han alargado enormemente las jornadas de trabajo”

Cambios de imagen corporativa: “Hace algunos años cambiaron la imagen corporativa del banco y junto con ello se hizo toda una campaña de reducción de beneficios a los trabajadores, para modernizar la gestión supuestamente”

A diferencia del sector industrial y financiero, en el comercio los dirigentes tienen menos nociones con respecto a la historia de sus empresas, particularmente en las empresas más grandes, lo que aparece relacionado con las altas tasas de rotación que existen principalmente en sus fuerzas de venta. “No conozco mucho la historia de la empresa”, “La verdad es que no sé muy bien lo que pasó antes de que yo ingresara”.

Lo que sí se menciona, pero no por conocimiento personal sino por oídas, son las fuertes oleadas de reducción de personal que han afectado en el último tiempo a las grandes empresas del sector comercio. “Se produjeron despidos masivos, se redujo el personal de 600 a 300 trabajadores”.

Distinta es la situación entre los dirigentes sindicales de pequeñas empresas comerciales de menos de 25 trabajadores donde, si bien los recuerdos también son vagos, se tiende a destacar un hito importante en común: la importancia estratégica de la situación de una gran empresa externa a la que se provee: “1993 fue un tiempo de bonanza, por un convenio de provisión de servicios con una multinacional, pero este convenio después se cerró por la baja que tuvo esa empresa”. “En el 2000 se vendió una de las empresas a las que proveíamos lo que nos provocó muchas dificultades”.

4.2 Imágenes del sindicato

También al preguntar por los principales hitos en la historia del sindicato, nos encontramos con un grupo de dirigentes sindicales que desconocen absolutamente el pasado de su organización, y sólo se empiezan a involucrar en ella desde que asumen posiciones de liderazgo: “no conozco la historia del sindicato antes de que yo ingresara”, “no sé cuando se fundó el sindicato, parece que fue a pedido del dueño”, “no he consultado bien por qué se formó el sindicato, pero al año de que entré me afilié”.

Entre el resto de los entrevistados, que sí conocen su historia, los relatos tienden a coincidir en la siguiente secuencia:

Inicio semi-clandestino: Dada la oposición del empleador, los sindicatos siempre tienden a crearse a sus espaldas (salvo una excepción en la que se mencionó que el sindicato se fundó a pedido del jefe, quien propuso establecer un mecanismo organizado para canalizar los préstamos y anticipos de dinero que los trabajadores le solicitaban). Por lo tanto, crear un sindicato aparece muy ligado al miedo, tanto de los trabajadores a ser despedidos, como del empleador a que los trabajadores generen conflictos. *“Los sindicatos siempre se hacen a escondidas, muy silenciosamente, sin tomar en cuenta el parecer de la empresa, porque la empresa a los que corta primero es a los cabecillas del asunto”*. *“En principio el patrón no quería aceptarlo, incluso pensó cerrar la empresa, pero el socio lo convenció de que no lo hiciera”*. *“Era difícil crear el sindicato, tuve que recorrer los distintos locales contactando a personas que pudieran tener interés, hicimos un pacto con una persona de otro local, que si nos pillaban nos íbamos solos, para no involucrar a más gente”*.

Sindicato como garante de las condiciones laborales: Los dirigentes sindicales de menor experiencia, en general no recuerdan que el sindicato se haya creado para realizar exigencias desmedidas, sino simplemente para exigir el cumplimiento de algunos acuerdos escritos o tácitos que se habían pasado por alto. *“En 1996 se crea el sindicato para hacer frente a los incumplimientos contra el personal, en cuanto a sueldos atrasados, despidos sin indemnizaciones”*. *“El sindicato nace en 1991 porque las cosas no se estaban dando bien por parte de la gerencia, no se respetaban acuerdos que no estaban escritos, pero que se venían respetando desde hace 30 años en cuanto a premios, porcentajes de ventas, bonos, aguinaldos”*.

Sindicato como instrumento para mejores condiciones de trabajo: En cambio, los dirigentes de mayor experiencia se refieren a la creación del sindicato más bien como una necesidad de contar con más fuerza para mejorar las condiciones laborales vigentes. *“Se formó por demandas salariales, para mejorar las remuneraciones y los beneficios”*. *“Al no haber sindicato no habían muchas garantías que después sí pudimos conseguir para el trabajador, en cuanto a ropa, implementos de trabajo, casilleros”*.

Importancia de la negociación colectiva: Cabe señalar que resulta recurrente en los dirigentes más nuevos, la mención a la negociación colectiva como “el” motivo que llevó a constituir los sindicatos: *“En 1998 la empresa nos hizo firmar un convenio colectivo de adhesión múltiple sin discusión, en el 2000 tocaba la renovación del convenio, nos levantamos y creamos el sindicato, para que no nos hicieran lo mismo de la vez anterior”*.

Apoyos externos: La mitad de los entrevistados no contó con apoyos externos para constituir el sindicato, los organizaron ellos mismos y luego acudieron a instancias externas. *“Nos contactamos con distintas federaciones que nos ayudaron en todos los trámites”*. Hay también algunos comentarios que revelan desconfianza hacia la inspección del trabajo: *“Fuimos a la inspección, pero después el inspector llamó para la empresa”*. El resto de los entrevistados, especialmente los de mayor experiencia, señalan a una persona como la que asume el liderazgo inicial, pero contando con una vasta red de contactos e informaciones en otros sindicatos o empresas que le permiten tener éxito: *“Fue en 1965, un tornero llegó con la idea de otra empresa y nos fuimos involucrando”*.

Corrupción: Finalmente, cabe señalar que varias entrevistas aparece mencionado bastante el tema de los problemas entre dirigentes, como hitos que marcaron al sindicato: *“Hubo un problema dentro de la directiva sindical, el presidente andaba vendiendo su fuero a la empresa y la gente se empezó a salir del sindicato”*, *“hubo un dirigente que duró como 20 años en el sindicato pero se perdía la plata y no pasaba nada”*.

En el caso de los sindicatos del sector financiero, además de los elementos antes mencionados aparecen también otros dos, que hablan de una visión del sindicato como una organización muy politizada -*“aquí las listas se arman por corrientes políticas, aunque en los dirigentes más jóvenes ya no se dan tanto esas diferencias”*- y que representa a ciertos grupos más privilegiados de los trabajadores -*“el sindicato al principio era para un grupo selectivo de trabajadores de mayores remuneraciones, pero ahora se abrió a toda la gente”*-. Ambos elementos, si bien refuerzan la cohesión interna de los dirigentes del sector, dificultan la mayor coordinación y acción conjunta con dirigentes de otros sectores.

4.3 Motivación para ser dirigente

Las razones por las cuales se forma una organización sindical no siempre coinciden con las motivaciones que pueda tener un trabajador para asumir posiciones de liderazgo dentro de esa organización. Frente a la pregunta de qué había motivado a los entrevistados a ser dirigentes, se señalaron los siguientes aspectos como los más relevantes para tomar la decisión.

La experiencia: Entre los dirigentes más antiguos, uno de los argumentos más utilizados es su mayor experiencia. Este criterio tiende a reproducir generacionalmente a los mismos dirigentes y dificulta el ingreso de dirigentes más jóvenes. *“Siempre hay cabezas que hacen de representación de los trabajadores, en mi caso fue el mayor conocimiento y experiencia, lo que me llevó a ser dirigente”*. *“Fui varios años delegado de personal y de los con más antigüedad sólo quedaba yo, por eso llegué a ser dirigente”*. *“En la votación para el sindicato hubo un empate y quedé yo por antigüedad en la empresa”*.

“No había nadie más”: Los dirigentes novatos, en cambio, arguyen como razón principal simplemente el hecho de que ningún otro compañero de trabajo quiso hacerse cargo. *“Me pidieron que asumiera la dirigencia sindical con la llegada de un gerente de finanzas que llegó cortando cabezas, para poder hacerle frente, nadie más quería”*, *“la gente aquí ha sido muy atropellada por los jefes y especialmente por los mandos medios, y no había nadie que se parara al frente”*. Muchas veces este tipo de ingreso a la dirigencia sindical implica un esfuerzo adicional de auto-capacitación, que no siempre es fácil: *“primera vez que estaba en un sindicato, me propusieron, no tengo práctica ni nociones, recién me estoy metiendo”*, *“yo empecé así nomás, aprendiendo con otro dirigente antiguo que quedó dentro de la directiva”*.

Los dirigentes combativos: Otra de las motivaciones que aparece en varios dirigentes sindicales, indistintamente de su experiencia y el sector productivo en que se desenvuelven, es su capacidad de lucha, de “ir a la pelea”, para manifestar con mayor fuerza sus puntos de vista, lo que los diferencia de las personas “más tímidas” que se dejan pasar a llevar. *“Siempre he sido luchadora, luchar para que no nos pasen a llevar como personas”*, *“no me gustan las injusticias, quiero que si la empresa crece que nosotros crezcamos con ellos”*, *“yo era obrero y como era el que más hablaba y era más firme me propusieron para la dirigencia”*.

Acceso directo a la empresa: otra motivación que aparece bastante es la posibilidad de tener un acceso más expedito a la dirección de la empresa. *“Ahora puedo llegar directo arriba para plantear nuestros puntos de vista”*. El acceso directo no sólo aparece como un efecto deseado que se puede lograr al ser dirigente sino que también, en el caso particular del sector comercio, es una causa que conduce en forma casi natural a asumir roles de dirigencia: *“me motivó que yo era una persona más de confianza con el gerente de la empresa, era más accesible a él para dialogar, y me di cuenta de que era la persona más indicada”*.

Finalmente, también son mencionados como motivaciones el compromiso social -*“yo siempre he estado bien comprometido con la parte social, siempre me ha gustado ayudar a la gente y entregar lo que yo sé a los demás”*- y la tradición familiar -*“por parte de mi familia tengo hartos familiares sindicalistas, entonces también hay una tradición familiar”*-.

4.4 La misión de un sindicato

A partir tanto del relato de la historia sindical como de las motivaciones personales que llevaron a los entrevistados a ser dirigentes sindicales, se les pidió que resumieran cuál era, finalmente, la razón de ser de un sindicato, es decir, una vez constituido, cómo podría definirse su misión. Planteada de otra forma, la pregunta es ¿qué marca la diferencia entre el hecho de tener o no tener un sindicato en una empresa?

Herramienta de presión: Casi todos los entrevistados reconocen como la principal misión de un sindicato el servir como un instrumento de fuerza frente a la empresa, para que el trabajador obtenga más beneficios. Esta dimensión de la acción sindical es especialmente remarcada en el sector comercio, donde el personal tiene mayores tasas de rotación y, por lo mismo, se ve al sindicato como una instancia eficaz, dado su carácter colectivo. *“Con el sindicato podemos pedir en forma global, para todos”*, *“el trabajador individual se queda callado por miedo a perder el trabajo, y no acude por ejemplo a la inspección del trabajo”*, *“hay muchas personas, que no saben y los pasan a llevar, para evitar eso está el sindicato, uno tiene un respaldo”*.

Garante de la ley: Otro componente de la misión sindical es, para la mayoría de los entrevistados (particularmente los del sector industrial y financiero), servir como una suerte de mecanismo de supervigi-

lancia y fiscalización del cumplimiento de la ley por parte de las empresas, constituyendo –aunque no sea expresado con estas palabras- una instancia complementaria o suplementaria de la labor de las inspecciones del trabajo y los tribunales. “(el sindicato) sirve para que se cumplan nuestros derechos y no sean vulnerados”, “puede defender los derechos de cualquier trabajador y plantearle los reclamos al supervisor”, “se logra mantener lo que la ley dice en materia de derechos laborales y conseguir otros beneficios para los trabajadores, cosas que debieran estar aseguradas sin necesidad de tener un sindicato”, “nosotros estamos para hacer valer las leyes, a veces hay jefes que toman medidas unilaterales sin conocimiento de la ley, y nosotros se lo hacemos notar”.

Participar en la gestión de recursos humanos de la empresa: Los entrevistados pertenecientes a empresas con más de 100 trabajadores, mencionaron también como parte de la misión sindical la co-participación en la gestión de personal. En algunos casos esta co-participación está cruzada por tensiones: “El Departamento de Bienestar y Comité Paritario tratan de reemplazar la labor del sindicato, pero ellos representan a la empresa, y es ahí donde se necesitan la voz de los trabajadores”. En otros, en cambio, se trata de una fórmula plenamente integrada y legitimada dentro de los mecanismos normales de toma de decisiones de la empresa: “El sindicato administra a la empresa, lo que negociamos nosotros se les entrega a todos, incluso a la jefatura. Nosotros establecemos la escala de remuneraciones en las negociaciones”.

Aparte de los tópicos mencionados, hay que destacar que existe también un grupo de entrevistados, particularmente los más jóvenes, que releva otros dos puntos –menos económicos y más culturales- como importantes dentro de la misión sindical: actuar para defender el derecho del trabajador a ser respetado como persona y contribuir a mejorar la calidad de vida del trabajador. Ambos temas tienen una leve mayor predominancia en el discurso de los dirigentes del sector comercio y finanzas, en comparación con los de la industria:

Respeto al trabajador como persona: “nosotros (el sindicato) existimos para hacer entender al empleador de que los trabajadores somos personas”, “estamos para cuidar siempre que se respete al trabajador, en especial por parte de los mandos medios”.

Mejoramiento de la calidad de vida de las personas: “el sindicato debe tener una preocupación especial por la parte social, por el bienestar del trabajador y su familia”, “el sindicato está cien por ciento asociado al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, la empresa por sí misma sólo entregaría lo mínimo”, “nos dedicamos al bienestar social de la gente, se acercan a contarnos sus problemas y nos preocupamos de apoyarlos a ellos y a sus familias, por ejemplo en caso de fallecimiento”.

Cuadro 1: Principales actividades que realizan los sindicatos
(sin incluir la negociación colectiva)

Industria	Finanzas	Comercio
Celebraciones: <ul style="list-style-type: none"> · Fin de año, · Aniversario del sindicato · Fiestas Patrias Convenios con: <ul style="list-style-type: none"> · Librerías, · farmacias, · zapaterías, · supermercados, · casas comerciales, · clínicas dentales, · farmacias, · funerarias. Ayuda a las personas con licencias o en caso de fallecimientos	Convenios con: <ul style="list-style-type: none"> · casas comerciales, · supermercados, · farmacias, · otros. Celebraciones: <ul style="list-style-type: none"> · Aniversario del sindicato · Fiestas patrias Bonos solidarios para trabajadores en problemas	En general, menos actividades: <ul style="list-style-type: none"> · Cuenta de ahorro. · Vale por mercaderías · Colectas voluntarias para casos excepcionales · Préstamos de dinero a los trabajadores. Actividad de bienestar en empresas comerciales grandes (más de 100 trabajadores)

Fuente: Opiniones de dirigentes sindicales entrevistados.

4.5 Los logros sindicales

Otra forma de aproximarse al imaginario de los dirigentes sindicales es indagar, desde su propio discurso, cuáles aparecen como los principales logros o conquistas del sindicato. En la selección de aquello que se considera un logro y aquello que se deja excluido de esta definición hay implícitos una serie de criterios según los cuales se concibe el rol del sindicato dentro de la empresa.

Cabe señalar que, frente a esta pregunta, los entrevistados del sector comercio hallaron mayores dificultades, pues consideran que lo que han hecho es muy poco, a diferencia de la industria, donde hay un discurso mucho más articulado al respecto.

Acceso a redes de fiscalización de derechos: en el discurso de los entrevistados se manifiesta con fuerza la imagen así como los organismos fiscalizadores, no son capaces de llegar a él. El sindicato, contribuye a llenar ese vacío y hace de puente o mediador con los organismos públicos pertinentes. *“Nosotros (el sindicato) pedimos al experto en prevención de riesgos que haga una inspección ambiental y un chequeo médico a los trabajadores para conocer sus condiciones de salud ocupacional”, “hemos llamado a inspectores del trabajo y de salud ambiental para que nuestros derechos no sean pasados a llevar”.*

Protección contra mandos medios: Otro ámbito de contribución de los sindicatos es, a juicio de los entrevistados, su capacidad para contrapesar los abusos o medidas inadecuadas tomadas por los mandos medios de las empresas. Para ello, aprovechan su llegada directa a los niveles directivos. *“El sindicato tiene acceso a llegar más arriba, por lo tanto ayuda a defender con más fuerza los derechos”, “A veces el supervisor es muy acelerado, y ahí el sindicato sirve para frenar algunas medidas que no se piensan muy bien, conversando con la gerencia”.*

Amortiguador de crisis: Finalmente, también se menciona como un logro importante de los sindicatos

el servir como “colchón de contención” para los momentos en que las empresas pasan por períodos de bajas en sus ventas o en su producción. *“En las épocas malas, el sindicato logra disminuir la cantidad de despidos”.*

Cuadro 2: Principales logros concretos de la gestión sindical

<p>GRAN INDUSTRIA Y FINANZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mayor reajuste de sueldos mediante negociación colectiva · Mejoras en higiene de los baños. · Entrega de ropa de trabajo. · Bonos de colación, movilización · Creación del Comité de bienestar de la empresa · Construcción de sede sindical · Compra de cabañas de veraneo <p>PEQUEÑA INDUSTRIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Algunos beneficios y bonos. · Zapatos y la ropa, dos veces al año. · <i>“Nosotros todavía estamos pelando porque nos paguen una hora extra”</i> 	<p>GRAN COMERCIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Tener un contrato colectivo · Bonos y aguinaldos · Asignación de escolaridad. <i>“Son pocas cosas, pero que antes no estaban y ahora están seguras”.</i> <p>PEQUEÑO COMERCIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aumentos de sueldo. · Vestuario de trabajo. · <i>“Nos está faltando sólo conseguir la gratificación”.</i>
---	---

Fuente: Opiniones de dirigentes sindicales entrevistados.

4.6 El sindicato frente a la empresa

¿Cómo ven los dirigentes sindicales entrevistados a la empresa? Una de las preguntas que se abrió a partir de los cuestionarios a los dirigentes sindicales de regiones fue por el alto porcentaje de encuestados que no reconocían ningún derecho a sus empleadores. En las entrevistas se buscó profundizar en este tema, pidiendo a los dirigentes que describieran el tipo de relaciones que el sindicato establece con la empresa.

Las respuestas permiten describir las siguientes grandes regularidades, que caracterizan el discursos de diferentes grupos de entrevistados.

Actitudes anti-sindicales: Un tipo de mirada a la relación empresa/sindicato es la de la tensión permanente y de odiosidad mutua entre las partes de la relación laboral, lo que se expresa en actitudes de parte de los empleadores contra la existencia de sindicatos. *“Ningún empleador necesita que haya sindicato, no les gusta, están en contra”, “hubo 6 meses desde que se formó el sindicato en que el jefe*

no nos quería recibir, nos acusó de haberlo formado en el suburbio, que no le habíamos pedido permiso. Pero si le hubiéramos avisado nos hubiera echado de inmediato”.

Relación directa con el dueño: Un punto de vista diferente, en cambio, tienen otros entrevistados, en general los de aquellas empresas que, más allá de su actividad económica o de su tamaño, tienen un componente familiar importante en su propiedad o en su staff directivo. “Las relaciones con la empresa son buenas, el que quiere habla con el dueño”. “El jefe nos invita una vez al año a un paseo familiar con piscina a su parcela”. “El patrón nos ha tratado super bien. Nunca ha puesto problemas, siempre ha estado de acuerdo, nos respeta como sindicato”. El tipo de relaciones sindicato/empresa descritas de esta forma tiene aspectos positivos, pero también encierra, a juicio de algunos entrevistados, el riesgo de que la acción sindical, o en términos más concretos la persona del dirigente sindical, se vea neutralizada o cooptada por los empleadores.

El problema de los mandos medios: Otro tema muy destacado por diversos entrevistados es la existencia de abusos o malos tratos por parte de las personas ubicadas en puestos intermedios en las empresas. “Muchas veces el buen clima se rompe por los mandos medios (supervisores y jefes intermedios)”, “no es un problema de mala disposición de los dueños, sino que es la ignorancia de los mandos medios, ese es el gran problema que tenemos en nuestras relaciones laborales”. El problema con los mandos medios en algunos casos es visto como una expresión de “desclasamiento”, ya que se trata de trabajadores que antes fueron sus pares y luego fueron ascendidos: “a algunos cuando los ascienden se les

suben los humos a la cabeza”,

El sector comercio: Los atributos negativos de las relaciones sindicato/empresa tienden a ser más mencionados por los entrevistados del sector comercio lo que probablemente esté reflejando la alta flexibilidad y desprotección que imponen las políticas de recursos humanos imperantes en dicho sector: “La relación es tensa, aquí hay demasiados jefes, falta gente que produzca, se está botando la plata”, “tenemos problemas por prácticas anti-sindicales, despidos injustificados y malos tratos verbales”, “a la gente nueva los amenazan para que no se sindicalicen, pasan dos o tres años para que lleguen recién a pensar en sindicalizarse”.

Con respecto a cuáles son los derechos y deberes que le debieran ser reconocidos y respetados al empleador, las respuestas de los entrevistados concordaron en gruesas líneas con los resultados del cuestionario a dirigentes sindicales regionales, asignando la mayor importancia a su derecho de mantener una buena producción y cuidar el desempeño de su empresa, para lo cual puede exigir ciertas cosas al trabajador (que cumpla el contrato, que tenga un buen desempeño, que cuide los espacios físicos).

En cuanto a los deberes, los más importantes a juicio de los sindicalistas son pagar los sueldos oportunamente y dar un trato digno, junto con mantener la empresa funcionando en buena forma, entre otros. Lo más novedoso fueron las respuestas de algunos de los entrevistados (sector comercio), en orden a que el empleador “no tiene obligaciones”, e incluso que “tiene más derechos que el trabajador”.

Cuadro 3: Derechos y deberes del empleador

Derechos	Deberes
<ul style="list-style-type: none"> · “Exigir que sus productos salgan bien terminados para que tengan buena llegada al mercado” · “Exigir que el trabajador cumpla con las normas acordadas en el contrato” · “Exigir un buen rendimiento de las tareas asignadas” · “Exigir que el trabajador cuide el espacio físico de la empresa”. · “Recibir los mismos beneficios de nosotros, el también es un trabajador” · “Por ser dueño, tiene más derechos que el trabajador, su buena casa, su buen auto, su buen sueldo” 	<ul style="list-style-type: none"> · “Recibir los mismos beneficios de nosotros, el también es un trabajador” · “Por ser dueño, tiene más derechos que el trabajador, su buena casa, su buen auto, su buen sueldo” · “Pagar el sueldo pactado en las fechas indicadas” · “Respetar al trabajador como persona, tratarlo con dignidad” · “Mantener la empresa en pie y organizada, hacer buenos negocios, darnos trabajo” · “Preocuparse de cómo se siente el trabajador, qué le está pasando, su parte humana” · “Garantizar condiciones saludables de trabajo” · Entregar implementos de trabajo · “Cumplir todo lo que firmó en una negociación colectiva” · “Respetar lo que dice la ley” · “Estar en la empresa, no manejarla desde lejos” · “El empleador no tiene obligaciones”

Fuente: Opiniones de dirigentes sindicales entrevistados.

4.7 La negociación colectiva

Una actividad que aparece como central en el discurso de todos los entrevistados es la negociación colectiva. En algunos casos incluso se señala explícitamente que es “la” actividad del sindicato, su principal razón de ser.

La principal ganancia de realizar negociaciones colectivas es, según los dirigentes, el hecho de formalizar las relaciones laborales, de contractualizar las condiciones de trabajo, antes establecidas informal y unilateralmente por la empresa. *“Hemos tenido 3 negociaciones colectivas, antes el jefe decía te noto que estás trabajando bien y te subo el sueldo, en cambio ahora tenemos una escala para todos”*.

En la mitad de las entrevistas se mencionó la existencia de prácticas hostiles por parte de la empresa hacia los dirigentes sindicales y los trabajadores involucrados en el proceso negociador. A veces, se debe al hecho de ser la primera negociación colectiva en la historia de la empresa. *“Esta empresa nunca antes había negociado, y a la primera se pusieron muy duros”*.

En otros casos, se dan prácticas sistemáticas de la empresa contra la negociación, particularmente, la sub-contratación de personal externo, como mecanismo para infundir el temor al despido o para demostrar simbólicamente la prescindibilidad y reemplazabilidad del personal. *“Durante la negociación colectiva se sub-contrató a otra firma para que viniera a trabajar a los recintos de esta empresa”*. También son muy utilizados los despidos después de las negociaciones: *“ahí vienen las réplicas de la empresa, los beneficios que logramos ganar los reducen echando gente y contratando personas que no entran al sindicato”*.

Hay un grupo de los entrevistados que señala, a diferencia de los casos anteriores, que su experiencia negociadora ha sido muy positiva, llegando incluso a establecer mecanismos propios de negociación. *“Desde 1983 nosotros no estamos pasando pliego de peticiones, sino que nos arreglamos a la buena, adelantamos la negociación y acordamos distintos beneficios para el sindicato y el bienestar de los trabajadores”*. En los sindicatos del sector financiero en tanto, se señala que sus altas tasas de afiliación les

permiten, en general, desarrollar procesos negociadores exitosos.

Hay, sin embargo, dos cuellos de botella para los sindicatos en los procesos negociadores. El primero se refiere a las dificultades de la mayoría de los sindicatos -excepto en el sector finanzas- para acceder a la información sobre la situación económica de la empresa,

“Sabíamos las cosas al ojo, sacábamos las cuentas y no nos cuadraba la información que nos daba la empresa”.

“La empresa dice que está mal, pero yo no veo que sea así, yo veo lo que se produce y se vende y no me parece que estemos pasando por una crisis”.

“Nosotros accedemos a la información de producción y ventas, aunque la empresa no nos lo entrega, y el asesor de la Confederación nos orienta al respecto para negociar mejor”.

“Nosotros conseguimos por nuestra cuenta la información para gestionar los beneficios, por ejemplo, cotizamos salas cunas y negociamos un bono especial, y de paso le ayudamos a la empresa a reducir gastos”.

La segunda dificultad, en tanto, dice relación con la práctica de las empresas de extender los beneficios hacia los trabajadores no sindicalizados, con lo que se tiende a debilitar la afiliación sindical.

“La empresa extiende los beneficios hacia todos los trabajadores, pero en el momento de los quiebros, los sindicalizados están mejor protegidos”.

4.8 El sindicato y sus redes sociales

También se consultó a los dirigentes por los tipos de contactos que tienen, ya sea con otros sindicatos, organizaciones de grado superior u otro tipo de organizaciones. El capital social, entendido como el conjunto de redes de relaciones sociales, constituye uno de los principales activos de las organizaciones y las personas, ya que les permite acceder a información y recursos necesarios para su mejor desenvolvimiento en un entorno cambiante. Por otra parte, como lo han mostrado los informes del PNUD³⁴, el capital social influye sobre el tipo de representaciones de sí mismos

³⁴ “Informe sobre el desarrollo humano en Chile: más sociedad para gobernar el futuro”, PNUD, Santiago, 2000.

y de los demás, que los actores construyen.

Referente a esta dimensión de análisis, la mayoría de los entrevistados declaró pertenecer a confederaciones o federaciones, realizar intercambios –en distintos grados- con dirigentes de otros sindicatos, y acceder a capacitación y asesoría externa.

- *“Estamos afiliados a la Confederación, entramos sin conocer a nadie, pero yo soy bien curiosa, empecé a estudiar, a leer. Ahí he conocido a dirigentes de otros sindicatos y nos asesoran en materias legales y de economía”.*
- *“Ellos (la Confederación) organizan seminarios con otros sindicatos, de otras regiones, sobre temas laborales, legales, de negociación colectiva”, don de conocemos a otros dirigentes”.*

Sin embargo, también hay algunas opiniones críticas sobre el trabajo de las Confederaciones:

- *“Hay mucha manipulación desde las cúpulas, pero estamos fritos, tenemos que pertenecer a alguna instancia más grande, para tener más fuerza”.*

- *“Estuvimos afiliados a una Federación, el presidente era muy buen dirigente pero el resto de la gente no tenía la formación necesaria, yo he aprendido más en los cursos de la Dirección del Trabajo que por las asesorías de la Federación”.*

Sólo los sindicalistas de las pequeñas empresas comer-ciales se auto-reconocen como totalmente aislados de todo contacto externo.

- *“Es muy poco el contacto que se tiene con otros sindicatos y no pertenecemos a ninguna Confederación”,*
- *“No pertenecemos a otra organización ni tenemos contacto con otros sindicatos, nos manejamos solitos”.*

Cuadro 4: Participación de los entrevistados en otras organizaciones (distintas del sindicato)

<p>INDUSTRIA, FINANZAS y COMERCIO (empresas grandes):</p> <ul style="list-style-type: none"> · “Soy dirigente de un club deportivo”. · “Yo estuve en una junta de vecinos”. · “Participo en el centro de padres del colegio de mis hijos”. <p><i>“De las otras experiencias uno saca nociones, desarrolla la personalidad, aprende a cumplir metas, a gestionar la plata”.</i></p> <p><i>“Es parecido en cuanto a las relaciones que se establecen como dirigente, pero los temas no tienen nada que ver. Se aprende a organizar cosas”.</i></p>	<p>COMERCIO (empresas pequeñas):</p> <ul style="list-style-type: none"> · “Es primera vez que participo en una organización”. · “No he participado nunca en otras organizaciones”.
---	--

Fuente: Opiniones de dirigentes sindicales entrevistados.

V. TRABAJADORES Y EMPLEADORES: ¿CIUDADANOS?

En el capítulo anterior se presentaron los principales temas que caracterizan y que cruzan el discurso de los diferentes dirigentes sindicales entrevistados, tanto en sus puntos en común como en sus matices. En esta sección se presentan los resultados de las entrevistas desde el punto de vista de los derechos y deberes que se consideran los más importantes dentro de la relación de trabajo y que, por tanto, configuran lo que en el imaginario sindical podría ser denominado una cierta noción de “ciudadanía laboral”.

5.1 ¿Qué es un derecho laboral?

Todos los entrevistados coincidieron en grandes líneas en definir un derecho laboral como *“aquello que debiera reconocerse por el trabajo realizado”*. Ello abre una segunda pregunta, ¿qué es lo que debe reconocerse? Según los entrevistados hay dos criterios principales:

- Lo que está establecido en la ley, en el Código del Trabajo.
- Lo que está establecido en el contrato.

Esto significa que los dirigentes sindicales entrevistados reconocen dos fuentes que pueden legitimar una demanda de los trabajadores como un derecho exigible. En las palabras que hemos empleado en nuestro marco teórico, los sindicalistas reconocen dos criterios que marcan el límite entre los derechos que tienen o no un “status” de ciudadanía. Ambos criterios dicen relación con la proclamación formal y explícita con que se han plasmado los derechos en algún tipo de norma escrita, ya sea a nivel nacional o sólo de la empresa.

Probablemente es por ello que la acción sindical tiene una tendencia tan fuerte a orientarse hacia demandas legales o normativas. La otra cara de este punto de vista es que se tiende a dejar fuera del campo de acción todo lo que no es jurídico-legal, que es precisamente el campo sobre el cual tendrían mayor posibilidad de intervención cotidiana los sindicatos.

Sin embargo, hay que señalar también que simultáneamente varios de los entrevistados pusieron especial hincapié en el derecho que tienen los trabajadores a “no ser molestados” en su trabajo, lo cual demuestra que el discurso sindical no sólo se reduce a aspectos jurídico-legales:

- *“Poder trabajar tranquilo, que el gerente a uno le dé la confianza, que no esté encima, uno sabe el trabajo que tiene que hacer”*.
- *“No sentirse obligado o presionado, dejarnos trabajar tranquilos, chicotean mucho, pagan mal, andan apurando”*.
- *“Sentirse respaldado. Recibir retribución del empleador por cumplir sus funciones”*.

5.2 Los derechos y deberes más importantes

Consultados con respecto a cuáles son los derechos más importantes de los trabajadores, las respuestas de los entrevistados coinciden en líneas gruesas con las dadas por los dirigentes encuestados en regiones.

Según los entrevistados, los derechos principales del trabajador son:

- *“Recibir un sueldo digno, pagado en las fechas correspondientes”*
- *“Ser tratado dignamente, respetado como persona”*
- *“Respetar por parte de la empresa los horarios establecidos”*
- *“Imposiciones al día”*
- *“Ambiente de trabajo saludable”*
- *“Disponer de implementos de trabajo”*
- *“Vacaciones”*

En tanto, los principales deberes de los trabajadores son, a juicio de los entrevistados:

- *“Cumplir mi parte del contrato”*
- *“Hacer bien mi trabajo, no sacar la vuelta”*
- *“Producir para que a la empresa le vaya bien”*
- *“Cuidar las dependencias de la empresa”*

- “Capacitarse”
- “Cumplir los reglamentos de la empresa”
- “Cumplir con los horarios”
- “Preocuparse por la calidad de los productos”
- “Ser honrados”

Veamos qué es lo que los entrevistados entienden por aquellos derechos y deberes que, por una parte, son los más recurrentes en el discurso sindical (salario y trato digno), y por otra, parecen estar marcando puntos de inflexión con respecto al discurso o imaginario sindical más clásico (derechos individuales y colectivos)³⁵, basado en la fuerza colectiva de los trabajadores y el conflicto con la empresa.

a) El salario justo

El derecho más mencionado, tanto en las encuestas a dirigentes sindicales de regiones como en las entrevistas a dirigentes de la Región Metropolitana, es el recibir un salario justo. ¿Qué se entiende por tal?

En las entrevistas se mencionaron dos criterios según los cuales los sindicatos negocian con las empresas sus niveles salariales:

Satisfacción de las necesidades de consumo básicas: Este criterio lo aplican especialmente los dirigentes sindicales de las pequeñas empresas (tanto industria como comercio). “*Para poder vivir y mantener una familia en lo básico, se requiere un sueldo base no inferior al mínimo legal (\$100.000), aunque el mínimo no alcanza para cubrir las necesidades básicas*”.

Un sueldo de mercado: Principalmente este criterio lo señalan los entrevistados de las grandes empresas del sector industria y aquellos del sector financiero. “*Un sueldo acorde al trabajo que se desempeña. Para eso tenemos contacto con otros dirigentes para conocer los sueldos promedio a nivel del mercado. Se saca un promedio de sueldos que hay en otras empresas del rubro para comparar*”.

Además, en el caso de las pequeñas empresas del sector comercio no se manifiesta preferencia por ningún criterio en particular, sino más bien se confía en las buenas relaciones con el empleador –que se

expresa en pago de sueldos adelantados- y en la capacidad propia para realizar una buena negociación. “*No nos comparamos con el nivel de otras agencias, nosotros lo hacemos solitos. Además pagan adelantos los días quince, de manera puntual*”.

b) El trato digno

Otro tema en el que nos interesó profundizar fue el derecho a recibir un “trato digno” como persona, más allá de la condición de empleado de una empresa. Al igual que en las encuestas, este derecho fue uno de los más mencionados en las entrevistas. Hay, al respecto, tres tipos de definiciones implícitas que se desprenden del análisis de las entrevistas realizadas.

Trato digno como un derecho humano: Este tipo de mirada se da en dirigentes sindicales de distintos tipos de empresa, distintas edades y diferentes sectores productivos. Se busca poner énfasis en la condición humana del trabajador, más allá de las tratos jerárquicos que normalmente existe en las empresas. “*Que me miren como una persona humana*”. “*Los gerentes debieran ser corteses, saludar al operario, pasan por tu lado y es cómo si no te vieran, al trabajador lo tratan como cualquier cosa*”. “*El jefe debiera tratar-nos como personas, si somos todos iguales, él piensa que somos esclavos, nos obliga a quedarnos de ocho a ocho*”.

Maltrato como sobre-exigencia: En contrapartida, el maltrato laboral es visto en gran medida como un problema que se deriva del hecho de exigir la empresa al trabajador un rendimiento más allá de sus posibilidades y sin contemplaciones con posibles errores, en nombre de una mejor productividad y una mejor calidad de los productos o servicios. “*Que no manden de una máquina a otra*”. “*No es justo que a uno lo traten mal cuando se manda un condoro. Hay trabajadores que son tímidos y los suben y los bajan*”. “*Si no chicoteas a una persona, esa persona trabaja bien, no anda apurada, no hace mal las cosas, y la empresa no pierde*”.

Trato digno como buen clima laboral: Finalmente, otra forma en que los entrevistados entiende el trato digno es de una manera más global, como la generación de un ambiente de trabajo de “buenas ondas”,

³⁵ Hacemos aquí la salvedad de que en la caracterización del imaginario sindical clásico como “confrontacional” y “anti-empresarial” hay por cierto una generalización que omite las heterogeneidades culturales y políticas presentes en el sindicalismo real de los ’60 y ’70. Por ahora sólo usaremos dicha imagen para efectos de poder precisar mejor las grandes tendencias observadas en esta investigación.

menos impersonal, más a escala humana. *“Muchos llegan a la empresa y les da como terror, debiera uno sentirse agradable en la empresa, recibir un regalo para el cumpleaños, ser saludado, tener buenas relaciones, eso sería agradable en una empresa”.*

Sobre el derecho a recibir un trato digno, cabe destacar como un ejemplo de buena práctica lo ocurrido en un banco, en el cual el cambio de propiedad y la llegada de capitales extranjeros aparece asociado a un mejor trato hacia las personas:

“Los nuevos dueños del banco trajeron un reglamento interno que incluye los derechos humanos y todo eso, lo que es positivo porque en muchas sucursales no se respetaba a los empleados, a veces los jefes llamaban la atención delante de los clientes por cualquier motivo, y eso te menoscaba como persona, quedas como el forro...”

c) La capacitación

Un tercer derecho en el que nos interesó indagar más en profundidad es el de la capacitación. Este es un tema de interés, puesto que la formación de capital humano es hoy en día un mecanismo privilegiado para, junto con elevar la competitividad de las empresas, aumentar la empleabilidad y posibilidad de movilidad social de los trabajadores. Es, por tanto, un tema que interesa particularmente a los trabajadores en tanto individuos, para ampliar sus horizontes laborales.

Encontramos dos tipos de respuestas con respecto a si efectivamente el tema de la capacitación está siendo incorporado como un derecho por parte de los trabajadores:

La capacitación como un derecho exigible: Unos (sector industria y finanzas) lo consideran como un derecho y como un tema clave incorporado –en distintos grados– a las demandas sindicales. *“Es un derecho para cada trabajador y a la empresa le sirve tener operarios más calificados que van a hacer mejor su trabajo”.* *“Todos los trabajadores de Chile debiéramos capacitarnos, porque nunca está demás. En el contrato colectivo incluimos el derechos del trabajador a recibir un curso al año”.* Algunos de los entrevistados de este grupo expresan ciertas críticas frente a los cursos de capacitación realizados por los altos mandos

de las empresas, que no se acompañan por capacitación para los trabajadores de niveles jerárquicos más bajos. *“Hay diferencias entre lo que se gasta en capacitación para los puestos directivos, que rotan más, y la baja inversión en los trabajadores de niveles más bajos, que son los más estables”.*

La capacitación como una carga o un gasto innecesario: Otros (sector comercio) en cambio lo ven como un tema absolutamente secundario, y frente al cual incluso manifiestan desconfianzas. Confían mucho más en su propia capacidad de ir aprendiendo en la práctica los requerimientos de su puesto de trabajo. *“Lo que yo he aprendido lo he obtenido de la práctica. No es bueno tener que hacer cursos, hacer una inversión, para aprender los mismo que ya se sabe en la práctica”.*

d) Las condiciones de higiene y seguridad

Otro derecho que afecta a los trabajadores en tanto individuos son las condiciones de higiene y seguridad de sus ambientes de trabajo. Sin duda, el ejercicio de este derecho dice relación con prácticas culturales –por tanto colectivas– que se desarrollan dentro de las empresas, pero desde el punto de vista de los efectos, éstos se dan sobre la salud física y mental de los trabajadores como personas individuales. Se trata de uno de esos derechos que, aún exigiendo normas y regulaciones aplicables a nivel colectivo o grupal para ser respetados, tienden a ser exigidos por los individuos aislados que se ven afectados directamente.

Aquí nos encontramos con una fuerte presencia del tema dentro del discurso sindical del sector industrial y una completa ausencia en el sector comercio y finanzas. Dentro de las industrias, a su vez, hay matices entre las más grandes y las más pequeñas.

Alta importancia de las condiciones ambientales de trabajo: En las grandes industrias, el tema aparece plenamente incorporado dentro de la acción sindical, y forma parte de lo que es negociado oficialmente con la empresa. *“Le damos mucha importancia. El Comité Paritario se hace cargo de los aspectos de Seguridad”.* *“Es muy importante, el trabajador se siente acogido en un lugar de trabajo bonito, limpio y seguro”.*

- Sin embargo, también se expresan ciertas críticas con respecto a supuestos “excesos” cometidos en la aplicación de las normas de higiene y seguridad.

“Muchas veces piden cosas que no están incluidas en el reglamento de higiene y seguridad, por ejemplo, no fumar en los baños”.

No respeto por parte de algunos trabajadores: En las industrias más pequeñas en tanto, aunque el tema es mencionado se denota la menor relevancia que se la asigna por parte de los trabajadores y de los mismos dirigentes sindicales. *“Muchos trabajadores no usan implementos de seguridad, porque les molesta”.*

5.3 Los derechos colectivos y la huelga

Así como hay ciertos derechos individuales que históricamente no estuvieron plenamente integrados dentro de la plataforma de lucha de los sindicatos, y ahora sí lo están siendo, los derechos colectivos parecen haberse desplazado de la centralidad que históricamente tuvieron dentro del imaginario de los dirigentes.

¿Es esto tan así? Las entrevistas muestran que lo que parece haber ocurrido es que el ejercicio de los derechos colectivos ha perdido la eficacia que tradicionalmente pudo haber tenido y, por ello, se aleja del horizonte de posibilidades reales contempladas por los sindicalistas.

En términos generales, los dirigentes entrevistados sostienen que su mayor fuerza como organización proviene precisamente del hecho de ser una agrupación colectiva, que impide que los trabajadores individuales sean pasados a llevar en sus derechos. *“Nuestras decisiones están avaladas por los mismos trabajadores afiliados. Es en esa fuerza colectiva que radica la legitimidad y el peso que logremos imponerle a nuestra demandas”.*

Sin embargo, al preguntar en términos concretos por la opinión que se tiene acerca de las huelgas como herramienta colectiva de presión y negociación, si bien se reconoce su legitimidad, se afirma en seguida que ella es muy difícil de llevar a cabo, por el temor que sienten los trabajadores a perder su empleo.

“La huelga es un instrumento importante, si se está luchando por un derecho justo que no se quiere otorgar, estando la empresa en condiciones económicas de otorgarlo, es justo”.

“No se puede hacer mucha presión, la gente un día dice una cosa y después les meten miedo con que los pueden despedir, y con las deudas nadie

quiere perder su pega”.

“La huelga sirve para hacer presión, pero actualmente no podemos llegar y mandar a la gente a la huelga, porque no se puede correr el riesgo de perder el empleo”.

Sólo en dos casos se manifiesta un rechazo abierto hacia las huelgas como instrumento de presión. Se trata de pequeñas empresas del sector comercio, en las cuales los dirigentes sindicales tienen relaciones de alta confianza con sus empleadores.

- *“Yo nunca he estado a favor de las huelgas, porque pierden todos. Además hay un costo humano para la gente que se va despedida. Cuando hay puntos difíciles prefiero mil veces bajar los puntos y no ir a huelga. Los empleadores tienen la sartén por el mango, los trabajadores no tenemos fuerza, la huelga no es un instrumento”.*
- *“Jamás he estado a favor de las huelgas. Para negociar hay que llegar con buenas palabras delante del patrón. Con rebeldía no se consigue nada. La gente pasa hambre y no se consigue*

Cuadro 5: Experiencias de huelgas

“En 1995 hubo una huelga y fue bastante entretenida, aunque no fue exitosa, al final los socios se fueron descolgando y siendo despedidos, el sindicato pasó de más de 100 a 16 socios, en una semana de paro”.

“En 1996 estuvimos a un día de irnos a huelga, pero finalmente la empresa cedió en lo que estábamos pidiendo”.

“En 1970 se había perdido medio sueldo de la gratificación, la empresa se puso dura y eso llevó a la huelga que duró tres semanas”.

“Una vez tuvimos que parar una huelga a última hora, porque sino íbamos a perder todos”.

“Tuvimos en el 2000 una huelga que duró 2 días por el temor de la gente, por la situación del país y la cesantía. Durante la huelga llegaron a subcontratar a 200 trabajadores de otra empresa externa, sin mucha experiencia”.

Fuente: Opiniones de dirigentes sindicales entrevistados.

5.4 El papel de las leyes y el gobierno

En la definición general de qué es un derecho, los entrevistados hicieron referencia directa a lo establecido en la ley. Sin embargo, al ser consultados por cuál es el papel de esas leyes y de las políticas del gobierno para hacer respetar lo establecido en ellas, se manifestaron muchas opiniones negativas especialmente entre los dirigentes sindicales más jóvenes.

“Yo creo que el gobierno no hace nada, no tiene ninguna importancia, están aceptando una reforma laboral que no nos conviene a los trabajadores”.

“El gobierno y las leyes tiene poca importancia. Siempre el trabajador lleva las de perder, aunque cambien las leyes. Por ejemplo el seguro de desempleo favorece a los trabajadores que ganan menos, pero los que ganan algo más de \$150.000 no les sirve de nada”.

“Las leyes actuales no nos dan poder para hacer recapacitar a los patronos y obligarlos a sentarse a conversar”.

“Me gustaría que no existieran los políticos, el gobierno tiene atadas a las inspecciones”.

En cambio los dirigentes de mayor edad o mayor experiencia sindical expresan un mayor reconocimiento del rol de las instituciones públicas para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.

“Tienen mucha importancia. Del gobierno depende que las empresas tengan mayores adquisiciones y que los trabajadores estén más protegidos”.

“Es muy importante. Tiene que haber un ente que regule y tiene que aumentar la fiscalización”.

“Todo nace de ahí. Si tenemos un buen respaldo de la Dirección del Trabajo y de los legisladores es mucho mejor para los trabajadores”.

“Las leyes laborales son buenas, mientras no generen conflictos entre trabajadores y empleadores”.

5.5 La CUT

También con respecto al papel de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) predominan las visiones críticas. En los dirigentes de sindicatos de empresas grandes, con una participación más activa dentro de

“Hoy en día (la CUT) no tiene ningún peso en el gobierno, además de estar muy cruzada por divisiones políticas. Deberían dejar su color político afuera y trabajar por el bien común de los trabajadores. Como un sindicato en grande”.

“A través de la CUT no se ha conseguido nada, tiene muy poca fuerza. No tenemos ningún vínculo con ellos”.

“Encuentro que se preocupan más de la política que del trabajador, debieran centrarse más en lo gremial. La política debe estar fuera del sindicalismo”.

A los dirigentes de sindicatos más pequeños, la CUT les parece una organización demasiado distante, y con poca importancia para las actividades que ellos mismos realizan. El campo de su acción sindical parece reducirse exclusivamente a los muros de su empresa.

“La vemos lejana (a la CUT), creemos que nosotros no tenemos nada que hacer ahí, somos tan pocos, negociamos entre nosotros mismos”.

“Es bien poco lo que me ha preocupado la CUT y las grandes organizaciones. Es algo como muy lejano, además nosotros somos muy chiquititos, nos preocupamos de nosotros nomás, no de las organizaciones más grandes”.

5.6 Los cambios en la dirigencia sindical

Por último, en las entrevistas se preguntó a los dirigentes sindicales con respecto a cuál es su visión del futuro del sindicalismo en Chile, cómo se imaginan que va a ser la organización sindical del mañana. Hubo consenso casi total en torno a una mirada muy pesimista del futuro, pesimismo que en los dirigentes más antiguos se expresa como resignación y en los más nuevos como desilusión.

Un primer motivo dado para explicar esta mirada pesimista es la constatación de la baja renovación generacional en la dirigencia sindical.

“Creo que los dirigentes actuales tienen la misma visión que los antiguos. Es una línea que ve al empresario en pura guerra. Debería producirse el cambio”.

“Los dirigentes más antiguos iban sólo al choque, veían al empleador siempre como un enemigo. La

gente nueva está teniendo otra visión y por eso no les dan cabida en la CUT”.

“Se ha perdido fuerza por la poca renovación de los dirigentes. A la juventud ya no le interesa asumir un rol como dirigentes sindicales”.

Otros asignan una gran importancia, como ya lo mencionamos, a las malas leyes que existirían en el país y a la falta de mejores políticas por parte del gobierno.

“Yo creo que el sindicalismo va a morir muy ligerito. No se ve futuro si las leyes no cambian”.

“Hay una desmoralización muy grandes porque las leyes no dejan hacer nada como dirigente”.

“No hay cambios, los sindicatos están decayendo por las leyes”.

“No va a cambiar nada si es que el gobierno no pone mano dura contra los rompehuelgas y los subcontratistas”.

También se responsabiliza por el negativo futuro del sindicalismo a los empresarios y a la falta de un cambio cultural de su parte.

“Vamos a seguir en lo mismo, mientras no cambie la mentalidad de los empresarios. Nosotros no podemos hacer los cambios porque no tenemos el poder ni el billete”.

Son muy pocos finalmente los que, en su discurso, incluyen algún tipo de autocrítica respecto a las tendencias que parecieran estar condenando al movimiento sindical.

“Se siguen formando sindicatos sin saber a dónde van, se forman los sindicatos y mueren. Hay gente que se mete a ser sindicalista sin saber cómo se proyecta hacia el futuro. La gente se aburrió, porque no se ven avances”. Especialmente en el sector comercio, *“(…) sigue siendo lo mismo. Seguimos pelando por lo mismo, por la sillita o por el pago de la hora extra. No salimos de ahí, no hay nada nuevo”.*

VI. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación fue indagar en las transformaciones que estarían ocurriendo en las representaciones sociales de los dirigentes sindicales con respecto a los derechos y deberes laborales.

La hipótesis original fue que el movimiento sindical estaría experimentando un cambio en sus representaciones sociales, marcado por la coexistencia de representaciones propias de las lógicas de acción tradicionales -en las que se valoran los derechos colectivos y las relaciones de conflicto- con otras lógicas emergentes -más individualistas y menos confrontacionales-. Esta transformación, a su vez, reflejaría un cambio en la noción de ciudadanía laboral entendida como la condición de ser sujeto de derechos exigibles- que subyace a la acción sindical.

A partir de los resultados de la investigación, se puede concluir que efectivamente hay ciertos cambios a nivel de las representaciones sociales, que tienen relación con cambios intergeneracionales, pero especialmente con las transformaciones en la estructura productiva chilena, reflejados en el menor peso de los sectores industriales, y en las nuevas formas de organización de las empresas.

Datos que permiten avalar esta conclusión general son aquellos que muestran importantes diferencias entre el discurso de los dirigentes del sector comercio, de finanzas y los del sector de la industria, así como las diferencias observadas entre la situación de las grandes y las pequeñas empresas. Éstas resultan ser más relevantes que las diferencias observadas entre dirigentes nuevos y antiguos, salvo en algunos temas puntuales, como los juicios acerca del gobierno y las leyes laborales.

Ahora bien, más allá de los factores explicativos del

cambio que parece estar en proceso -para lo cual se requerirían estudios más en profundidad sobre dichos puntos- ¿en qué dirección pareciera estar apuntando éste?. ¿Qué señales emergentes podrían estar caracterizando un eventual nuevo imaginario sindical?

Esta investigación entrega señales en ocho sentido ³⁶:

Pareciera estarse dando una nueva valoración del sindicato no sólo como una organización de reivindicación salarial (característica que sigue y seguirá fuertemente presente en el discurso sindical), sino también como una institución que ayuda a elevar la calidad de vida, para lo cual gestiona toda una red de prestaciones a los trabajadores mediante convenios con distintas empresas que prestan sus servicios u ofrecen sus productos en mejores condiciones financieras que las normales.

Otro dato novedoso es la mención directa o indirecta que se hace del sindicato como “co-gestor de recursos humanos” con las empresas, que es capaz de administrar las políticas de bienestar de las empresas, pero sin confundirse con la labor de los Comités de Bienestar establecidos por las propias firmas. Esto es, desde una posición de fuerza como es la de estar organizados colectivamente, los trabajadores llegan a tener la capacidad de incidir sobre la toma de decisiones de las empresas, sin generar crisis ni convulsiones.

En tercer lugar, la investigación muestra que aquellos sindicatos que están insertos dentro de redes sociales más amplias o dentro de un tejido social más denso, tienen más posibilidades de desarrollar una labor exitosa que aquellos sindicatos aislados. El hecho de que se emitan algunas críticas a la labor de la Confederaciones y de la CUT no es contradictorio con lo anterior, puesto que la construcción de tejido

³⁶ En las conclusiones sólo hemos relevado aquellos aspectos que parecen ser más novedosos en comparación con las tendencias históricas del movimiento sindical, y que, por lo tanto, podrían ser puntos de inflexión en sus lógicas de acción. Para ello, se sigue un criterio cualitativo-interpretativo, y no se puede, por lo tanto, desde aquí pretender cuantificar la posible presencia de los nuevos elementos en el discurso sindical

social no se reduce exclusivamente a su dimensión institucional. Más aún, la crítica a las instituciones es, en muchos casos, una crítica a su “vaciamiento” de espíritu, de sentido o de energía social, lo que está íntimamente ligado al debilitamiento de las “venas” –las relaciones sociales o el capital social– por las que corre dicho “espíritu”.

Con respecto a los derechos individuales, sin duda se observa una mayor presencia de éstos en el discurso sindical, especialmente en las opiniones sobre la capacitación y las condiciones de higiene y seguridad de las empresas. Pero más significativo que ello, es lo que ocurre con los derechos colectivos, que si bien no son erradicados del discurso sindical en el plano del imaginario, sí están absolutamente relegados en la práctica debido a su inoperancia, dentro del marco legal vigente.

Una señal de que los derechos colectivos siguen estando allí, en las representaciones sindicales, aunque ocultos por la imposibilidad de ser llevados a la práctica, es el papel que se auto-asignan los dirigentes sindicales como “garantes de la ley”. Pese a que son sumamente críticos con respecto a ésta, al asignarse dicho papel parecen estar diciendo “si la ley ha debilitado nuestros instrumentos de lucha, usémosla en nuestro favor” mediante la fuerza colectiva que de hecho conservan.

Finalmente, cabe señalar que del análisis del discurso sindical también se desprende la existencia de ciertos espacios de dislocación, conformados por dirigentes que, estando inmersos en muchas de las afirmaciones que encierra el nuevo “sentido común” sindical, no se ven sin embargo plenamente interpe-lados por ellas. Aquí se puede mencionar, a partir de esta investigación, el caso de los dirigentes más jóvenes, de las empresas pequeñas y del sector comercio. El hecho de sentirse “dislocados” del imaginario sindical no significa la emergencia de formas de protesta, sino –según los datos de la investigación– de retraimiento, ya sea en términos de aislamiento de otras relaciones sociales o de retirada de la labor como dirigentes.

Los resultados de esta investigación muestran, por lo tanto, que la política de fortalecimiento sindical impulsada por los gobiernos de la Concertación enfrenta diversas complejidades, puesto que no basta con

reducir los quórum para la constitución de sindicatos o con ampliar las capacidades negociadoras, si desde el punto de vista subjetivo los propios dirigentes cuestionan la real eficacia de los derechos colectivos. Aunque la reciente reforma laboral constituye un avance en cuanto al real ejercicio de los derechos ciudadanos en el trabajo, por sí mismo el cambio legal no es suficiente: se requiere también de un cambio cultural, tema presente ya desde principios de los noventa.

Volviendo a las preguntas planteadas inicialmente en el marco conceptual, podemos señalar que la “ciudadanía laboral” –entendida como una construcción social anclada en ciertas representaciones sociales que configuran imaginarios de los actores con respecto a un campo de derechos y deberes reconocidos como válidos y exigibles– está también tensionada (desde la mirada sindical) tanto por la individualización como por la globalización.

Por un lado, pareciera que los cambios globales, que han gatillado las transformaciones estructurales que debilitan la base de afiliación sindical, presionan hacia su debilitamiento objetivo, en tanto que la tendencia hacia una mayor individualización de la vida social presiona hacia su debilidad subjetiva. Sin embargo el análisis empírico de la realidad sindical, muestra nuevas formas de re-construcción y re-planteamiento de sus discursos.

Sin poder afirmar aún tajantemente hacia dónde se dirige este proceso, más allá de las pistas que esta investigación arroja, parece claro en todo caso que la “ciudadanía laboral” proclamada universalmente por la OIT no tendrá operatividad real, en la medida que las prácticas de los actores laborales no se vean modificadas. Al igual que la “declaración universal de los derechos humanos”, no puede tener eficacia práctica –más allá de ser usada como instrumento legimitador de sanciones para los infractores– si sus premisas no están incorporadas dentro de la construcción social que los sujetos beneficiados por ella hacen.

ANEXO: PAUTA DE ENTREVISTAS A DIRIGENTES SINDICALES

- 1. La empresa**
 - Giro principal
 - Nivel de ventas o producción
 - Número de trabajadores (nivel salarial, calificación, tipos de contrato, sub-contratación, mujeres)
 - Porcentaje de afiliados al sindicato
 - Historia de la empresa, principales hitos

- 2. El sindicato**
 - Historia del sindicato, principales hitos
 - ¿cuáles son las principales motivaciones para querer ser dirigente sindical?
 - ¿para que sirven los sindicatos? ¿qué funciones cumplen?
 - ¿cuáles son los principales objetivos de un sindicato?
 - ¿qué estrategias se usan para lograr dichos objetivos?
 - ¿cuál es el rol del conflicto en esas estrategias?
 - ¿cómo se organizan cotidianamente los sindicatos?
 - ¿cuáles son los principales recursos que requieren para desarrollar su labor? (listarlos)
 - ¿a través de quienes acceden a dichos recursos?
 - ¿qué apoyos externos reciben?

- 3. Derechos y deberes de los trabajadores**
 - ¿Qué entiende ud. por "derechos laborales"?
 - Según esa definición, ¿cuáles considera ud. los derechos más importantes de los trabajadores? (listarlos)
 - ¿Qué significa cada uno de ellos? ("Salario justo", "Trato digno", "Derechos colectivos", "Capacitación", "Higiene y Seguridad")
 - ¿De qué manera contribuyen los sindicatos al respeto de estos derechos?
 - ¿Los tienen incorporados dentro de su discurso?
 - ¿Qué papel cumplen las leyes y el gobierno para el respeto de estos derechos? ¿Y otros actores?
 - Como contrapartida a estos derechos, ¿cuáles considera Ud. que son los principales deberes que tienen los trabajadores? (explicarlos)
 - ¿Los sindicatos los tienen incorporados dentro de su discurso?

- 4. El empleador**
 - ¿Qué representa para los sindicatos la figura del empleador?
 - ¿Tiene derechos? ¿Cuáles?
 - ¿Tiene deberes? ¿Cuáles?
 - ¿Se reconocen estos derechos y deberes?

- 5. Cambios en la dirigencia sindical**
 - ¿Usted cree que está ocurriendo algún cambio en la mentalidad de los dirigentes sindicales hoy en día?
 - ¿Cuáles?

Aportes Al Debate Laboral

10

Transformaciones en el imaginario sindical:
Una mirada de la ciudadanía laboral desde
los sujetos



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Departamento de Estudios

Diseño y diagramación: Miguel Rodríguez / 09.46043300



GOBIERNO DE CHILE

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS