

Las implicancias de la expansión del empleo precario para la organización y acción sindical

INFORME - RELATORIA DEL SEMINARIO-TALLER



Seminario desarrollado por la Subsecretaría del Trabajo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el jueves 27 de noviembre de 2014, en el Hotel Fundador, Santiago de Chile.



Las implicancias de la expansión del empleo precario para la organización y acción sindical

INFORME - RELATORIA DEL SEMINARIO-TALLER



Seminario desarrollado por la Subsecretaría del Trabajo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el jueves 27 de noviembre de 2014, en el Hotel Fundador, Santiago de Chile.



Este informe resume las opiniones vertidas de los participantes en el seminario-taller “Las implicancias de la expansión del empleo precario para la organización y acción sindical” realizado el día jueves 27 de noviembre de 2014 por la Subsecretaría del Trabajo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en la ciudad de Santiago.

Los contenidos de este documento son de exclusiva responsabilidad de FLACSO-Chile y no representan necesariamente los puntos de vista de la Subsecretaría del Trabajo y de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Este informe fue preparado por:

Sonia Yáñez, Investigadora FLACSO-Chile

Karina Narbona, Consultora FLACSO-Chile, Investigadora Fundación SOL

Publicación FLACSO-Chile

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
SOBRE EL INFORME	5
SOBRE EL SEMINARIO	6
<i>Breve reseña</i>	6
<i>Fundamentos</i>	6
<i>Objetivos</i>	7
<i>Participantes</i>	8
<i>Programa</i>	12
<i>Metodología del taller grupal</i>	13
SÍNTESIS DE LAS PRESENTACIONES	15
PALABRAS DE BIENVENIDA	15
<i>Francisco Javier Díaz, Subsecretario del Trabajo</i>	15
<i>Ángel Flisfisch, Director FLACSO-Chile</i>	18
<i>Nicolás Farfán, Unidad de Diálogo Social Subsecretaría del Trabajo</i>	19
PRESENTACIONES TEMÁTICAS	20
<i>Presentación 1: La Precarización laboral. Aspectos de la discusión internacional (Sonia Yáñez, FLACSO-Chile)</i>	20
<i>Presentación 2: ¿Pleno empleo o pleno empleo precario? Las tendencias de precarización del empleo en Chile y sus bases económicas e institucionales (Karina Narbona, Fundación SOL)</i>	25
<i>Presentación 3: La visión de la OIT sobre la precariedad en la actualidad (Guillermo Campero, OIT)</i>	28
<i>Presentación 4: Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud (Lucas Cifuentes, FLACSO-Chile)</i>	31
<i>Presentación 5: Precariedad del trabajo y sindicalismo ¿fatalidad o desafío estratégico? (María Ester Feres, Universidad Central)</i>	34
TALLERES GRUPALES	38

CONCLUSIONES	41
ANEXO	45
TRANSCRIPCIONES COMPLETAS DE LAS PONENCIAS Y OTRAS	
INTERVENCIONES (DEBATE Y TALLER)	45
PANEL 1	45
<i>Sonia Yáñez, FLACSO-Chile.....</i>	<i>45</i>
<i>Karina Narbona, Fundación SOL.....</i>	<i>52</i>
<i>Guillermo Campero, OIT.....</i>	<i>65</i>
<i>Lucas Cifuentes, FLACSO-Chile.....</i>	<i>71</i>
<i>Rodrigo Palomo, Universidad de Talca (moderador).....</i>	<i>82</i>
<i>Debate.....</i>	<i>83</i>
PANEL 2	97
<i>Patrizio Tonelli, Investigador FLACSO-Chile (moderador).....</i>	<i>97</i>
<i>María Ester Feres, Universidad Central</i>	<i>98</i>
<i>Debate.....</i>	<i>109</i>
TRABAJO DE TALLER.....	117
<i>Andrea Sato (moderadora grupo morado)</i>	<i>117</i>
<i>Fabián Velasco (moderador grupo amarillo)</i>	<i>120</i>
<i>Rodolfo Tagle (moderador grupo azul)</i>	<i>122</i>

INTRODUCCIÓN

SOBRE EL INFORME

El siguiente informe presenta los contenidos del seminario-taller “Las implicancias de la expansión del empleo precario para la organización y acción sindical” realizado el día jueves 27 de noviembre de 2014 por la Subsecretaría del Trabajo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en la ciudad de Santiago.

La actividad que aborda el informe reunió a más de 100 personas y fue una experiencia de reflexión y circulación del conocimiento entre el mundo sindical, académico, organizaciones de la sociedad civil y autoridades del Gobierno. Un espacio donde, desde distintas posturas, los participantes pudieron compartir sus miradas sobre la precarización del trabajo y su relación con el mundo sindical.

El lector encontrará en este documento una descripción general de la actividad en relación a sus fundamentos, objetivos, programa, participantes y metodología. Luego, una síntesis de cada exposición, donde se recoge la información más relevante, procurando mantener los términos de los propios ponentes. En anexos, la transcripción completa de las presentaciones de las mesas, del debate con el público y de las palabras de síntesis del trabajo en taller.

El objetivo es recuperar el conocimiento y la reflexión que emanó de esta instancia para servir de referencia teórica y práctica a quienes estén interesados.

SOBRE EL SEMINARIO

Breve reseña

La jornada se llevó a cabo entre 9:30 am y 17:50 pm y constó de dos paneles, uno más expositivo y orientado al diagnóstico y otro más propositivo, donde hubo exposiciones que fueron la antesala de discusiones grupales basadas en la experiencia de los asistentes.

- 🖨️ Panel 1: “La expansión del empleo precario, sus bases económicas e institucionales y sus efectos sociales”. (Diagnóstico)
- 🖨️ Panel 2: “Las implicancias de la precarización laboral para la organización y acción sindical”. (Desafíos, mirada de futuro)
- 🖨️ Taller: “Las implicancias de la precarización laboral para la organización y acción sindical”. (Diagnósticos, proyecciones y respuestas sindicales)

Fundamentos¹

La necesidad de reflexionar y proponer modos de acción ante las transformaciones y tensiones que se experimentan en el mundo del trabajo en relación con la expansión del empleo atípico y precario sirve de fundamento para el seminario-taller “Las implicancias de la expansión del empleo precario para la organización y acción sindical” organizado en conjunto por la Subsecretaría del Trabajo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

El mundo del trabajo remunerado se ha vuelto más complejo y de difícil orientación, tanto para la identificación y adopción de políticas públicas como para el movimiento sindical. La revolución científica-tecnológica, la globalización, los cambios en la dinámica y estructura económica a nivel global, regional y nacional, el paradigma neoliberal en economía, mercado

¹ En este apartado y en la parte de objetivos se reproduce íntegramente el texto de la convocatoria del evento.

laboral y políticas sociales, nuevas formas de producción y de gerenciamiento, entre otros, se han traducido en cambios significativos del carácter y de la organización del trabajo. Estos cambios desafían profundamente al movimiento sindical y la institucionalidad laboral y social, abriendo también nuevas interrogantes y desafíos en el área de las ciencias económicas y sociales.

Particular importancia tiene la expansión del empleo atípico y precario y el desplazamiento de la precariedad laboral y social desde los márgenes de la sociedad al centro productivo de ella, afectando crecientemente también a trabajadores asalariados calificados, trabajadores del conocimiento en ciencia y tecnología, trabajadores profesionales por cuenta propia, entre otros. En el Chile de hoy, grandes grupos de trabajadores dependientes e independientes carecen de protección laboral y social suficiente debido a jornadas laborales reducidas, bajos ingresos, ocupación discontinua, empleos y trayectorias laborales atípicos no protegidos por la institucionalidad laboral y social vigente. Esto es el caso especialmente de importantes grupos de mujeres y de trabajadores de estratos etarios más jóvenes, siendo la precariedad del empleo un fenómeno extenso particularmente en el sector pujante de servicios y en el comercio.

Los efectos negativos de la precarización laboral sobre las condiciones de trabajo y vida de las personas y la cohesión social requieren adaptaciones y reorientaciones tanto de la institucionalidad laboral y social vigente como de la organización y acción sindical.

Objetivos

-  Desarrollar una jornada de reflexión entre expertos, dirigentes sindicales y representantes del Gobierno, en la cual se compartan conocimientos e información acerca de la expansión del empleo precario en Chile y en el mundo, sus bases económicas e institucionales, sus

consecuencias sociales e implicancias tanto para las políticas públicas como para el movimiento sindical.

- 📄 Generar sinergias que faciliten la formulación de enfoques adecuados para futuras investigaciones y debates sobre el tema en cuestión.

Participantes

Anfitriones

- 📄 Ángel Flisfisch, Director de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile)
- 📄 Francisco Javier Díaz, Subsecretario del Trabajo
- 📄 Nicolás Farfán, Encargado de la Unidad de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo

Expositores

- 📄 Dr. Sonia Yáñez, Economista, Investigadora del Programa Economía del Trabajo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile)
- 📄 Karina Narbona, Antropóloga Social, Investigadora del Área Tendencias del Trabajo de la Fundación SOL
- 📄 Lucas Cifuentes, Licenciado en Sociología, Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile), Programa Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES)
- 📄 María Ester Féres, Abogada, Académica y Directora del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad Central
- 📄 Guillermo Campero, Sociólogo, Especialista en Políticas Públicas de Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe

Moderadores

-  Dr. Rodrigo Palomo, Abogado, Académico y Subdirector del Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS) de la Universidad de Talca
-  Dr. Patrizio Tonelli, Historiador, Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile), Programa Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES)

Facilitadores del Trabajo en Grupo

-  Andrea Sato, Profesora de Historia y Cs. Sociales de la Universidad de Santiago de Chile. Miembro organizador de la Escuela de Formación Sindical Clotario Blest
-  Fabián Velasco, Abogado, Escuela Sindical Universidad Diego Portales
-  Rodolfo Tagle, Antropólogo Social, Investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile)

Organizaciones Sindicales

-  Sindicato de Funcionarios Asistentes de la Educación de San Fernando (SETRACOM)
-  Sindicato de Trabajadores de Universidad Andrés Bello
-  Sindicato de Trabajadores de Universidad Viña del Mar
-  Sindicato de Trabajadores de Universidad Diego Portales
-  Sindicato de Trabajadores de Universidad Andrés Bello (SUNAB)
-  Federación de Sindicatos de Universidades Privadas Livia Videla
-  Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas (SINTRAC)
-  Sindicato Nacional de Empresa de Servicios Externos –SERVEX–
-  Sindicato de Holding CENCOSUD
-  Sindicato N°1 Supermercados UNIMARC
-  Federación Nacional N°2 de Sindicatos de Compañías Cerveceras Unidas –CCU–
-  Sindicato Empresa de Servicios de Alimentación ARAMARK

-  Sindicato de Empresa DOLE de San Fernando
-  Sindicato N° 3 de Trabajadores Panificadores (SITRAPAN)
-  Federación Nacional Campesina (FNC)
-  Federación Nacional Progreso Agrícola
-  Sindicato de Trabajadores de Call Center (SINTRACALL)
-  Sindicato Interempresas de ENTEL
-  Sindicato de Trabajadores de Red de Salud Universidad Católica
-  Asociación Nacional de Funcionarios del Fondo Nacional de Salud (ANAFF)
-  Federación de Trabajadores del Cemento (FETRACEM)
-  Sindicato N°2 de Cementos POLPAICO
-  Confederación de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET)
-  Sindicato de Banco de Crédito e Inversiones –BCI–
-  Sindicato de Empresa de Seguros PROVIDA
-  Sindicato de Institución de Salud Previsional Vida Tres
-  Federación de Trabajadores de Administradoras de Fondos de Pensiones –AFP–
-  Sindicato Nacional Empresa de Seguridad PROSEGUR
-  Federación Nacional de Conductores de Camiones de Cargas Peligrosas (FENACCAP)
-  Sindicato de Trabajadores de Transantiago
-  Federación de Trabajadores Forestales, Celulosa, Papel y Aserraderos (FACELPA)
-  Sindicato María Rosas
-  Federación Nacional de Sindicatos de la Zona Norte (FESINOR)
-  Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de La Calera
-  Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Petorca
-  Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Otras entidades de procedencia de los asistentes

-  Vicaría de los Trabajadores
-  Fundación Abrazarte
-  Universidad de Valparaíso
-  Universidad de Chile
-  Subsecretaría de Economía
-  Subsecretaría de Turismo
-  Ministerio del Trabajo
-  Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
-  Organización Internacional del Trabajo
-  Instituto de Salud Pública
-  Instituto de Seguridad Laboral
-  Escuela de Formación Sindical Clotario Blest

Programa

Horario de Actividades		
Inscripción (30')		9:00 – 9:30
Apertura (40')	Palabras de Bienvenida, Subsecretario del Trabajo, Francisco Javier Díaz. (15')	9:30 – 9:45
	Palabras de Bienvenida, Director de FLACSO-Chile, Ángel Flisfisch. (15')	9:45 – 10:00
	Presentación de los objetivos y actividades del Seminario-taller. Expone: Nicolás Farfán, Unidad de Diálogo Social Subsecretaría del Trabajo. (10')	10:00 – 10:10
Panel 1: “La expansión del empleo precario, sus bases económicas e institucionales y sus efectos sociales”. <i>Moderador:</i> Rodrigo Palomo, Universidad de Talca. (2 hr, 50')	“La precarización laboral. Aspectos de la discusión internacional”. Expone: Sonia Yáñez, FLACSO-Chile. (20')	10:10 – 10:30
	“¿Pleno empleo o pleno empleo precario? Las tendencias de precarización del empleo en Chile y sus bases económicas e institucionales”. Expone: Karina Narbona, Fundación SOL. (20')	10:30 – 10:50
	“La visión de la OIT sobre la precariedad en la actualidad”. Expone: Guillermo Campero, OIT. (20')	10:50 – 11:10
	“Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud”. Expone: Lucas Cifuentes, FLACSO-Chile.	11:10 – 11:30
	Café (30')	11:30 – 12:00
	Debate (50')	12:00 – 12:50
	Conclusiones (10')	12:50 – 13:00
	Receso / almuerzo (1 hr, 30') 13:00 – 14:30	
Panel 2: “Las implicancias de la precarización laboral para la organización y acción sindical”. <i>Moderador:</i> Patrizio Tonelli, FLACSO-Chile. (40')	“Los sindicatos frente al tema de la precariedad. Experiencias, desafíos y limitaciones”. Expone: Bárbara Figueroa, Presidenta CUT [se ausenta]. (20')	14:30 – 14:50
	“Precariedad del trabajo y sindicalismo ¿fatalidad o desafío estratégico?” Expone: María Ester Féres, Universidad Central. (20')	14:50 – 15:10

Taller: “Las implicancias de la precarización laboral para la organización y acción sindical” <i>Anfitrión general:</i> Máximo Aguilera, FLACSO-Chile (2hr, 40’).	Indicaciones para el trabajo en grupos. (10’)	15:10 – 15:20
	Conversación en grupo de los participantes (1 hr)	15:20 – 16:20
	Café (30’)	16:20 – 16:50
	Plenaria de relatorías de grupos de conversación. Exponen <i>moderadores de cada grupo</i> : Fabián Velasco, Escuela Sindical Universidad Diego Portales. Andrea Sato, Escuela Sindical Clotario Blest. Rodolfo Tagle, FLACSO-Chile. (30’)	16:50 – 17:20
Sesión de clausura (30’)	Firma del convenio Subsecretario del Trabajo, Francisco Javier Díaz, y Director FLACSO-Chile, Ángel Flisfisch. (30’)	17:20 – 17:50

Metodología del taller grupal

Para abordar el tema: “Las implicancias de la precarización laboral para la organización y acción sindical”, el grueso de la jornada de la tarde se apoyó en una metodología de taller. Una vez concluida la exposición inicial que tuvo lugar en el Panel 2, los participantes se dividieron en grupos de conversación para discutir los desafíos del sindicalismo ante la precariedad laboral, discusión que duró una hora. Luego se procedió a una exposición en plenaria de las conclusiones de los grupos, que fue hecha por los moderadores de cada grupo.

En cuanto a la conformación de los grupos, los asistentes se dividieron en tres, de acuerdo al color de la etiqueta (morado, amarillo, azul) que recibieron al entrar al salón. En cada grupo se expresó la diversidad de actores presentes, que eran principalmente dirigentes sindicales de distintos rubros económicos y lugares del país y algunos investigadores de universidades, organizaciones sociales y organismos públicos.

Todos los asistentes recibieron una hoja con las siguientes preguntas a desarrollar:

1. ¿Cómo se expresa la precariedad laboral en su experiencia personal y en la de sus compañeros/as de trabajo?

2. El mundo del trabajo actual se caracteriza por la propagación de empleos temporales, subcontratados, subempleados o sin contrato; por la alta presencia de mujeres y jóvenes sin experiencia sindical en ciertas áreas productivas; y por la proliferación de desempleados de larga duración y de jubilados precarios ¿Cómo puede el sindicalismo adaptar su estructura interna para integrar y representar a estos sujetos laborales más diversos? ¿Cómo lo podría hacer para que sus demandas reflejen las necesidades de estos sectores?

SÍNTESIS DE LAS PRESENTACIONES

PALABRAS DE BIENVENIDA

Francisco Javier Díaz, Subsecretario del Trabajo

-  Es tremendamente relevante ad portas de la presentación de un Proyecto de Ley en materia de derechos colectivos de los trabajadores, analizar los impactos y alcances que va a tener ante una nueva realidad laboral que es, más que de trabajo precario, de nuevas precariedades que se dan en el mundo del trabajo.
-  Saludar a FLACSO y a todo el equipo, a Ángel, su Director en Chile y a todas las personas del equipo de investigadores que ha estado en la organización de este seminario. Agradecer también al equipo de Diálogo Social de nuestro Ministerio, de la Subsecretaría, que también ha tomado parte de la organización no sólo de éste evento sino del Programa de Investigación del Trabajo que vamos a llevar adelante.
-  El Proyecto de Reforma Laboral a presentar en las próximas semanas, tiene como objetivo principal fortalecer el derecho colectivo de los trabajadores del ámbito privado, regulados en el Código del Trabajo. Aborda el libro Cuarto del Código del Trabajo y en alguna medida el libro Tercero sobre Organizaciones Sindicales.
-  Una reforma que aspira a producir efecto en esta materia, tiene que abordarse de manera razonablemente integral y hacerse cargo de los tres pilares del derecho colectivo del trabajo: sindicatos, negociación y huelga.

-  En el pilar sindical, la idea es eliminar la posibilidad de constituir un grupo negociador allí donde hay un sindicato operando, porque muchas veces es utilizado como herramienta de debilitamiento y de división de los sindicatos. Además, para fortalecer la negociación colectiva, debe haber una contraparte estable del empleador que dé seguimiento al contrato colectivo durante toda su vigencia. Por otro lado, desde el Ministerio del Trabajo y la unidad de Diálogo Social vamos a tener programas públicos de fortalecimiento y formación de dirigentes sindicales, con una cantidad importante de recursos para el próximo año. Nos hemos puesto la meta de llegar ojalá a más de 6.000 dirigentes sindicales de aquí al año 2018.
-  El segundo pilar es fortalecer el procedimiento de la negociación colectiva. Hoy día el procedimiento es débil, engorroso y se negocian pocas cosas. Hay problemas con jornada laborales que en una negociación colectiva se podrían abordar de mejor manera. Otro tema que se puede llevar a la negociación colectiva son las brechas salariales entre hombres y mujeres. Además, se necesita un procedimiento menos engorroso del que tenemos hoy, lleno de plazos y contra plazos: tiene que haber etapas muy definidas, plazos iniciales, plazos finales y no mucho más que eso. Por último, fortalecer las instancias de mediación en la negociación colectiva.
-  En tercer lugar, una mejor huelga. Con la figura de reemplazo, evidentemente Chile no cumple con los estándares internacionales que debiera cumplir para que la huelga sirva como herramienta efectiva a la hora de negociar colectivamente.
-  Esta reforma es importante, pero tenemos que pensar cómo va a ser su aplicación en un mercado del trabajo que está cambiando. Hace 10 años habría tenido una distinta aplicación de la que tendrá hoy día. Hoy en día hay más profesionales, más subcontratación, tercerización (muchas veces completamente abusiva) y también subterfugios

(tuvimos que legislar para eliminar el multirut y estamos muy orgullosos de haberlo hecho, pero era un absurdo).

 Esta nueva realidad tiene un impacto en la organización sindical y es algo a lo que necesitamos poner mayor reflexión, con dos propósitos: hacer una mejor Ley y también tener mejores sindicatos. Es bien distinto hacer sindicalismo cuando se está en una empresa durante 20 años, con una relación de conocimiento, incluso de confianza, a hacerlo en una empresa que probablemente desaparezca en 2 años más. ¿Qué lealtad con la empresa puedo exigir yo al trabajador de la distribuidora de bebidas que está subcontratado por otra distribuidora de bebida, qué mirada de largo plazo, qué confianza, si él sabe que esa empresa es un señor con un maletín y no mucho más? Y por otro lado, hay incentivos para que el dirigente, al ir a una negociación, quiera solo conseguir un bono alto, pues probablemente la empresa ya no exista más.

 Esto empezó a pasar hace 10 o 15 años y hoy estamos en una situación bastante más alta. Hay oportunidades importantes, es el momento de ver buenas ideas para una buena regulación, pero hay desafíos internos también, de nosotros, de ustedes entre la dirigencia sindical, de cómo enfrentar esta nueva realidad y ojalá desde el punto de vista de una mayor unidad. Si en Chile hay una sola CPC y hay una sola SOFOFA y una sola SONAMI, por qué tenemos centenas y centenas o sino miles sindicatos en los distintos rubros. Bueno, es una provocación para que se discuta durante el día y al final, cuando firmemos un Convenio con FLACSO para investigar con mayor detalle y profundidad este tema durante el próximo año, podamos tener buenas luces.

Ángel Flisfisch, Director FLACSO-Chile

- A modo de introducción: la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, es un organismo intergubernamental latinoamericano que existe en virtud de un tratado que han suscrito todos los países de Latinoamérica con excepción de Colombia y Venezuela (en Colombia hay un proyecto de Ley en trámite para ratificar el Tratado) y que incluye a la vez a todos los países de Centroamérica y El Caribe hispanoparlante. Tiene ya más de 50 años de existencia.

- En la Sede Chile de FLACSO, el tema laboral ha sido un tema que, desde el inicio, en los años 50, ha estado en primer lugar de la agenda. Hoy tiene al menos tres ejes: 1) un eje de docencia donde se han realizado 5 Escuelas Sindicales con sindicatos de Codelco, de Gasco, entre otros.; 2) un proyecto de investigación sobre mercados laborales (van a escuchar a Sonia Yáñez como una de las ponentes, una académica muy destacada y que ha trabajado en este tema durante mucho tiempo); 3) y un proyecto que lo conocemos como el proyecto Rockefeller, porque la Fundación Rockefeller lo financia, que es sobre empleo informal y empleo precario y como se relaciona la precariedad con los sistemas de salud (también van a exponer).

- A lo que dijo el Subsecretario, solo añadir algo. Un tema que no está en la coyuntura, pero uno no pierde la esperanza, es el que atañe a la estructura al interior de la empresa. En la vida real, la organización de la empresa en Chile y en el mundo quizás, es autoritaria, con estructuras jerárquicas muy claras y algunas asimetrías de poder notables. Los trabajadores son el polo con menos poder, con mucho menos capacidad de influir en las decisiones de la empresa. Uno aspira a empresas más horizontales, en que los trabajadores tengan una participación no solo simbólica y no sólo en la negociación colectiva, sino en las decisiones que son cruciales en la empresa y, por qué no, sobre la participación en las utilidades. Está el caso de los Concejos que integran a los ejecutivos y a trabajadores. Eso supone

sindicatos muy fuertes. Si el día de mañana esto sucede, no va a ser obra de unos iluminados.

- ❏ Pero en los mercados de trabajos más clásicos, en que el empleo era por toda la vida, habían condiciones para que el sindicato fuera más robusto. Hoy los mercados de trabajo son distintos. Para fortalecerse, las organizaciones sindicales tienen que desarrollar una estrategia y para tener una buena estrategia tienen que comprender qué es lo que tienen por delante.
- ❏ Lo que buscamos hoy es que ustedes mismos y ustedes mismas, tengan mucho más herramientas e información para comprender qué es lo que está sucediendo en los mercados de trabajo y entonces puedan ver estrategias de fortalecimiento de la organización en el corto y en el largo plazo. De este modo, hacemos hoy, con este seminario, una pequeña contribución a esta misión de ustedes.

Nicolás Farfán, Unidad de Diálogo Social Subsecretaría del Trabajo

- ❏ Como Unidad de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo hemos establecido a partir de hoy día una primera etapa de alianzas que queremos formar con instituciones académicas como FLACSO, para poder construir políticas públicas.
- ❏ No sacamos nada con tener o realizar reformas para los trabajadores en organización sindical si no tenemos trabajadores formados para ello y eso es importante, porque uno de los puntos de la precariedad laboral es no tener trabajadores o no tener organizaciones sindicales capacitadas para poder desempeñarse formalmente en una negociación; y ese es el objetivo de la Unidad la cual me toca dirigir.
- ❏ Hoy día existen 1.200 millones de pesos, para el año 2015 se habrán aumentado en 1.350 millones de pesos para dedicarnos al diálogo social y a la formación sindical.

-  Un trabajador formado como corresponde es un mejor trabajador para poder dialogar con la empresa, es un mejor trabajador para poder dialogar con el gobierno, es un mejor trabajador para hacer un reconocimiento específico de la institucionalidad laboral y ese trabajador formado como corresponde es un trabajador que puede hacer una defensa como corresponde de los intereses de sus bases y también de los intereses de su familia.

-  Ojalá puedan en la tarde hacer un diálogo social efectivo entre ustedes y eso a nosotros nos sirve junto con FLACSO para poder sacar una investigación que nos sirva de insumo para la concepción de las políticas públicas. El objetivo del Ministerio del Trabajo, el de la Subsecretaría y por cierto de esta Unidad, es sacar la construcción de diálogo social del nivel de los grandes pensadores para que ustedes mismos lo desarrollen en sus organizaciones sindicales.

PRESENTACIONES TEMÁTICAS

Presentación 1: La Precarización laboral. Aspectos de la discusión internacional (Sonia Yáñez, FLACSO-Chile)

-  La precariedad en el debate sociológico designa relaciones de trabajo y de vidas inestables y/o inseguras. No es un tema nuevo, siempre ha habido formas precarias de trabajo remunerado y a nivel global siguen siendo la regla. En Chile se investiga este fenómeno desde fines de los años 80.

-  Nuevos dilemas y preguntas problemáticas se han incorporado al debate en los últimos años. ¿Cuáles son estos dilemas? la Organización Internacional del Trabajo los ha nombrado: pese a las campañas de promover el trabajo decente, la expansión del empleo precario parece incontenible, es un fenómeno extendido, creciente y global; la precarización laboral es parte de nuevas desigualdades

sociales y de género que las políticas de protección social que operan en la esfera distributiva difícilmente pueden subsanar; y la diseminación del empleo precario conlleva un aumento de la conflictividad laboral, social y también política.

-  Frente a esta situación, nuestra capacidad de respuesta está extremadamente limitada, existen déficits importantes en el ámbito de la política, de la institucionalidad laboral y previsional, existen déficits importantes en términos de organización y acción sindical (tenemos estructuras débiles o no adecuadas), existen también déficits en el ámbito de la teoría. Sin avances en el ámbito del conocimiento difícilmente habrá avances en los otros ámbitos.
-  Un tema en el debate es el de la mutación del fenómeno de la precariedad laboral. Se sostiene que estamos frente a un nuevo tipo histórico de precariedad; un tercer tipo de precariedad, frente al cual las respuestas políticas, institucionales y sindicales que se han tenido hasta ahora pierden gran parte de su efectividad.
-  El primer tipo se ubica en los inicios de la industrialización, en donde el empleo precario, inestable, desprotegido, los excesos en el uso de la fuerza de trabajo y su consecuente desgaste prematuro, eran la normalidad empírica. Este tipo histórico de precariedad laboral provocó la reacción de la clase obrera y del Estado, que llevó a la aplicación de normas para regular la relación laboral, con el fin de asegurar la subsistencia del trabajador y de su familia y paliar los efectos crecientemente negativos de los procesos productivos sobre la fuerza de trabajo.
-  Nació así sucesivamente, durante los siglos XIX y XX, el control social sobre las condiciones del trabajo asalariado, que se plasmó en la institución de la relación laboral normal (empleo estándar) como acuerdo social entre diferentes actores sociales: capital, trabajo y Estado. En el empleo estándar o la relación laboral normal

(normalizada, regulada) se cristalizaron las necesidades de reproducción de la clase trabajadora.

-  Sin embargo, si bien hacia la mitad del siglo XX, la mayoría de los empleos en los países desarrollados y en los polos productivos de los latinoamericanos adquirieron paulatinamente la forma de un contrato de empleo estándar, extendiéndose desde los grandes centros de la producción hacia la periferia de la “sociedad del trabajo”, había un tipo de precariedad asociado a sectores económicos o empleos en grupos ocupacionales de baja productividad e informales que habían escapado a este ímpetu regulador. Ese fue un segundo tipo de precariedad, la precariedad “residual”.
-  Iniciando el siglo XXI, observamos otra etapa, marcada por la erosión de la institución del empleo estándar. Lo importante no es que el empleo precario aumenta numéricamente en forma acelerada, sino que está desmantelando el núcleo de la economía formal. Surge así un nuevo tipo histórico de precariedad. A las relaciones laborales que desde siempre estuvieron caracterizados por la inestabilidad e inseguridad se agregan cada vez más los nuevos precarios que provienen de manera sucesiva principalmente de grupos de trabajadores/as que antes se contaban entre los grupos socialmente asegurados.
-  La precariedad laboral se presenta hoy en día no sólo en los bordes de la “sociedad del trabajo”, vinculado a la falta de desarrollo y en sectores de baja productividad, sino se está desplazando al centro productivo de la sociedad contemporánea.
-  Observamos un nuevo tipo de precarios: no son capas marginales tradicionales, sino crecientemente trabajadores de estratos medios de ingreso, trabajadores en sectores de alta productividad, trabajadores asalariados calificados, trabajadores en ciencia y tecnología, profesionales por cuenta propia, las “nuevas capas medias urbanas”; trabajadores/as que normalmente no están organizados.

- 🖼 Esto es la base de nuevos procesos de estratificación social, el surgimiento de nuevas desigualdades sociales y de género.
- 🖼 ¿Cuál es la base de este cambio de paradigma? Algunos critican este desarrollo como consecuencias de políticas neoliberales fracasadas, otros destacan que las bases de este proceso son mucho más profundas. Autores de diferentes procedencia teórica y política han formulado que el neoliberalismo es un proyecto político con base institucional que contribuye a la revitalización del capitalismo, creando nuevas estructuras económicas y sociales. Se habla de un “nuevo tipo de capitalismo”, de un capitalismo “flexible” impulsado y dominado por los mercados financieros, un “nuevo régimen de producción y acumulación”, un “nuevo organismo productivo” como conjunto relativamente congruente de nuevas tecnologías, organización de empresas, principios de gerenciamiento, relaciones laborales.
- 🖼 Y esta nueva forma de producir y acumular necesitaba para instalarse romper con los mecanismos de regulación que se habían desarrollado en el siglo XX, incluyendo la institución del empleo estándar.
- 🖼 ¿Qué se puede hacer frente a este panorama? Se manejan tres opciones estratégicas: la primera es aceptar el neoliberalismo como fatalidad, ‘hoy se trabaja de ésta manera’; la segunda es defender sin compromiso el empleo estándar tradicional; y la tercera opción, sería desarrollar un nuevo estándar para el trabajo remunerado, un buen trabajo acorde a los nuevos tiempos, a los cambios productivos y laborales.
- 🖼 La primera de las opciones es un escenario de falta de alternativas y sin un actor sindical fuerte está pasando exactamente eso. Respecto a la segunda opción, hay un consenso de que hay que hacer retroceder el fundamentalismo del mercado y eliminar las formas más insólitas de trabajo precario que muchas veces son reñidas con la legalidad. Pero más allá de lo mucho que queda por hacer allí, se discute si realmente el empleo estándar tradicional es recuperable. Se esboza

que este empleo estándar tradicional ha sido funcional a una etapa de la producción industrial estandarizada y que las nuevas formas de producir y trabajar en el Siglo XXI, están minando el terreno para estandarizaciones uniformadoras del contrato laboral, de la protección social y de la jornada laboral.

-  A esto se suma que no todos quieren volver al empleo estándar: desde el enfoque de género y de la economía feminista se critica el reduccionismo analítico androcéntrico del debate sobre precarización. Se argumenta que el empleo estándar tradicional se sostiene en estructuras de desigualdad de género, al mismo tiempo que las consolida. Se orienta en normalidades masculinas tales como el trabajo de tiempo completo y trayectorias laborales in-interrumpidas durante el ciclo vital. De esta forma, las mujeres, al entrar al mercado laboral, enfrentan una estructura orientada en normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado. Los hombres, a su vez, están impedidos de participar en igualdad de condiciones en el trabajo reproductivo, porque se les exige la disponibilidad total del tiempo y fuerza para el trabajo remunerado. El empleo estándar tradicional es un factor que explica la segregación sexual del mercado laboral y la sobre-representación de las mujeres en empleos atípicos y precarios.
-  ¿Cuál sería entonces el modelo a seguir? ¿Cuáles serían los contornos de una nueva relación de trabajo normal? La política necesita metas. La regulación del trabajo necesita puntos de referencia. ¿Adonde queremos ir? ¿Cómo queremos trabajar? ¿Es suficiente el concepto del trabajo decente de la OIT? ¿Cuáles serían los pilares, los puntos de referencia, de una nueva relación laboral normal que cumpla con la función del desarrollo adecuado de la fuerza de trabajo en los nuevos contextos productivos, laborales, sociales y culturales?
-  Contestar esas preguntas es un desafío estratégico para el movimiento sindical. Se requiere de un amplio dialogo social sobre el valor y los

estándares deseados del trabajo en el siglo XXI (trabajo productivo y trabajo reproductivo/cuidado), así como sobre los mecanismos para lograr estos nuevos estándares, esta nueva normalidad del empleo. Los sindicatos tienen que destinar más atención y recursos a este tema para recuperar su capacidad de propuestas y con eso su capacidad de convocatoria, si no quieren ser vistos como superfluos por parte de un segmento cada vez mayor de la fuerza de trabajo, particularmente el de los trabajadores jóvenes y sectores medios.

Presentación 2: ¿Pleno empleo o pleno empleo precario? Las tendencias de precarización del empleo en Chile y sus bases económicas e institucionales (Karina Narbona, Fundación SOL)

- 🖼 El concepto de pleno empleo, acuñado durante los “30 años gloriosos del capitalismo” y aplicado hace poco en Chile, no es coherente con la realidad actual.
- 🖼 La precariedad no es nueva, sobre todo en América Latina, y ha sido muy estudiada por los expertos de la informalidad. Sin embargo, como ya se ha dicho, ahora es cualitativamente distinta, no se da solo al margen de la institucionalidad. Robert Castell, por ejemplo, habla de una “Nueva Cuestión Social” transversal a amplias capas, con tres rasgos característicos: desestabilización de los estables, instalación en la inestabilidad y aumento de los “sobrantes” (desempleo “supernumerario”).
- 🖼 La precariedad laboral tradicionalmente se ha estudiado oponiéndola al empleo estándar, pero hoy se la observa también bajo un enfoque más amplio. Si se consideran como empleos precarios a aquellos que no permiten la reproducción de la fuerza de trabajo, la precariedad puede ser analizada en forma multidimensional y aparecer como un continuo que atraviesa toda la estructura laboral contemporánea, incluyendo al empleo supuestamente protegido o estándar. Es decir, el

análisis ya no encajaría con un enfoque dual, de mercados laborales segmentados.

-  Se pueden reconocer dimensiones múltiples de la precariedad, como por ejemplo: la inestabilidad del empleo, la falta de seguridad social, la ambigüedad del empleador o del contrato, la inestabilidad o insuficiencia de los ingresos, la falta de poder y las dinámicas y condiciones de trabajo poco saludables. Dentro de este universo, entran personas que a pesar de tener empleo estándar (contrato indefinido y cotizaciones) también se ven afectadas por la precariedad pues igual son fácil blanco de despidos, no tienen verdadera seguridad social aun cuando cotizan (debilidad de este derecho), tienen un empleador difuso (por subcontratación, múltiruts), bajos ingresos, escaso poder, etc. Ello se relaciona con que la precariedad está siendo inducida por la propia institucionalidad, con que se produce una “formalización precarizante”.

-  Ciertas dimensiones de la precariedad laboral tienen mejor correlato en datos que otras. La principal metodología utilizada por Fundación SOL es el análisis de micro datos de encuestas y de registros oficiales (como NENE, NESI, EPF, EFH, SIRELA)². A partir de allí publica, por ejemplo, una tasa de desempleo alternativa que integra el subempleo y el desaliento; la evolución de los nuevos empleos y el crecimiento de empleos endebles o inseguros; los ingresos del trabajo más allá del promedio (mediana, ingresos de la mayoría); la debilidad de los derechos colectivos (como principal indicador de la falta de poder) y cierta evidencia sobre la intensificación del trabajo. Todo esto se cruza con un análisis en perspectiva histórica del modelo laboral y económico.

-  Los datos muestran, entre otras cosas, que en el Chile actual hay 580 mil desocupados y 690 mil subempleados (la mitad de los empleos *part time*

² NENE: Nueva Encuesta Nacional de Empleo; NESI: Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos; EPF: Encuesta de Presupuestos Familiares; EFH: Encuesta Financiera de Hogares; SIRELA: Sistema Informático de Relaciones Laborales (es el sistema de estadísticas sindicales de la Dirección del Trabajo).

son involuntarios); que 3 de cada 4 nuevos empleos de los últimos 4 años y medio es tercerizado, cuenta propia no calificado y familiar no remunerado, es decir, de inserción laboral endeble o insegura; que el 70% de los trabajadores gana menos de \$400 mil líquidos (en la última encuesta de ingresos recién publicada, que no alcanzó a ponerse en la presentación, eso llega a \$425 mil) y que el 90% de las pensiones que pagan las AFP son menores a \$145 mil pesos. Además, el 30% de los chilenos se endeuda para costear alimentos y tenemos el tercer lugar más alto en el ranking de número de horas dedicadas al trabajo remunerado que hace la OCDE. Por último, solo un 8% de trabajadores tiene contratos colectivos y un 14% está sindicalizado (y el 50% de los sindicatos activos tiene menos de 37 socios).

- 📖 Lo más crítico de este cuadro es la ausencia del actor colectivo y su fuerza de arrastre hacia los bajos salarios, el endeudamiento y el exceso de dedicación laboral. Esto no puede entenderse sin revisar las bases económicas e institucionales.
- 📖 Desde los años 80 del siglo XX asistimos a un giro mundial del capitalismo hacia una dinámica de mayor flexibilidad en los procesos productivos, en los mercados de mano de obra y de bienes de consumo, que se sostiene sobre el desarme del poder del trabajo y en el consiguiente auge de la deuda y de los mercados financieros (Neoliberalismo, régimen de acumulación flexible). Pues bien, Chile fue el primer experimento de un estado neoliberal y hoy es el país donde el 1% más rico más porcentaje acumula de los ingresos totales del país, superando incluso a Estados Unidos. Algunos rasgos ejemplares de nuestra economía son su regulación neoliberal, su carácter financiarizado y rentista y su gran concentración económica y apertura externa. Ese diseño, que data de la dictadura (especialmente tras las 7 modernizaciones que parten en 1979), se consolidó después de la dictadura.

- ❏ Los derechos sindicales fueron los primeros desmantelados bajo las 7 modernizaciones. En el Plan Laboral del año 1979, José Piñera reestructuró por completo el derecho colectivo del trabajo para liberalizar el mercado. En sus palabras, el plan tenía cuatro pilares: negociación exclusivamente a nivel de empresas (no puede ser por rama de actividad); huelga que no paraliza; competencia sindical (entre sindicatos y entre sindicatos y grupos); y despolitización sindical (el esquema es útil a la hora de evaluar si la reforma en camino es estructural o no). La premisa de fondo era que “la negociación colectiva en ningún caso ha de ser una herramienta para distribuir los ingresos o la riqueza del país”, entre otras.
- ❏ La vigencia de este modelo de relaciones laborales ha permitido un bajísimo valor del trabajo y, como es en el mundo del trabajo donde se encuentra la principal causa de la desigualdad, puede verse que la desigualdad entre los extremos de la estructura social, entre el 5% más rico y el 5% más pobre, se ha doblado entre 1990-2011, pasando de 130 a 260 veces. Pero el centro explicativo del problema se ha omitido.
- ❏ En síntesis, existe una fuerte precariedad en la composición del empleo actual. Sin un examen global del paradigma económico y de la institucionalidad, de su desenvolvimiento histórico y de la forma en que consolida la precariedad (desorganizando a los trabajadores), el diagnóstico queda cojo.

Presentación 3: La visión de la OIT sobre la precariedad en la actualidad (Guillermo Campero, OIT)

- ❏ Siendo importante la descripción, definición y especificación de lo que se denomina un trabajo precario, es importante destacar en primer lugar el por qué existe ese trabajo precario. La OIT, como lo dijo su Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, ha venido observando a nivel internacional que en los últimos 30-40

años en el mundo, lo que ha predominado es un modo de desarrollo basado en una lógica financiera, por sobre una lógica productiva. Esta economía financiera que domina por sobre la economía productiva, en los países como los nuestros, genera precariedad laboral y social.

- 🖼 Ese cuadro especulativo, cuando es dominante, hace que dé exactamente lo mismo si un trabajador aumentó su productividad en una empresa, si la bajó o la disminuyó, porque la empresa se está vendiendo y comprando con fines especulativos y eso es lo determinante.
- 🖼 El propio Piketty, que es un convencido del libre mercado, está diciendo que el capitalismo originado el siglo XIX, que tenía una base más profunda en el mundo productivo, se está destruyendo a causa del capitalismo financiero. Él no está en contra del capitalismo, está en contra del capitalismo financiero, porque genera precariedad.
- 🖼 Por ello el tema es cómo enfrentar una capacidad de diseñar nuevas formas de recuperación de un desarrollo integrador, sostenible, sustentable y generador de Trabajo Decente. Un desarrollo que armonice la acción pública y privada.
- 🖼 En segundo lugar, importa razonar sobre qué se puede entender por trabajo precario o por condiciones precarias de trabajo y empleo. Una hipótesis para discutir: trabajo precario no es que no sea estable. Eso existe en todo el mundo hoy día. Lo que lo hace precario, es que no sea productivo, no esté bien remunerado, no se respeten los derechos laborales, no esté protegido, tenga una estabilidad muy limitada y que además, sobre todo, no tenga oportunidad de empleabilidad. La economía no produce capacidad de empleabilidad o el trabajador no ha adquirido las competencias suficientes porque no le han sido dadas para poder transitar en el mercado. En un país como Chile, el problema se genera cuando se promueve la flexibilidad sin que la alternativa de cambiar a otro lugar de trabajo sea real. No hay empleabilidad.

- 📄 En tercer lugar, importa detenerse en el tipo de economía de América Latina. Nuestras economías, nuestra forma de desarrollo y nuestra estructura productiva, han sido por mucho tiempo y son aún, muy heterogéneas. Heterogéneas no en el sentido de que sean distintas, plurales y que hayan diversos tipos de actividades a través de las cuales progresan los países, sino heterogéneas en el sentido de que no se conecta productivamente un sector con otro, no se crean cadenas de valor y hay asimetrías muy pronunciadas entre unos y otros sectores en cuanto a productividad, acceso a los mercados, tecnologías y condiciones de trabajo.
- 📄 Hoy, como lo demuestra la CEPAL, en casi todos los países de América Latina, lo que ocurre es que hay algunos sectores pequeños que tienen algún acceso a las mejores tecnologías, a insertarse en la economía mundial, a tener en definitiva la capacidad de participar en nichos globales del primer mundo, frente a otros sectores intermedios y otros que están en una situación peor, que no tienen la capacidad de insertarse en la economía mundial y de generar estas cadenas de valor que producen desarrollo para el conjunto de la sociedad.
- 📄 Hay que generar empleo, pero cómo si no se enfrenta el problema central: que para transformar esta estructura productiva se necesitan actores y estos actores tienen que llegar a la capacidad de plantear uno frente a otro las soluciones y los caminos para otro modelo.
- 📄 Por último, hay que considerar que los países latinoamericanos, entre otros, son sociedades precarias e informales en sí mismas. Hay una institucionalidad y cultura de informalidad y de desregulación del sistema político y económico en general, más allá de lo laboral.
- 📄 Esto supone que la batalla es más grande, donde el mundo del trabajo está en el centro, el trabajo está en el núcleo de estos cambios, pero también está el marco general de la economía financiera versus la economía productiva y el problema de sociedades que son ellas mismas informales y ellas mismas son asimétricas. Ahora bien, siendo

una batalla enorme, se puede ser optimista: hoy en día en Chile y probablemente en otros países existe la oportunidad y sería grave desaprovecharla, de plantear los temas estructurales fundamentales.

*Presentación 4: Los efectos de la precariedad laboral sobre la salud
(Lucas Cifuentes, FLACSO-Chile)*

- ❏ Cuando uno se pregunta sobre la relación entre trabajo y salud, generalmente se preocupa de lo más evidente, lo que aparece más rápido, las circunstancias físicas y organizativas del trabajo o también llamadas condiciones de trabajo, como el ambiente químico, biológico, ergonómico y la distribución del trabajo, los turnos, los horarios, las intensidades.
- ❏ Sin embargo, hay otro aspecto menos visible, que son las condiciones de empleo con las que un trabajador/a se inserta en el mercado laboral: los tipos de contrato, beneficios, seguridad social, formas de despido, etc. Se suele pensar que en relación a la salud eso está lejos, pero las condiciones de empleo sí importan y es de suma relevancia pensar cómo en el marco de relaciones precarias de trabajo, las condiciones de empleo, tienen un efecto sobre la salud.
- ❏ En general, el trabajo no sólo tiene que ver con la faena o con la fábrica o con el espacio donde se trabaja, ni siquiera sólo tiene que ver con el trabajador y su familia y sus colegas, sino también con un contexto social, político, económico. Hay situaciones desiguales de ingreso, educación, ocupación, género, etnia, clase social, y la inserción en el mercado del trabajo va a depender de esas determinaciones.
- ❏ Estos tipos de empleo, estos tipos de trabajo, tienen también una red social y entorno familiar particular que afectan a la calidad de vida. Además, existen instituciones supuestamente de resguardo (en el caso

de la salud: el sistema de salud general y ocupacional) y el tipo de relación con ellas determinan también que tan sano soy.

-  Tomando en cuenta esto, destaca un intento de medir científicamente los niveles de precariedad y sus efectos en la salud, que se realizó en la Universidad de Barcelona (con colaboración de investigadores/as de Chile, Canadá, Argentina, entre otros). Ello se hizo a través de una escala que mide la precariedad de manera multidimensional, ya no solamente como inestabilidad asociada al tiempo en el trabajo o al ingreso, sino también al desempoderamiento de los trabajadores (al interior de la empresa, de la faena y de la sociedad) y a la tenencia y ejercicio efectivo de derechos sociales.

-  Por otro lado, a nivel de evidencia científica, últimamente han habido bastantes esfuerzos por medir la precariedad y su impacto en la salud a nivel mundial. Según estos estudios, las situaciones de inseguridad en el trabajo incrementan los usos de servicio de salud, la muerte por problemas coronarios y los problemas musculo esqueléticos de cansancio, de tendinitis, etc. Y a nivel de salud mental, incrementan las depresiones y los desórdenes de ansiedad.

-  Otra arista interesante: hay un investigador canadiense que estudia este tema en contextos de los regímenes de bienestar Nórdicos, donde efectivamente los trabajadores tienen alta negociación colectiva, tienen buenas pensiones, tienen salario mínimo más o menos importante (a pesar de que es un medio que se está desmoronando). Los trabajadores flexibles en estos países escandinavos reportan mejor o igual situación de salud que los trabajadores con contrato indefinido. Concluye este autor que si existen soportes institucionales que entreguen la posibilidad de insertarse en empleos de buena calidad, efectivamente, un empleo flexible no tiene por qué tener mayor impacto en la salud que un empleo permanente. A su vez, trabajadores en regímenes de bienestar que están en descenso, como en España, Italia etc., reportan peores resultados en salud.

-  En Chile se midió la precariedad laboral con la escala de Barcelona, en la Encuesta Nacional de Empleo Trabajo y Salud de 2009-2010. Aquí, el porcentaje de trabajadores con moderada o alta precariedad alcanzó al 62%. El porcentaje de mujeres con empleo precarios llegó al 70% y el porcentaje de los hombres en igual situación a un 56%, es decir, las mujeres se llevan la peor parte. Considerando el sexo y el nivel educacional, se vio que entre menor nivel educacional son peores los empleos, por lo tanto los niveles de precariedad son también peores, pero en la categoría de educación universitaria completa casi el 50% de las mujeres tiene empleos de moderada a alta precariedad. En el ingreso, la precariedad es transversal, aun cuando obviamente afecta mucho más a aquellos que reciben menos ingreso. Y en términos etarios, el 90% de las mujeres de 61 a 70 años tienen empleos precarios, y los jóvenes hasta 20 años, incluso hasta 30 años, todos tienen más de un 50%, 60%, 70% de índice de alta precariedad.
-  En relación a la salud, más del 40% de las mujeres que tienen alto grado de precariedad, se auto perciben con mala salud, y los hombres, un 22% (cuando se ha comparado la salud auto percibida con el diagnóstico médico, ella suele estar muy asociada). Por otro lado, el 50% de las mujeres asalariadas formales de alta precariedad, presenta un 50% de prevalencia de problemas de salud mental, mientras en el caso de las trabajadoras asalariadas informales, que no tienen un contrato o no tienen pensión, es de un 35%. Esto qué quiere decir: no que la informalidad es buena, sino que la formalidad es muy mala, es precaria y genera problemas de salud mental.
-  Se puede ver entonces que las distintas formas del trabajo precario generan graves problemas de salud en los chilenos y es importante estudiarlo.

Presentación 5: Precariedad del trabajo y sindicalismo ¿fatalidad o desafío estratégico? (María Ester Feres, Universidad Central)

- 🖼 Veremos algunas distinciones analíticas para luego ver la proyección hacia adelante.
- 🖼 Primero, sobre el concepto de precariedad: desde el derecho, precariedad es la anulación de toda protección jurídica al trabajo, fundamentalmente al trabajo asalariado. Tiene un empleo precario quien queda fuera de esa protección, por contrato atípico, por informalidad, por falsas relaciones civiles o porque empleamos formas muy clásicas para definir los indicios de la subordinación y dependencia. Sectores excluidos de la protección han habido siempre, pero estaban al margen. Hoy día, el núcleo central del trabajo asalariado, aquél formal donde no se desconoce la relación laboral, sufre situaciones de precariedad, incluso trabajadores de alta calificación. Y ésta precariedad en el centro irradia al conjunto.
- 🖼 Segundo, es cierto que se está en una situación dramática de precariedad, pero es relevante recordar que hubo a lo menos un siglo y medio de sindicalismo, al comienzo de la economía capitalista, que funcionaba de hecho en circunstancias de enorme precariedad y con el gran objetivo de que trabajadores y trabajadoras fueran tratados con dignidad. Pasaron 200 años hasta que se lograron protecciones jurídicas que llevaron a algunos como Robert Castel a hablar de la salarización de la sociedad.
- 🖼 La economía capitalista surge justo con el liberalismo político, reivindicando el concepto de ciudadano y que todos somos iguales, lo que es una ficción, pues no había expresión real de autonomía entre personas con poderes tan disímiles como en las relaciones de trabajo. El sindicalismo, antes de ser siquiera reconocido como tal, logra imponer una legislación para el conjunto de los trabajadores, porque entendían que su alcance y su poder negociador era limitado. El

derecho del trabajo parte del supuesto de que una desigualdad de hecho es corregida por el derecho a través de una discriminación positiva, una protección especial a la fuerza de trabajo. Valida así la idea de que no hay ejercicio real de libertad sino se parte de un mínimo de igualdad.

 Objetivamente, el sindicato como representación de la fuerza de trabajo es consustancial a la economía capitalista y si ésta se amplía, con mayor razón debe ampliarse el sindicalismo. Por otro lado, también hay que considerar que el sindicalismo es un ente que nunca fue netamente gremial, entendió que sus planteamientos y sus reivindicaciones giraban en torno al poder y desde ese punto de vista, eran reivindicaciones políticas: el norte, de alguna manera, era modificar un modelo económico capitalista de acuerdo a las normas del liberalismo clásico.

 El sindicalismo, aún sin ser reconocido, fue capaz en esas luchas de hacer unos aportes civilizatorios tremendos. Logra profundizar y expandir la democracia. El derecho laboral es el precursor neto de los derechos humanos, económicos y sociales. Además, participa de salidas conceptuales muy potentes: hace 8 años se empieza a construir el concepto de ciudadanía laboral, según el cual, los derechos humanos fundamentales no se abandonan ni siquiera en el espacio autocrático de la empresa; se es ciudadano con derechos laborales y no un trabajador con derechos ciudadanos. Y el 2008, participa de la elaboración del concepto de Trabajo Decente. Y cuando el sindicalismo está levantando la garantía de derechos sociales, haciendo alianzas con otros movimientos y planteando la necesidad de llegar a un nuevo contrato social, lógicamente está buscando salidas y de alguna manera estamos avanzando en una respuesta a un capital cada vez más tráfuga, voraz e inestable.

 Hoy día ni el norte del sindicalismo, ni su aporte, son inválidos, todo lo contrario, estamos en una nueva etapa histórica y toda organización

que pretende proyectarse e incidir en la construcción social tiene que irse adecuando a las nuevas realidades, mirarse, revisar estrategias, discursos, alianzas políticas, acciones, incluyendo cambios a la cultura sindical.

 Hay transformaciones duras; la transnacionalización de la economía mundial, los cambios en los contenidos y en la organización del trabajo, la globalización de la comunicación y la polarización de la riqueza a niveles históricos. Además, hasta ahora el sindicalismo había trabajado sobre la base de la homogeneidad y hoy día está el desafío de la diversidad y cómo desde ahí aunar caminos. Y existe una observancia social de cómo operan las organizaciones y de la coherencia entre medios y fines, que no había antes. Por otro lado, hace 40 años había una definición más clara de socialismo y hoy día no existe definición y se hace necesario construir un proyecto social pero que además se imprima en el quehacer cotidiano.

 Lo que se mantiene: el trabajo sigue siendo la identidad central del sujeto, se trabaja para sobrevivir, para realizarse, para ser parte de un todo social. Pero las personas tratan de evadir los problemas que sienten que no están en sus manos modificar y el trabajo es cada vez más precario. Adicionalmente, otras identidades fuera del trabajo, que siempre han existido, se manifiestan más. Entonces, considerando el trabajo como el eje central en la pelea contra la desigualdad, está el gran desafío de cómo articular. Una cosa es clara: no bastan grandes reformas tributarias (mayores que la nuestra), ni excelentes políticas públicas, para tener sociedades que den la posibilidad de vivir con dignidad. El trabajo sigue siendo el eje central, y no cualquier trabajo: uno acorde con la riqueza que se contribuye a crear.

 Se necesitan alianzas. Por ejemplo, cómo los grandes sindicatos de sectores estratégicos pueden apadrinar a sectores sindicales que ni siquiera tienen locales para funcionar. También, cómo hacer alianzas externas con el mundo político sin que signifique captura de

autonomía. Finalmente, cómo hacer alianzas internacionales frente a un capital transnacional. El sindicalismo europeo, salvo códigos de éticas y buenas prácticas, vino ahora a darse cuenta de la gran problemática (cuando les toca a ellos) de la necesidad de tener alianzas y negociaciones supra nacionales, que es lo que hace el capital por lo demás y sin rendirle cuenta a nadie.

- 🖼 Existen desafíos de representación, especialmente en relación a las mujeres. Y hay desafíos enormes en el plano orgánico: este es un sindicalismo de agregación que ha demostrado su incompetencia no solo Chile, sino en el mundo entero. El sindicalismo que se arma a nivel de empresa y que se va construyendo estructuralmente en términos agregativos o sumativos, no reúne a los trabajadores como categorías sociales (sectores de actividad, sectores geográficos, rama económica), es débil. Esa debilidad en Chile es agudizada por el Plan Laboral. Si no sacamos la negociación del nivel de la empresa, acuérdense, la frustración será enorme: no hay cambio en el modelo de relaciones laborales.
- 🖼 Lo más difícil es cómo competir las subjetividades, cómo romper el individualismo, ganarse la confianza política pero particularmente recuperar la idea básica del interés general y de la solidaridad en sus más diversas dimensiones.
- 🖼 Para terminar, señalar que la precariedad laboral no es una fatalidad, es sólo un ciclo más dentro de la estrategia de acumulación del capitalismo, un capitalismo salvaje tremendamente doloroso para la inmensa mayoría de la humanidad, que va a ser crack y sin conducción, por lo cual podemos estar años en una situación de ingobernabilidad. Para las y los trabajadores, si no se pierde el norte del sindicalismo, adecuando sus estrategias a las nuevas realidades y desafíos, no es imposible vencer y derrotar a la precariedad, sino que incluso es inevitable.

TALLERES GRUPALES

En la tabla a continuación se resume la presentación que hicieron en plenaria los moderadores de cada grupo sobre las conversaciones que se desarrollaron. En el grupo morado la moderación y relatoría fue de Andrea Sato (Universidad Santiago de Chile, Escuela de Formación Sindical Clotario Blest), en el grupo amarillo de Fabián Velasco (Escuela Sindical Universidad Diego Portales) y en el grupo azul de Rodolfo Tagle (FLACSO-Chile).

Conclusiones de la conversación en grupo			
Pregunta	Grupo Morado	Grupo Amarillo	Grupo Azul
1. ¿Cómo se expresa la precariedad laboral en su experiencia y de sus compañeros?	<ul style="list-style-type: none"> - La precariedad laboral tiene múltiples expresiones, no solamente en el mundo del trabajo sino también en la salud, la previsión y en las condiciones de vida en general. - La inestabilidad laboral, los bajos salarios y la flexibilización laboral son las grandes problemáticas que afectan directamente a los/as trabajadores/as y debilitan a las organizaciones sindicales. Y la debilidad de los sindicatos promueve a su vez la precariedad. - Esto se ve propiciado por la institucionalidad laboral vigente, especialmente el Código del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La subcontratación es una de las causas más directas de la precariedad. - Existe una cadena de precariedad que parte en el trabajo y que tiene eslabones que terminan incluso en la clientela y la clientela reacciona maltratando al trabajador (caso de reponedores de supermercado y de choferes del Transantiago). - El mundo agrícola presenta una gran precariedad que no está en el centro de la atención. También hay una precariedad invisible en el Estado. El Estado debiese ser el estandarte en derechos, pero tiene el 80% de sus trabajadores/as "a contrata". 	<ul style="list-style-type: none"> - En el transporte público hay prácticas antisindicales, atomización sindical, y la paradoja de un Estado que inyecta grandes sumas de dinero y no asume su rol de velar por el cumplimiento ni de derechos laborales mínimos, como poder ir al baño. - En el ámbito de la agroindustria, hay una gran discriminación hacia los trabajadores subcontratados en el ejercicio de sus derechos. En el mundo campesino, además de haber precariedad en las condiciones de empleo, hay un problema de salud urgente. - En la nueva organización del trabajo que se ve en el sector educacional y financiero, se incorpora crecientemente la necesidad de cumplimiento de metas, una forma de traspasar la responsabilidad y la presión desde la alta jerarquía hasta el trabajador, con importantes efectos psíquicos. - Los call centers son conocidos por sus contratos abusivos, extensas jornadas y centros hacinados que además no son visibles al público, por lo que se prestan para el no cumplimiento de derechos. - En las trabajadoras de casa particular, el trabajar en lugares sumamente atomizados (como son los hogares) y la falta de la sindicalización, aumentan su precariedad.

Conclusiones de las conversaciones en grupo			
Pregunta	Grupo Morado	Grupo Amarillo	Grupo Azul
<p>2. ¿Qué es lo que puede hacer el sindicalismo para adaptarse a las nuevas estructuras de trabajo, integrar a sujetos diversos y superar la precariedad?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos están prácticamente obligados a buscar nuevas formas de acción y asociación, sobrepasando los márgenes legales de una institucionalidad débil, con graves falencias y sobre regulada. - Para sobreponerse a las lógicas precarizantes de trabajo, el sindicalismo debería seguir experiencias de asociación que vayan mucho más allá de las reivindicaciones salariales. Se requiere construir una nueva acción sindical bajo una perspectiva de clase, donde el sindicato sea un actor preponderante en valores (de solidaridad, compañerismo y fraternidad) y capaz de hacerse cargo de políticas públicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parte de la precariedad podía terminarse si se termina la subcontratación. - Otra forma de terminar con la precariedad es participando, no solamente entrar en conciencia de la precariedad, sino que accionarse en contra de ella. - Destacan acciones que nacen de los propios sindicatos, como escuelas sindicales autónomas dirigidas no solo a trabajadores del propio rubro, sino que incluyen y prestan instalaciones a compañeros de otros sectores. - Se considera que la ley en estos momentos es una camisa de fuerza que no da para más. Los verdaderos logros que han podido tener los trabajadores que participaron de la discusión fueron fuera del marco de la Ley, a través de los hechos. Se habla así de librarse de esta “camisa” e ir un poco más allá, superando el marco de la legalidad. - Una reflexión en torno al derecho. Decía un participante que el derecho no es el que empuja los cambios sociales, el proceso es inverso, los cambios sociales son los que empujan al derecho y en ese sentido entonces es interesante cómo los trabajadores pueden articularse y combatir desde lo fáctico hacia lo jurídico y, a partir de eso, lo jurídico modificarse y poder responder a las necesidades de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Para avanzar a nivel de propuesta hay que hacer un diagnóstico sociopolítico e histórico de lo que ha ocurrido en el país con el modelo laboral impuesto en dictadura. - Hacer un cambio de fondo del derecho, significa enfocarse en la Constitución. Para ello se necesita un contexto donde se vuelva a construir una identidad de clase, que una a trabajadores diversos (incluso profesionales). - Algunos ejemplos de creatividad: el sindicato de call center ha planteado una política inclusiva con los discapacitados y a nivel de género. Además, ha adoptado una estrategia llamada “corriendo el cerco”, que consiste en estudiar bien el funcionamiento de la empresa para ver donde apuntar para conseguir mejores condiciones, realizando movilizaciones. Por ejemplo, ante el incumplimiento del derecho a sala cuna, amenazaron con llevar sus guaguas al lugar de trabajo. Ante la negación del derecho a ir al baño, con hacer sus necesidades en sus puestos de trabajo. - La movilización es la única forma de ejercer los derechos cuando la institucionalidad de los propios trabajadores, la CUT, no conduce al ejercicio de éstos. - Es necesario que los dirigentes sindicales transmitan la información a las bases. También, que se abran los temas, no sólo tratar el tema del bono o el reajuste, incluir los temas de salud y calidad de vida.

CONCLUSIONES

El seminario-taller organizado en conjunto por la Subsecretaría del Trabajo, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) confirmó que el tema de la precarización laboral y las respuestas políticas e institucionales que se dan (o no se dan) a este proceso es un tema de mucha importancia e interés para el mundo sindical.

La actividad que aborda este informe reunió a más de 100 personas –la mayoría dirigentes sindicales– y fue una experiencia positiva y enriquecedora de reflexión y circulación del conocimiento entre el mundo sindical, académico, organizaciones de la sociedad civil y autoridades del Gobierno.

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Chile mostró su capacidad de convocatoria y legitimidad como ente facilitador del diálogo entre diversos actores políticos y sociales; un espacio donde, desde distintas posturas, se pueden compartir miradas sobre los cambios en el mundo del trabajo y su relación con el mundo sindical y la institucionalidad laboral.

De la discusión se desprende que las preocupaciones principales que emergen desde los sindicatos y el mundo académico vinculado a los temas del trabajo son:

- ❏ La precariedad laboral en Chile está muy extendida en los distintos sectores productivos y abarca una gran cantidad de empleos - formales e informales. La diseminación del empleo precario conlleva tendencialmente a un aumento de la conflictividad laboral, social y política.

-  Si bien, sectores precarios de trabajadores/as han habido siempre, ellos estaban al margen y vinculado en primer lugar con la informalidad del empleo. No obstante, hoy en día, el núcleo central del trabajo asalariado, aquél formal donde no se desconoce la relación laboral, sufre situaciones de precariedad, incluso trabajadores de alta calificación. Y ésta precariedad en el centro de la “sociedad del trabajo” irradia al conjunto.
-  La precariedad laboral tiene múltiples expresiones y serias consecuencias, no solamente en el mundo del trabajo, sino también en la salud, la protección social y en las condiciones de vida de las personas en general. La inestabilidad laboral, los bajos salarios y la flexibilización laboral son las grandes problemáticas que afectan directamente a los/as trabajadores/as y debilitan a las organizaciones sindicales. La debilidad de los sindicatos promueve, a su vez, la precariedad laboral.
-  La precariedad laboral está siendo fomentada por la institucionalidad laboral vigente y que induce el empleo atípico y precario y debilita al movimiento sindical. Las iniciativas de reformar las relaciones laborales en el periodo post-dictatorial no han conducido a la des-precarización del empleo.
-  Especialmente la proliferación de la subcontratación es una de las causas más directas de la precariedad laboral, vale decir, existe una gran discriminación hacia los trabajadores subcontratados en el ejercicio de sus derechos laborales y sociales. Pese a ello no se le da la suficiente relevancia al tema de la subcontratación y de las falencias que tiene la Ley de subcontratación que se dictó años atrás después de un largo debate. Existiendo esta Ley de Subcontratación, los trabajadores subcontratados continúan precarizados.
-  Además, se señaló que Las instituciones que velan por el cumplimiento de los pocos derechos consagrados que tienen los trabajadores (Dirección del Trabajo, Tribunales del Trabajo) están sobrepasadas o resultan inoperantes.

-  La diseminación de la precariedad laboral es un fenómeno vinculado a las grandes quiebres históricos en el modo de trabajar y producir como consecuencias de la revolución en ciencia y tecnología, la globalización, la predominancia de las lógicas financieras por sobre las lógicas productivas y profundos cambios socio-culturales. Se trata de la instalación de un nuevo paradigma productivo, gerencial y laboral, frente a lo cual las respuestas políticas, institucionales y sindicales que se han desarrollado a lo largo del siglo XX pierden gran parte de su efectividad. Lo que se requiere es establecer los contornos o puntos de referencia de una nueva relación laboral normal que sea no precaria bajo las actuales circunstancias.
-  Este desafío se plantea en un momento en que la capacidad de respuesta de los actores sociales a las grandes transformaciones en el mundo del trabajo está extremadamente limitada. Existen déficits importantes en los ámbitos de la institucionalidad laboral y previsional, de la organización y acción sindical y de la teoría. Se destacó que sin avances en el ámbito del conocimiento (investigación) difícilmente habrá avances en los otros ámbitos.
-  Respecto a los déficits relacionados con el actor sindical, los asistentes al seminario-taller subrayaron que este hoy en día está caracterizado por estructuras no adecuadas, poca capacidad de generar propuestas, restricción, mediante sobre-regulación, de los derechos colectivos y falta de autonomía.
-  Respecto a la institucionalidad laboral vigente, los asistentes al seminario-taller opinaron que el actual Código del Trabajo “no da el ancho”, es visto como una “camisa de fuerza” que impide enfrentar con éxito los procesos de precarización laboral. Los dirigentes sindicales están convencidos de que los sindicatos están obligados a buscar nuevas formas de acción y asociación que sobrepasan los márgenes de la institucionalidad laboral vigente. “Nosotros negociamos aquello que nosotros necesitamos, no aquello que está en ese código ilegítimo” (Participante).

Para enfrentar la precarización laboral es necesario fortalecer a los sindicatos y especialmente los derechos colectivos de los trabajadores regulados en el Código del Trabajo. Las actuales propuestas formuladas en el Proyecto de Reforma Laboral que reforma el Código Laboral parecen insuficientes. En la opinión de los asistentes al seminario-taller, lo que se necesitaría para sobreponerse a las lógicas precarizantes sería dismantelar por completo la institucionalidad laboral heredada de la dictadura (Plan Laboral).

Se requiere destrabar especialmente aquellos ámbitos que permiten una mayor articulación sindical y auto tutela de derechos, como la negociación por rama. “Si no se saca la negociación colectiva del nivel de la empresa, no hay cambio en el modelo de relaciones laborales”. Esta opinión marca una de las controversias principales entre lo que plantea la autoridad (Proyecto de Ley de Reforma Laboral) y el mundo sindical.

La discusión destacó la importancia del auto-empoderamiento del movimiento sindical mediante escuelas sindicales para formar y capacitar a los dirigentes, nuevas estructuras y alianzas internas. El sindicalismo debería ser capaz de articular y expresar los intereses de los trabajadores en su diversidad, salir del campo de demandas exclusivamente salariales y ampliar las materias de la negociación colectiva, lo que incluye también abordar temas sociales en general, con capacidad de propuesta política.

De la discusión se desprende que existen temas que es interesante de investigar más, tales como:

1. La creciente diversidad o heterogeneidad del mundo laboral y estrategias de sindicalización.
2. La subcontratación. Sus efectos en la calidad del empleo. Propuestas de regulación.
4. La jornada laboral. Tendencias y desafíos.
5. Autonomía sindical y ampliación de los derechos colectivos.

ANEXO

TRANSCRIPCIONES COMPLETAS DE LAS PONENCIAS Y OTRAS INTERVENCIONES (DEBATE Y TALLER)

PANEL 1

Sonia Yáñez, FLACSO-Chile

Buenos días a todos y a todas, me toca iniciar este primer panel, mi tarea es aportar algunas ideas, preguntas y reflexiones que están en el debate internacional sobre el tema en cuestión como insumo para nuestra propia reflexión durante esta jornada.

Sabemos que la precariedad, que en el debate sociológico designa en términos generales relaciones de trabajo y de vidas inestables y/o inseguras, no es un tema nuevo, siempre ha habido formas precarias de trabajo remunerado y a nivel global siguen siendo la regla.

Los estudios sobre este tema son numerosos, estamos investigando y publicando en Chile sobre esto desde fines de los años 80, desde organizaciones no gubernamentales, algunas universidades, el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y FLACSO-Chile, entre otros.

Sin embargo, hoy en día estamos frente a una serie de dilemas y nuevas preguntas que se han incorporado al debate en los últimos años. Y existen muchas preguntas abiertas todavía, especialmente si nuestro objetivo es identificar y fundamentar estrategias efectivas de des-precarización del trabajo remunerado y de mejora de la calidad del empleo en general, que es

una tarea importante para el movimiento sindical y también para las políticas públicas del Estado.

¿Cuáles son estos dilemas? la Organización Internacional del Trabajo los ha nombrado: pese a las campañas de promover el trabajo decente, la expansión del empleo precario parece incontenible, es un fenómeno extendido y creciente de alcance universal y global. La precarización laboral es parte de nuevas desigualdades sociales y de género que las políticas de protección social que operan en la esfera distributiva difícilmente pueden subsanar, y la diseminación del empleo precario conlleva un aumento de la conflictividad laboral, social y también política.

Frente a esta situación se necesitan respuestas efectivas desde la política, desde el Estado y desde el movimiento sindical, pero la capacidad de respuesta está extremadamente limitada, existen déficits importantes en el ámbito de la institucionalidad laboral y previsional, existen déficits importantes en términos de organización y acción sindical (tenemos estructuras débiles o no adecuadas), y existen también déficits en el ámbito de la teoría, hecho que es un punto muy importante porque sin avances en el ámbito del conocimiento difícilmente habrá avances también en los otros ámbitos mencionados.

Sobre algunos temas que están en el debate.

Un primer tema es la mutación del fenómeno de la precariedad laboral.

Se sostiene que estamos frente a un nuevo tipo histórico de precariedad y, si esto es cierto, las respuestas políticas institucionales y sindicales que se han tenido hasta ahora pierden gran parte de su efectividad. Para entender esto hay que hacer un poco de memoria histórica.

En el fondo, tenemos tres momentos históricos con diferentes tipos de precariedad laboral.

Tenemos un primer momento en los inicios de la industrialización, en donde el empleo asalariado, precario, inestable, desprotegido, era la norma, la

normalidad empírica. A la gran inseguridad laboral social de los trabajadores asalariados se sumaron los excesos en el uso de la fuerza de trabajo y su consecuente desgaste prematuro. La miseria a la cual estaban sometidos los trabajadores era muy grande y este tipo histórico de precariedad laboral provocó la reacción de la clase obrera y del Estado que llevó a la aplicación de normas para regular la relación laboral, para instalar normas legales o normas negociadas directamente entre los actores, que sometieron el uso de la fuerza de trabajo a ciertas reglas con el fin de asegurar la subsistencia del trabajador y de su familia y paliar los efectos crecientemente negativos de los procesos productivos sobre la fuerza de trabajo.

Nació así sucesivamente, durante los siglos XIX y XX, el control social sobre las condiciones de trabajo asalariado, y nació de esta forma lo que nosotros conocemos como relación laboral normal o empleo estándar, como un acuerdo social entre diferentes actores, entre capital, trabajo y el Estado.

El empleo estándar como lo conocemos hoy es, como otras categorías económicas, una categoría relacional, que expresa relaciones entre actores sociales.

El trato era: 'nosotros, los trabajadores ponemos nuestras fuerzas vitales en movimiento, producimos bienes, producimos servicios, pero necesitamos hacerlo en condiciones que nos garanticen la subsistencia y permitan reproducir nuestra fuerza de trabajo en forma normal y suficiente para entrar mañana a los procesos productivos en iguales condiciones de fuerza y salud como ayer, excepto el desgaste natural por edad, y necesitamos llegar sanos también a viejos'. 'Necesitamos normas que garanticen la reproducción de la fuerza de trabajo en forma normal y suficiente - exigencia que es el núcleo del empleo estándar. Por eso, necesitamos la estabilidad del vínculo laboral, necesitamos una jornada completa que nos permita tener ingresos suficientes como mínimo para subsistir con nuestras familias durante los períodos de trabajo, en fases de actividad laboral, pero también en las fases de inactividad laboral (desempleo, enfermedad, embarazo, lactancia, discapacidad o vejez); también necesitamos que haya una limitación y una

regulación de la jornada; necesitamos que haya organización; y necesitamos una trayectoria laboral esencialmente continua, que nos garantice derechos y garantías crecientes en el tiempo - tema vinculado esencialmente con las pensiones de vejez que son nuestros ingresos cuando salimos del mercado laboral’.

En estas demandas se cristalizaron las necesidades de reproducción de la clase trabajadora y las normas que se aplicaron al respecto se convirtieron en las características esenciales de lo que entendemos hoy día bajo empleo estándar o relación laboral normal. La tarea histórica era incorporar a este acuerdo social a todos aquellos que permanecían en los márgenes de ésta relación laboral estándar, sobre todos los trabajadores de la economía informal.

La mitad del siglo XX ha visto éxito en esta acción, la mayoría de los empleos en los países desarrollados y también en los polos productivos de los países latinoamericanos adquirieron paulatinamente la forma de un contrato de empleo estándar, sujeto a negociación colectiva, beneficios sociales y protección de la Ley. El empleo estándar se convirtió en muchos países en la forma predominante del empleo asalariado, la normalidad empírica, así como en referente de las políticas laborales y sociales.

Sin embargo, si bien este tipo de empleo se extendió paulatinamente desde los grandes centros de la producción (los centros de la producción metalúrgica, metal-mecánica, textil, minera, donde se concentraron los trabajadores asalariados), hacia la periferia de la “sociedad del trabajo”, había un tipo de precariedad en el mercado laboral asociado a sectores económicos o empleos en grupos ocupacionales de baja productividad e informales que hasta el momento habían escapado a este ímpetu regulador, que quedaban pendiente de regularse como empleo estándar, incorporarse a este acuerdo social que es la relación laboral normal. Y ese era el segundo tipo de precariedad, la precariedad “residual”.

Ahora, iniciando el siglo XXI, observamos una tercera etapa, un cambio de paradigma: en lugar de incorporar otros sectores y grupos ocupacionales al

empleo estándar, observamos la erosión de ésta institución, de este acuerdo o contrato social, que se manifiesta en el reemplazo del empleo estándar por el empleo atípico.

Dice la investigación que lo importante aquí no es que el empleo precario aumente numéricamente en forma acelerada, sino que es que se está desmantelando el núcleo de la economía formal. Numerosas investigaciones empíricas documentan éste patrón analítico para diversos países.

Surge así un nuevo tipo histórico de precariedad: la precariedad se presenta hoy en día no sólo en los márgenes de la “sociedad del trabajo” vinculado a la falta de desarrollo en sectores de baja productividad, sino que se está desplazando desde los márgenes hacia el centro productivo de la sociedad contemporánea.

Tenemos un nuevo tipo de trabajadores/as precarios/as, que no son las capas marginales tradicionales, sino crecientemente trabajadores/as de estratos medios de ingreso, trabajadores/as en sectores de alta productividad, trabajadores/as calificados/as, trabajadores/as también en ciencia y tecnología, las nuevas capas medias urbanas, trabajadores y trabajadoras que normalmente o muchas veces no están organizados.

Cuál es la base de este cambio de paradigma. Algunos critican este desarrollo como consecuencias de políticas neoliberales fracasadas, otros destacan que las bases de este proceso son mucho más profundas. Autores de diferentes procedencia teórica y política han formulado que el neoliberalismo es un proyecto político con base institucional que contribuye a la revitalización del capitalismo, creando nuevas estructuras económicas y sociales. Se habla de un “nuevo tipo de capitalismo”, de un capitalismo “flexible” impulsado y dominado por los mercados financieros, un “nuevo régimen de producción y acumulación”, un “nuevo organismo productivo” como conjunto relativamente congruente de nuevas tecnologías, organización de empresas, principios de gerenciamiento, relaciones laborales.

Y esta nueva forma de producir y acumular necesitaba para instalarse romper con los mecanismos de regulación que se habían desarrollado en el siglo XX, incluyendo la institución del empleo estándar. El neoliberalismo era/es la política para superar este umbral de regulación de la relación capital y trabajo.

Dicho todo eso, surge un segundo gran tema relevante que está en la discusión ¿qué se puede hacer frente a este panorama?

Se manejan principalmente tres opciones estratégicas: la primera es aceptar el neoliberalismo como una fatalidad, 'hoy se trabaja de ésta manera'; una segunda opción es defender sin compromiso el empleo estándar tradicional; y la tercera opción, sería desarrollar un nuevo estándar para el trabajo remunerado, un buen trabajo que sea acorde a los nuevos tiempos, a los cambios productivos y laborales.

Respecto a la primera de las opciones, esa es una opción de un escenario de falta de alternativas y sin un actor sindical fuerte, está pasando exactamente eso.

Respecto a la opción dos, defender sin compromiso el empleo estándar tradicional, hay por supuesto un consenso de que hay que hacer retroceder, hay que enfrentar el abuso de la precariedad laboral, hay que hacer retroceder el fundamentalismo del mercado, los excesos del modelo neoliberal y eliminar las formas más insólitas de trabajo precario que muchas veces son reñidas con la legalidad, por ejemplo las diferentes formas para esconder el vínculo laboral bajo la apariencia de un trabajo independiente etc., etc.

Aquí hay sin duda alguna mucho que hacer todavía, pero se discute el tema de si realmente el empleo estándar tradicional es recuperable, se esbozan varios argumentos sobre esto; que no sería posible del todo pues este empleo estándar tradicional ha sido funcional a una etapa de la producción industrial especializada, fragmentada, estandarizada y a las relativamente homogéneas condiciones de trabajo de los obreros, en su mayoría hombres de

cuello azul, y que las nuevas formas de producir y trabajar en el siglo XXI, las nuevas formas de gerenciamiento, la flexibilidad laboral etc., están minando el terreno para una amplia estandarización, por lo menos para estandarizaciones uniformadoras del contrato laboral, de la protección social y de la jornada laboral.

A esto se suma que no todos quieren volver al empleo estándar: desde el enfoque de género y de la economía feminista se critica el reduccionismo analítico androcéntrico del debate sobre la precarización. El empleo estándar tradicional se sostiene en estructuras de desigualdad de género, al mismo tiempo que las consolida. El empleo estándar tradicional se orienta en normalidades masculinas: trabajo de tiempo completo y trayectorias laborales in-interrumpidas durante el ciclo vital. Las mujeres, al entrar al mercado laboral, enfrentan una estructura orientada en normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado. Los hombres están impedidos de participar en igualdad de condiciones en el trabajo reproductivo, porque se les exige la disponibilidad total del tiempo y fuerza para el trabajo remunerado. El empleo estándar tradicional es un factor que explica la segregación sexual del mercado laboral y la sobre-representación de las mujeres en empleos atípicos y precarios.

Y nace así, y con esto llego al final, el tercer gran tema del debate ¿cuál sería entonces el modelo a seguir? ¿Cuáles serían los contornos de una nueva relación de trabajo normal, de un nuevo empleo estándar? ¿Cuáles serían los pilares, los puntos de referencia de una nueva relación laboral normal que cumpla con la función del desarrollo adecuado de la fuerza de trabajo en las nuevas circunstancias?

Es el tema de que la política necesita metas, de que la regulación del trabajo o la desregulación del trabajo necesita puntos de referencia, adónde queremos ir, cómo queremos trabajar.

¿Es suficiente el concepto del trabajo decente de la OIT? Se discute que la re-normalización del empleo, el nuevo estándar de un empleo no precario, debería incluir también una revisión de las condiciones de trabajo en empleos

supuestamente seguros y protegidos. Está la pregunta de si es un trabajo decente, un trabajo no precario, el que mi contrato de trabajo tenga descuento de AFP, cuando sabemos que las pensiones que vamos a recibir de la AFP nos van a condenar a miseria, al hambre, ya se está viendo. Entonces, si hablas de un empleo decente, tienes que verlo en la trayectoria de todo el ciclo vital de un trabajador, esa también es una nueva discusión en la literatura sobre este tema, de la perspectiva del ciclo vital en su conjunto.

Contestar esas preguntas es un desafío estratégico para el movimiento sindical. Se requiere de un amplio dialogo social sobre el valor y los estándares deseados del trabajo en el siglo 21 (trabajo productivo y trabajo reproductivo/cuidado), así como sobre los mecanismos para lograr estos nuevos estándares, esta nueva normalidad del empleo. Los sindicatos tienen que destinar más atención y recursos a este tema para recuperar su capacidad de propuestas y con eso su capacidad de convocatoria, si no quieren ser vistos como superfluos por parte de un segmento cada vez mayor de trabajadores que no se sienten representados por esta organización, particularmente los trabajadores más jóvenes y los trabajadores de estratos medios.

Con eso termino, disculpen el alargue en el tiempo. Muchas gracias.

Karina Narbona, Fundación SOL

Muy buenos días, quiero agradecer la invitación a participar dentro de este seminario, nosotros como Fundación Sol estamos también trabajando bastante este tema y quisiera compartir con ustedes algunas reflexiones que nos ha surgido de la investigación.

Primero, voy a abordar un marco de referencia, a referirme las nociones que manejamos de precariedad (desde dónde hablamos cuando hablamos de precariedad) y luego, me referiré a las tendencias de precarización del empleo en Chile y sus bases económicas e institucionales.

Son sólo 20 minutos, así que voy a tatar de pasar rápido por algunas láminas y ustedes de van a tener las presentaciones subidas en la página web y ahí podrán consultar con más detención.

La pregunta de esta presentación es ¿pleno empleo o pleno empleo precario? y hace alusión en primer lugar a la noción de pleno empleo, un concepto que se acuñó en esta etapa que se llamó de los 30 años gloriosos del capitalismo, sobre todo en las economías centrales, donde se aplicaron políticas Keynesianas y un modelo de Estado de Compromiso –respecto al cual ya habló anteriormente Sonia– que supuso una situación de plena ocupación no en el sentido de que no hubieran desempleados sino de que el desempleo fuera más marginal.

Y hace un par de años atrás, la discusión en Chile empezó a girar en torno a este concepto, diciendo que estábamos ad portas del pleno empleo o incluso que ya estábamos en el pleno empleo. Y ahí surge una primera interrogante ¿vale la pena referirnos en esos términos a la situación del mercado laboral actual, cuando proliferan empleos de baja calidad, de escasa solvencia y de pocas horas (subempleo)? El cuestionamiento se dirige a en qué condiciones estamos ocupados y si se puede decir que estamos ante un empleo de calidad que permita cumplir al menos con la reproducción de la fuerza de trabajo. La inquietud que deja es que cuando hablamos del empleo hoy no es pertinente aplicar el mismo paradigma interpretativo que se usó hace más de 50 años en las economías centrales, esa es la primera cuestión.

La segunda noción mencionada en el título hace alusión al empleo precario. La precariedad, como ya se dijo, no es nueva, sobre todo en América Latina, pero hoy tiene nuevas características. La precariedad ha sido estudiada de manera importante por la línea de estudios de la informalidad desde hace mucho tiempo y en una versión más contemporánea, desde la 15ava Conferencia de Estadísticos del Trabajo hasta la 17ava. Sin embargo, hace un tiempo empieza con mucha fuerza a abordarse la precariedad también como un tema en sí, entendiendo que incluso los empleos informales, aun cuando tienen un correlato importante con la precariedad, incluso allí se puede

encontrar en algunos casos mayor estabilidad, mayor seguridad, que en empleos que actualmente se consideran formales.

Entonces empieza a emerger la idea de hablar de la precariedad actual como un aspecto cualitativamente nuevo y como problema político. En la lectura del sociólogo Robert Castell, por ejemplo, nos estaríamos enfrentando a una nueva cuestión social del siglo XXI, que se caracteriza por la precariedad de masas, con al menos tres fenómenos distintivos:

Por un lado, la desestabilización de los estables: trabajadores con empleos antes considerados de por vida, con las nuevas normas que facilitan el despido, se encuentran desestabilizados. Son personas que no tienen mucho que ganar y sí mucho que perder.

Por otro lado, la instalación en la inestabilidad: siempre se asumió que los jóvenes en su primer empleo iban a estar rotando de un empleo a otro, iban a tener menos estabilidad, pero ahora esa condición se transforma en una condición permanente para amplios sectores de la población, entonces la precariedad se vive más bien como destino, con trayectorias laborales discontinuas, constantemente pasando del empleo al no empleo.

Y, por último, están los supernumerarios, como él los llama, que no entrarían en la categoría del ejército de reserva de la que habló Marx en algún momento (que presiona al mercado laboral empujando los salarios a la baja), sino que son personas que ni siquiera se consideran empleables y entre ellos ahora se pueden contabilizar personas calificadas, de alta calificación. Pensemos en los trabajadores mayores de 45 años en ciertos sectores productivos donde si son despedidos ya no pueden encontrar más trabajo, mayores de 50 años, se hace muy difícil, entran en la categoría ya de supernumerarios.

Si bien no es el único autor que plantea esto, su análisis es bien ilustrativo y permite entender que la precariedad ya no es tan fácil de comprender simplemente en términos de mercados laborales segmentados, donde se distingue un sector de alta productividad y un sector de baja productividad

donde es dable esperar empleos más precarios, sino que es un fenómeno continuo que atraviesa toda la estructura del mercado laboral.

Entendiendo como empleo precario a aquél que no permite la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, la propia existencia del trabajador y su grupo familiar, si uno comprende la precariedad en esos términos amplios, entonces podría encontrarse con distintas dimensiones y hablar de un análisis multidimensional de la precariedad.

Entre estas dimensiones se puede considerar, por ejemplo: la inestabilidad del empleo (o empleo discontinuo), la inseguridad social ante riesgos vitales (relacionado con el modelo previsional), la ambigüedad del estatuto jurídico o el hecho de que pueda haber un empleador no reconocible o identificable, la inestabilidad o insuficiencia del ingreso, la falta de poder del trabajador y, fuera del ámbito estrictamente contractual, lo que sucede al interior del proceso de trabajo con las dinámicas y condiciones poco saludables que atentan contra la reproducción de la vida misma (últimas dos dimensiones que aparecen en constructos más complejos). En ese sentido podemos hablar en términos muy amplios de que los empleos precarios lo son en alguna de estas dimensiones o en todas. Por ejemplo, un enfoque ampliado de la precariedad, hoy podría contener aspectos como los siguientes:

En la dimensión de inestabilidad del empleo, podrían entrar los asalariados con contratos temporales en sus diferentes modalidades, los subempleados en términos de horas de trabajo, los independientes de baja calificación, pero también, los “asalariados” que cumplen ordenes, marcan tarjeta y no tienen un contrato de trabajo sino que a veces tienen simplemente un contrato de honorarios. Incluso, pueden entrar asalariados de empleo estándar típico, es decir, con contrato indefinido, pero en contextos donde la ley es facilitadora del despido.

Lo mismo ocurre con la dimensión de inseguridad social: aquí pueden contarse incluso a los asalariados con contrato de trabajo con su pago de cotizaciones en orden, pero en países donde los sistemas de seguridad son deficitarios. Y en la dimensión de ambigüedad del estatuto jurídico, podemos

encontrar nuevamente trabajadores con la relación laboral supuestamente estándar, insisto, asalariados con contrato indefinido, pero en empresas contratistas o empresas divididas artificialmente en múltiples Rut, como sucede en Chile.

Lo que quiero mostrar con esto, es que finalmente estamos frente a una precariedad también institucionalizada y legal; se podría hablar de una “formalidad precarizante”, que es el nuevo tipo histórico de precariedad del que hablaba Sonia anteriormente.

No todas estas dimensiones tienen un correlato sólido en los datos, nosotros como Fundación Sol podemos abordar solamente algunos en este momento, pero nos interesa obviamente avanzar lo más posible en develar estas diferentes dimensiones de la precariedad.

Los elementos que desarrollamos, algunos de ellos, son: tratar el asunto del volumen del empleo (tasa de empleo y desempleo) pero conectado directamente con la calidad del empleo y por lo tanto no solamente conformarnos con una tasa de desempleo como la que se muestra oficialmente, que es la tasa de desempleo abierta, sino que acercarnos a una “Tasa de Desempleo Integral”, similar a la que plantean múltiples organismos estadísticos a nivel internacional, la cual, la vamos a ver, incorpora las horas no empleada de las “jornadas parciales involuntarias” (o “subempleo visible”) e incorpora a los desalentados, personas que se suelen considerar como población inactiva porque de tanto buscar trabajo se desanimaron y dejaron de buscar y por ello, dejaron de ser contados como desempleados (aun queriendo trabajar).

También tenemos el “Indicador de Empleo Protegido”, que considera a quienes tienen liquidación de sueldo, contrato indefinido y cotizaciones (cerca de la mitad de los empleos cumplen con estas condiciones) y que usamos como primera aproximación a la calidad del empleo, sólo como primera aproximación, entendiendo que uno puede analizar la precariedad como las capas de una cebolla, ésta es la capa externa y un primer filtro que

permite entender hasta dónde llega el empleo estándar, pero ya dijimos que ese empleo hoy no está exento de precariedad.

Otro tema es la “Inserción Laboral Endeble”, donde entran los asalariados subcontratados, los cuenta propia no calificados, los asalariados sin contrato, entre otras categorías.

A su vez, en el análisis de la precariedad incorporamos fuertemente una dimensión de asimetría de poder, con énfasis en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Y, asimismo, ponemos gran acento en los ingresos del trabajo.

Adicionalmente, con alguna evidencia acotada de algunas encuestas y un acercamiento más cualitativo, hemos tratado de estudiar tendencias precarizadoras en los procesos de trabajo.

Finalmente, profundizamos en las bases históricas, económicas e institucionales de la precariedad, como marco general para darle más profundidad y rendimiento explicativo al fenómeno que actualmente afecta a los trabajadores.

Ocupamos distintas bases de datos, generalmente lo que hacemos es elaborar distintas estadísticas propias en base a los micro datos de fuentes oficiales (Nueva Encuesta Nacional de Empleo, NENE; Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos, NESI; Encuesta de Presupuestos Familiares, EPF; Encuesta Financiera de Hogares, EFH; Sistema Informático de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, SIRELA). Sólo algunas encuestas pueden otorgarnos coherencia en datos en series largas, porque muchas son reformulaciones.

Por ejemplo, la Nueva Encuesta de Empleo, que es la que nosotros trabajamos más, fue modificada el año 2010 y cambió la pregunta para ser considerada una persona empleada: antes se preguntaba qué estaba haciendo la persona la mayor parte del tiempo durante la semana de referencia y después pasó a ser si trabajó al menos 1 hora en la semana de referencia. Eso hace cambiar obviamente el volumen de empleo, pero lo importante de ese

cambio en la encuesta de empleo era que ahora permitía registrar los empleos de poquitas horas y tenía además una mayor batería de indicadores para entender la calidad del empleo a objeto de poder generar estadísticas comparables a nivel internacional donde ya estaban avanzados en esta materia. En casos como ese no podemos tener una mirada de largo plazo, porque se discontinúan las mismas bases de medición.

La evidencia de precarización del empleo es amplia, por un asunto de tiempo voy a mostrar solamente algunos elementos.

Uno de ellos, como les mencionaba, es la comprensión del desempleo integral, que tiene que ver con algunas formulaciones que ya se plantean en otros países, por ejemplo en Canadá o en Estados Unidos, donde no solamente los gobiernos publican una tasa de desempleo clásica sino también otras alternativas y nosotros calculamos una con este tipo de elementos, pues en Chile se publica solo el desempleo abierto. Lo que hacemos en el fondo es integrar además del desempleo abierto (que es de 6,6%), las horas no empleadas de los subempleados –se hace una equivalencia, se consideran solamente medio puesto de trabajo– y los desalentados, que ya les comenté en qué consistían. Con eso se llega a una Tasa de Desempleo Integral que supera los dos dígitos.

Hoy en Chile hay 690.000 subempleados y en términos de volumen corresponde a más personas que las que están bajo desempleo abierto. Para tener una referencia de cuál es la situación de los subempleados, la mitad de ellos en Chile ganan menos de \$80.000 como ingresos líquidos.

El subempleo llega a casi el 52% del total de las jornadas parciales que hay en el país, por lo que el empleo de jornada parcial que se ha promovido no es tan deseado como se lo muestra. En el caso de las mujeres el volumen de subempleadas es mayor que el de los hombres, pero como el número de mujeres con jornada parcial es más alto, finalmente aparecen con menos porcentaje de subempleo. Cuando hablamos de subempleados estamos hablando de personas con jornada parcial involuntaria, que no buscaban ese tipo de empleo, querían más jornada (probablemente por un asunto de

ingresos) pero no encontraron esa opción en el mercado laboral y es porque el mercado laboral está cambiando, ahora hay puestos de trabajo que se ofrecen solo en éstos términos en ciertos sectores.

En cuanto a la evidencia de inserción laboral endeble, en este gráfico podemos dar cuenta de que casi el 75% de los 925.246 nuevos empleos creados en los últimos 4 años y medio, entra en categorías que pueden considerarse de empleos endebles o inseguros: empleo tercerizado, vale decir a través de subcontrato, suministro o enganche (como la figura que se da en el campo); cuenta propia no calificados y de pocas horas; y familiar no remunerado. Dentro de ese conjunto, destaca que el 46,3% de los nuevos empleos corresponde a empleo asalariado externo (bajo las modalidades que comenté). Ese es el nuevo empleo que está creando Chile.

Hay que especificar que en general, la incidencia de los empleados externos dentro del volumen total de los empleados asalariados del país, ha aumentado considerablemente: pasó de un 11% el 2010 a un 18% en la última medición de 2014, es decir, aumentó en un 55%. Y si uno mira al total de salarios del sector público, la incidencia de los externos llega muy por sobre el umbral general, llega a un 34%, es muy alta. Esto se hace más patente sobre todo en el caso de las mujeres.

En cuanto a la intensidad del trabajo, el año 2001 se formalizó la polifuncionalidad y hoy podemos ver según la encuesta ENETS, que casi el 72% de los contratos tiene especificado realizar trabajos o tareas múltiples según las necesidades de la empresa, es, decir, estando a plena disposición.

Respecto a los bajos ingresos, ésta es quizás la dimensión más transversal de la precariedad: el 50% de los trabajadores gana en términos de ingresos líquidos menos de \$264.000 (recién se publicó la última encuesta de ingresos del INE, que no alcancé a integrar a la lámina, ahora sube a \$300.000 aproximadamente). La que tienen en frente es una tabla acumulativa, entonces se puede hacer también el corte en el 70% o más arriba y en el caso del 78,2%, los trabajadores ganan menos de \$500.000 (sube levemente según la última información de la encuesta).

Pero no solamente estamos hablando de que hay problemas con los ingresos actuales sino también con los ingresos futuros, de las jubilaciones. Actualmente el 90,7% de los jubilados recibe pensiones menores a \$145.000 (casi \$146.000) en la modalidad más pagada por las AFP, que es la de vejez retiro programado. Mientras ello ocurre, 10 empresas que se transan en la bolsa y 10 bancos reciben más de 40 mil millones de dólares de los fondos de los trabajadores, que van directamente a capitalizar a estas empresas (fondos que equivalen a 5 reformas tributarias en régimen).

En relación a los ingresos, para cubrir el déficit, las personas finalmente tienen que sobre dedicarse al trabajo, incrementando las horas de trabajo o teniendo un segundo empleo, es decir, sobre-ocuparse; o bien, tienen que endeudarse (o ambas). Respecto a lo primero, el 22% de los asalariados de jornada completa declara trabajar más de 45 horas a la semana y Chile es el tercer país según la medición también de la OCDE donde más horas se trabaja. Y respecto a lo segundo, el 70% de la población reporta que gasta más de lo que gana para costear sus gastos habituales y el 27,8% de los chilenos reporta que sus ingresos no le alcanza para comprar alimentos (según el informe de la OCDE, en los países de la Unión Europea, eso pasa solamente con el 9,2% de las personas, en plena crisis).

Respecto a la dimensión de la falta de poder, nosotros la vemos como la matriz detrás de la precariedad y la medimos en términos del ejercicio de los derechos colectivos, porque es ahí donde los trabajadores tienen mayor fuerza para ejercer un contrapeso.

Entre los años 60 y 70 el país asistía a un boom de la sindicalización, llegando a un 34% en 1973, y los especialistas del tema prevén que si hubiesen seguido en esa tendencia alcista probablemente ahora tendríamos tasas de sindicalización como la que se observa en otros países de la región y en la Unión Europea. Pues bien, esto fue interrumpido y actualmente tenemos una tasa de sindicalización de 14%, incluso inferior a la del año 91, cuando hubo un pequeño repunte después de la dictadura. En cuanto a la negociación colectiva, solo hay un 8% de trabajadores cubierto por contratos colectivos, lo

que nos ubica en el penúltimo lugar dentro de los países OCDE con los que nos solemos comparar.

Pero además, tenemos una gran atomización sindical, el 50% de los sindicatos activos tiene 37 socios o menos. Y en cuanto a la representación de las mujeres (las más afectadas por la precariedad) el 79% de los sindicatos activos tiene 30 o menos mujeres sindicalizadas.

Lo importante es entender esto en términos también globales. Obviamente, la precariedad que nosotros observamos no se presenta sólo en Chile (aunque sí de una manera llamativa acá) y el prisma a través del cual nosotros miramos esta situación tiene que ver con la reorganización que se ha producido del capitalismo en el contexto global.

Por ejemplo, la Escuela de la Regulación Francesa permite diseccionar el capitalismo en distintos ámbitos para entender cómo son sus procesos de cambio y cuáles son las fases por las que atraviesa, entonces se refiere al régimen de acumulación, es decir, a la forma en que retorna el capital (cómo se realiza en el fondo la plusvalía y por lo tanto toca la dimensión de la producción en su conexión con el consumo); el régimen de regulación, o la forma en que se regula institucionalmente el sistema; y el régimen o paradigma productivo. Y si uno considera estas 3 dimensiones, efectivamente uno podría hablar de que se ha transitado de una fase de capitalismo a otra, que ya fue referenciada anteriormente, en la cual el capital es mucho más flexible en el mercado de mano de obra, en el mercado de bienes de consumo y en las formas de organización de la producción y donde lo más característico del actual etapa es que ya no se requiere de salarios altos para que la demanda se realice, sino que la deuda pasa a tener ese efecto de sustitución de los salarios y por lo tanto es un capitalismo donde se ensancha, se ve agrandada, la parte financiera de la economía.

Según la lectura de David Harvey este nuevo modelo se asienta una vez que se derriba la barrera del movimiento obrero organizado, esa es la base del modelo. Funciona gracias a que el valor del trabajo es mantenido tan bajo

como sea posible, lo que a la vez dispara el nivel de acumulación de los más ricos.

Podemos ver que si bien la súper acumulación es algo que se observa en el contexto global (el estudio de Thomas Piketty dio cuenta de cómo las desigualdades se han incrementado considerablemente y los estudios de la OIT demuestra cómo el porcentaje de la remuneración del trabajo dentro de los ingresos nacionales es cada vez menor) en Chile se da de una manera particularmente distintiva.

Tomando de base el estudio “La Parte del León” de López, Figueroa y Gutiérrez –que fue bien importante porque comparó la súper acumulación en los distintos países siguiendo registros administrativos de Impuesto Internos–, se puede observar que, dentro de los datos comparables a nivel mundial, Chile destaca como el país con proporcionalmente mayor acumulación de los súper ricos. En Chile un 1% de la población más rica acumula el 30,5% de los ingresos nacionales y esto es más que, por ejemplo, el porcentaje que acumulan en Estados Unidos. El cuadro se repite cuando miramos el 0,1%, allí Chile de nuevo lidera. El 0,1% son alrededor de 4.500 familias que ganan per cápita mensual 83 millones de pesos y ese es el contraste que se establece con el 50% de los trabajadores que ganan menos de \$264.000 líquidos (\$300.000 aprox. en último registro).

Como ustedes sabrán, en Chile se dio el primer experimento de un Estado neoliberal y sirvió como modelo para el giro internacional de este nuevo paradigma de acumulación que se conoce como acumulación flexible o acumulación neoliberal.

Algunas especificidades de esta economía chilena es su fuerte carácter Neoliberal, concentrado (pues hay grandes grupos económicos que controlan la economía con una vocación monopolista), altamente dependiente de la minería del cobre y sumamente financiarizado (rentista). Además, tenemos una economía completamente abierta.

Las bases institucionales de este modelo fueron instauradas en dictadura especialmente tras las “Siete Modernizaciones” del año '79. Dos de ellas afectaban directamente al trabajo: el Plan Laboral y el sistema privado de pensiones. En los años sucesivos no han sido modificadas en lo sustantivo.

Simplemente para cerrar, porque ya no me queda tiempo, quisiera enfatizar cuál es el ancla de la precarización del trabajo que se promueve desde la institucionalidad. Ella tiene que ver con el Plan Laboral del año 79. En este plan José Piñera planteó 4 pilares y esto es muy importante de considerar a la hora de chequear si es que realmente se están haciendo cambios relevantes frente a la actual ventana de reforma laboral.

Uno de estos pilares era la negociación colectiva centrada en el nivel de empresa, que es el nivel más fragmentado posible.

El segundo pilar fue “la huelga no monopolista” o “que no paraliza”, lo que es una contradicción, porque una huelga que no paraliza, no es una huelga. Esto se logró gracias al reemplazo de los trabajadores en huelga y también gracias a la limitación de las ocasiones en que puede llevarse a cabo una huelga, porque se considera este derecho solamente dentro del proceso de negociación colectiva (en casos tan básicos como el incumplimiento de contrato o falta de seguridad física y en casos que son de interés más general, como movilizaciones por la educación y la salud, en ninguno de ellos, los trabajadores pueden irse a huelga).

Un tercer pilar del Plan Laboral fue el liberalismo organizativo, entendido como la competencia dentro de la empresa de sindicatos entre sí y también de sindicatos con grupos negociadores, lo que iba en una clara dirección de fragmentación.

Y, por último, el cuarto pilar, lo llamó de despolitización sindical, el cual circunscribió la acción de los sindicatos solo al ámbito local de la empresa y a las condiciones inmediatas de trabajo, alejándolos de la preocupación por asuntos generales de la sociedad. Hay que considerar, más allá de eso, que otra de las formas en que se logra esa despolitización es a través de las

mismas limitaciones de los temas a negociar: se excluyó de las posibilidades la opción de tocar las facultades administrativas del empleador, para evitar la congestión del negocio (justamente a propósito de lo que hablaba Ángel al principio, de la posibilidad de pensar la organización de la empresa, eso queda completamente a un lado para el sindicato).

La filosofía de la ley en el caso de la negociación colectiva fue que “en ningún caso ésta ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o riqueza del país” (contraviniendo todo lo que significa la negociación colectiva en el estándar internacional) y que la negociación situada en la empresa lo que hace es desdramatizar la negociación, evitar que se dé un conflicto entre empresarios y trabajadores y distribuir el conflicto hacia los propios trabajadores, con trabajadores de una empresa compitiendo contra los de otra empresa.

Además, en esos mismos años, hubo decretos complementarios al Plan Laboral, por ejemplo, se deroga la prohibición que existía de subcontratar trabajadores en el giro principal y se establece también la libertad de despido.

Bueno, todos estos elementos no han sido modificado en su esencia en los años de post dictadura y por lo tanto nos encontramos con las principales herramientas para disminuir la desigualdad, las más potentes, desactivadas, al punto que entre el año 90 y el 2011, si uno mira la desigualdad en los puntos extremos de la estructura social, es decir, comparando el 5% más rico con el 5% más pobre, la desigualdad se ha duplicado.

Por último, simplemente señalar que en todo el período post dictadura lo que hemos visto es un vaciamiento de los estudios y de las consideraciones del trabajo como problema central de la sociedad (se ha vaciado especialmente el conflicto laboral del abordaje de los problemas de la desigualdad) y por lo tanto se observa una institucionalización y legalización del despojo del valor del trabajo que avanza inadvertida e impune y que contribuye al cuadro que vimos, que es de una expansión del empleo precario en los últimos años y una importante presencia de la precariedad en nuestro mercado laboral

actual, extendiéndose peligrosamente una vía de acumulación por desposesión. Muchas gracias.

Guillermo Campero, OIT

Muy buenos días a todos los participantes.

Escuchando las presentaciones anteriores, que fueron muy completas, voy a tratar de concentrarme ahora en algunos aspectos que la Organización Internacional del Trabajo, la OIT, ha observado respecto de los temas que estamos tratando ahora.

La OIT, como lo dijo su Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, ha venido observando a nivel internacional que en los últimos 30-40 años en el mundo y por lo tanto también en nuestra región y en Chile, lo que ha predominado es un modo de desarrollo basado en una lógica financiera sobre una lógica productiva.

Me parece importante el subrayar este punto porque el modo de desarrollo predominante financiero, y sobre todo cuando este se vuelve especulativo, instala un proceso que se opone al modelo de desarrollo que los economistas llaman de la economía real, es decir, de la economía productiva.

Así vemos que hay dos formas de entender el desarrollo: la que se basa en vender y comprar papeles accionarios y especular con ellos en Wall Street o en otra parte, o la que se basa en generar valor agregado en los lugares en donde las cosas se fabrican o se prestan servicios.

Desde ese punto de vista, aun cuando toda economía y todo modo de desarrollo implican una dimensión financiera y una dimensión productiva, el tema fundamental es que la dimensión financiera, y sobre todo en su vertiente especulativa, es la que ha ido predominando en las últimas décadas.

Esto explica de manera importante la crisis del año 2009, la llamada crisis Suprime en los Estados Unidos, que fue claramente una crisis especulativa, y esto no es para nada secundario, o sea cuando Karina hablaba y Sonia también, de que vivimos una economía del crédito, una economía “financionalizada”, estaban manifestando este mismo diagnóstico.

Los países que se encuentran en esa situación presentan un gran debilidad desde el punto de vista de la solidez de su desarrollo, de la solidez de su crecimiento, porque éste está sustentado sobretodo en el crédito, en el endeudamiento, en la especulación financiera y en el desarrollo de los llamados Commodities o transables, bienes que se exportan o que se importan y que normalmente no tienen valor agregado local.

En consecuencia, como señala la CEPAL, son economías desprotegidas. Economías sustentadas en castillos de cartas de juego, a las cuales un soplo las desploma.

Chile, que ha tenido también una orientación con fuerte componente financiero en su desarrollo en los últimos 40 años tiene, también según la CEPAL, por lo mismo, una limitada capacidad de enfrentar situaciones críticas internas o externas. Según muchos economistas, como Ricardo Ffrench-Davis, nos dicen que vivimos en la bicicleta del crédito y lo que mostraba Karina, que es impresionante, es esta cuestión de la concentración de la riqueza en el 1% más rico. Esto es algo que golpea fuertemente nuestras potencialidades de un desarrollo equitativo e integrador con Trabajo Decente.

Esta economía financiera que domina por sobre la economía productiva, en los países como los nuestros genera precariedad laboral y social.

La precariedad no es una condición que se puede medir sólo por las características del empleo, si bien eso es muy importante.

La precarización, es el resultado de cuando los financistas especulativos, como dice Thomas Piketty, en su reciente libro “El Capital en el Siglo XXI”,

han logrado generar ingresos para sus inversiones especulativas superiores, incluso, al PIB per cápita de varios países del mundo que él menciona en su libro. En ese contexto, el trabajo productivo obviamente va a ser precario.

Yo quisiera, entonces, llamar la atención no sólo sobre la descripción, definición y especificación de lo que se denomina un trabajo precario, sino especialmente acerca de por qué existe ese trabajo precario. Este existe porque se ha orientado la economía mundial a nivel global en esta perspectiva que es enfatizar lo financiero, especulativo, sobre la economía real o productiva.

Cuando la especulación no está regulada, cualquier empresa en la que ustedes trabajan si está poniendo sus papeles en la bolsa, se transan sus acciones en la bolsa y en este procedimiento especulativo puede subir o bajar su valor y tener una determinada importancia mayor o menor en la economía del país, independiente de lo que usted haga en los lugares de trabajo donde está y el valor productivo que le está agregando con su trabajo.

Entonces en ese cuadro especulativo, cuando es dominante, da exactamente lo mismo si su productividad aumentó, bajó o disminuyó, porque resulta que están vendiendo y comprando su empresa con fines especulativos.

Por ello el tema es cómo enfrentamos una capacidad de diseñar nuevas formas de recuperación de un desarrollo integrador, sostenible, sustentable y generador de Trabajo Decente. Un desarrollo que armonice la acción pública y privada.

El propio Piketty, que no es un socialista, sino un convencido del libre mercado, está diciendo que el capitalismo originado el siglo XIX, que tenía una base más profunda en el mundo productivo, se está destruyendo a causa del capitalismo financiero. Él no está en contra del capitalismo, está en contra del capitalismo financiero, porque genera la destrucción del emprendimiento productivo, de los empleos y genera precariedad.

Por otra parte, en segundo lugar quisiera razonar sobre qué es lo que podemos entender por trabajo precario. O por condiciones precarias de trabajo y empleo.

Aquí yo simplemente quiero plantear una hipótesis para discutir. En mi opinión, trabajo precario no es que no sea estable. Precario no es que el trabajo tenga un cierto grado de flexibilidad. Precario no es que el trabajo tenga una cierta rotación, eso existe en todo el mundo hoy día, en todas partes.

El trabajo estable, a largo plazo del siglo XIX y XX y, la industrialización al modo de esas épocas, ha ido disminuyendo.

Lo que se generan son otras formas de trabajo.

Lo que hace que este se vuelva precario, es que ese trabajo no sea productivo, no esté bien remunerado, no se respeten los derechos laborales, es un trabajo socialmente no protegido, es un trabajo que tiene una estabilidad muy limitada y que además, sobre todo, no tiene oportunidad de empleabilidad, es decir, el trabajador que está en un lugar pueda entrar a otro, pero esa alternativa no existe. La economía no produce capacidad de empleabilidad o el trabajador no ha adquirido las competencias suficientes porque no le han sido dadas para poder transitar en el mercado.

Entonces el tema no es si volvemos al empleo permanente y estable de largo plazo que caracterizó la industrialización capitalista sobre todo en el siglo XX, sino cómo generamos primero un predominio de una economía productiva y en segundo lugar, empleos que efectivamente, independiente de que puedan ser más rotantes, más estables o menos inestables, son empleos de calidad, lo que la OIT ha llamado Trabajo Decente.

El trabajo decente no está asociado a estar 50 años en la misma empresa, el Trabajo Decente está asociado a la calidad que éste tiene. Cuando se dice, por ejemplo, en un país como Chile que este tema de la flexibilidad y el tema de la rotación es algo que es importante porque corresponde a las características

mundiales, es cierto. Pero el problema se genera cuando ocurre algo extremadamente grave, y es que se afirme lo anterior sin que esos países sean capaces de ofrecer empleabilidad, es decir, que la alternativa de cambiarme a otro lugar de trabajo sea real, que ese nuevo lugar exista. Cuando esto no pasa, es una falsedad decir que la empleabilidad es respuesta y solución a la flexibilidad. No puede haber flexibilidad si no existe al mismo tiempo empleabilidad.

Y por eso lo que decía el subsecretario es muy importante, por eso es que hay que defender la capacidad de acción de los sindicatos, lo que decía Ángel Flisfisch respecto a la estructura de las empresas, al orden económico general para que las cosas concuerden, porque a uno no le pueden vender la flexibilidad sino le garantizan al mismo tiempo la empleabilidad, el nivel de ingreso, la representatividad, la capacidad de negociar las condiciones de trabajo y empleo.

En tercer lugar, quisiera referirme a nuestra región, a la América Latina.

Nuestras economías, nuestra forma de desarrollo y nuestra estructura productiva, han sido por mucho tiempo y son aún muy heterogéneas. Heterogénea no en el sentido de que sea distinta, plural y que hayan diversos tipos de actividades a través de las cuales progresan los países, sino heterogénea en el sentido de que no se conecta productivamente un sector con otro, no se crean cadenas de valor y haya asimetrías muy pronunciadas entre unos y otros sectores en cuanto a productividad, acceso a los mercados, tecnologías y condiciones de trabajo.

Hoy, como lo demuestra la CEPAL en las últimas publicaciones que ha generado: “La hora de la Igualdad; Macro Economía para el Desarrollo” y en los “Pactos sociales para el desarrollo”, muestra con toda claridad que en casi todos los países de América Latina, lo que ocurre es que hay algunos sectores pequeños que tienen algún acceso a las mejores tecnologías, a insertarse en la economía mundial, a tener en definitiva la capacidad de participar en nichos globales del primer mundo, frente a otros sectores intermedios y otros que están en una situación peor, que no tienen vinculación uno con otro, o sea lo

que no existe son cadenas de valor, no existe la capacidad de que los sectores más avanzados puedan ajustarse con los otros sectores e incorporarlos a la capacidad de insertarse en la economía mundial y de generar estas cadenas de valor que producen desarrollo para el conjunto de la sociedad.

Por eso es tan importante el tema de las reformas laborales en la Región, porque esas reformas implican que allí donde está la desigualdad o una de las fuentes importantes en las desigualdades más grandes que se mostraron en los cuadros aquí, es en el mercado de trabajo, es en el lugar donde se generan las remuneraciones a partir y como resultado de ésta estructura productiva que separa a sectores bien situados, de sectores en posiciones intermedias y de sectores de muy malas posiciones. Estos dos últimos juntan la mayor cantidad de trabajadores. La mayor parte de los trabajadores está o en el sector intermedio o en el sector que está en la peor condición y son muy pocos los que están en la otra condición y como dije, desvinculados de las cadenas de valor.

Desde ese punto de vista las reformas laborales en América Latina no tienen un puro sentido “laboralista”, en el sentido de afirmaciones que se hacen tales como: ‘para qué fortalecer el sindicato, lo que yo quiero ofrecer a la gente es empleo’.

Hay que dar empleo a la gente, pero cómo le vas a dar empleo a la gente si tú en definitiva no enfrentas el problema central y el problema central es que para transformar esta estructura productiva se necesitan actores y estos actores tienen que llegar a la capacidad de plantear uno frente a otro las soluciones y los caminos para que en el mediano y largo plazo reformulemos este orden y éste modelo de desarrollo que es el que genera esta precariedad y esta desigualdad.

Y quiero terminar con lo siguiente: hay que enfrentar este tema de manera global.

Los países latinoamericanos, de América Central, El Caribe y otros países semejantes en el mundo, son sociedades precarias e informales en sí mismas.

A qué me refiero con esto: en muchos de estos países, la institucionalidad laboral, la institucionalidad política, la institucionalidad económica, son institucionalidades extremadamente frágiles. Vivimos en un mundo con grandes espacios de informalidad, no solamente en el trabajo, también son informales la institucionalidad, las regulaciones, las reglas del juego, hay inestabilidad en estas reglas del juego. En consecuencia no es solamente informalidad laboral, que es un núcleo central poderoso fuerte y explicativo de muchas cosas, sino que hay un contexto institucionalidad y cultura de informalidad y de desregulación del sistema político, del sistema económico y del sistema institucional en general.

Esto supone por lo tanto que la batalla o la estrategia es bastante más fuerte y bastante más global que solamente aquella que hay que dar en el mundo del trabajo. El mundo del trabajo está en el centro, el trabajo está en el núcleo de estos cambios, pero hay que entender el marco general de la economía financiera versus la economía productiva y hay que entender como enfrentamos el problema de sociedades que son ellas mismas informales y ellas mismas son asimétricas desde el punto de vista de las diferencias regionales, de género, de distinto tipo, y que son el contexto en que nos estamos moviendo.

Creo, personalmente, que hay que ser profundamente optimistas, porque hoy día en Chile y probablemente en otros países tenemos la oportunidad y sería grave desaprovecharla, de plantear los temas estructurales fundamentales. Este es el momento de decir de aquí para adelante nos vamos a mover a buscar un nuevo orden laboral, social, económico y político que signifique que efectivamente nuestras sociedades van a cambiar, pero en serio.

Lucas Cifuentes, FLACSO-Chile

Buenas tardes, muchas gracias a la gente que organizó esto, a la Subsecretaría, a mis colegas y mi jefe de FLACSO también, a Sonia en particular y agradecer de manera especial la exposición de Karina, de

Guillermo, que creo que aparte de la de Sonia, han sido notables, y también espero que hayan tomado hartó café para que no se queden dormidos en esta presentación, voy a tratar de hacerla lo más interesante posible.

Tal como el título lo dice tiene que ver con el tema de la precariedad y de la salud. Hasta el momento creo que hemos tenido y hemos escuchado visiones teóricas y también políticas muy sólidas, sobre los orígenes de la precariedad y cómo podemos entenderla a pesar de ser un concepto muy variable, utilizado en distintos momentos.

Un poco lo que a nosotros como equipo de FLACSO (que ya les voy a contar al final de qué se trata) nos interesa ver, es cómo efectivamente estas formas de trabajo, estas formas de empleo, tienen un efecto ya no solamente en tener poco dinero o inestabilidad sino que derechamente en la salud, en el cuerpo, en la cabeza.

En última instancia para nosotros la salud es la fuente principal donde se ven relegadas estas relaciones sociales precarias o, sin ser tan medias tintas, es donde la explotación tiene un significado concreto y humano bastante claro.

Entonces, en términos generales, voy a tratar de revisar la relación entre trabajo, salud y precariedad laboral, como para tratar de unificar estos temas. Más que el concepto de precariedad, que ya se ha tratado bastante, ver si es posible y cómo se ha medido la precariedad laboral, cómo se ha medido concretamente, y algunos resultados en la salud.

Luego me gustaría hacer algunos comentarios que van a depender solamente del tiempo que me tome porque obviamente una de las consecuencias de ser el último en presentar, no solamente es que ya se dijeron muchas cosas o que están todos durmiendo, sino que además a uno le dan ganas de comentar lo que dijeron los expositores anteriores, de discutirles o de aportar cosas, pero bueno, mi jefa me mata si no presento lo que armamos.

En general cuando decimos 'trabajo y salud', cuando uno se pregunta sobre el tema, hay una suerte de mirada hegemónica y uno generalmente en qué se

fija: estoy trabajando encucilla, se me puede caer un fierro encima o me puedo caer del andamio, estoy agachada y expuesta a pesticidas, me corto las manos, etc. Generalmente uno está preocupado como de esas cosas que tienen que ver con lo físico, con el peso en el cuerpo, si uno lo quiere poner de alguna manera: como con lo más evidente, lo que aparece más rápido, las cosas por las cuales si uno tuvo un accidente al día siguiente no va a trabajar o acude a la mutual.

Simplemente para ordenar un poco la discusión, a esto le llamamos las condiciones de trabajo, que tiene que ver en el fondo con la circunstancia física y organizativa del trabajo: el ambiente químico, biológico, ergonómico (de la posición de aquellos que por ejemplo trabajamos en oficinas y estamos todo el día sentados, que nos empieza a doler la espalda, tendinitis, etc.). También tienen que ver con el aspecto organizacional, el cómo el trabajo en la faena está distribuido, cómo son los turnos, los horarios, las intensidades, algo que mostró también Karina en algunas cifras que fue interesante, la tecnología, etc.

Pero hay otro aspecto que está oculto en el tema de la salud y que aparece permanentemente en otras discusiones, que aparece por ejemplo en lo que habló el subsecretario de la reforma laboral, que aparece en las presentaciones que ha hecho Karina y que hizo Sonia también y por supuesto Guillermo, que tiene que ver con las condiciones de empleo.

A qué nos referimos con las condiciones de empleo: nos referimos principalmente a las condiciones en las que un trabajador o una trabajadora se inserta en el mercado laboral, generalmente determinadas por un contrato o algún tipo de acuerdo, y ese tipo de acuerdo o ese contrato está por supuesto determinado por lo que el patrón quiere que el trabajador haga y en última instancia por lo que el trabajador está dispuesto a hacer y de qué manera.

Cuando digo condiciones de empleo y lo diferencio de condiciones de trabajo me refiero a los tipos de contratos, si es que tengo beneficio, si es que tengo seguridad social, qué pasa con el despido, pensémoslo como en esos

términos, en lo que usualmente aparece en un contrato o lo que no aparece en un contrato y se da de facto.

Y solemos pensar en general, en sentido común, que cuando hablamos del impacto en la salud esto está lejos o sea, ¿qué tiene que ver mi contrato con que yo mañana me enferme o se me rompa un brazo?...bueno, si estoy trabajando en altura, me puedo caer, pero también hay otras cosas, los trabajadores y trabajadoras del ámbito de los servicios en Chile al parecer están más resguardados de que se les caiga algo en la cabeza o de estar afectos a algún químico (por ejemplo los trabajadores del retail, están en un espacio cerrado, con aire acondicionado, no están afecto a esto) y hay otros temas...

Las condiciones de empleo sí importan y sí tienen efecto sobre la salud o al menos tenemos una asociación que es bastante clara y eso nos vamos a centrar en revisar, porque para ver temas de condiciones de trabajo y salud hay bastante literatura, hay gente muy avezada en eso, pero consideramos nosotros que sobre esto hay un poco menos y es de suma relevancia.

Eso vamos a tratar de pensar ahora, cómo en el marco de relaciones precarias de trabajo, las condiciones de empleo, tienen un efecto sobre la salud.

Lo sé, es enredado, pero voy a tratar de explicarlo, este es el marco conceptual desde el cual nosotros tratamos de explicar por qué existe esta asociación. En general el trabajo, como bien se ha explicado, no sólo tiene que ver con la faena o con la fábrica o con el espacio donde se trabaja, ni siquiera sólo tiene que ver con el trabajador y su familia y sus colegas sino que también con un contexto social, político, económico (creo que ahí el profesor Campero lo explicó bastante bien) y ese contexto económico y político también está determinado por otras cuestiones: el ingreso, la educación, la ocupación, el género, la etnia, la clase social (algo que se nos está olvidando bastante, hablar de clase) que determinan de alguna u otra manera las condiciones de empleo.

Efectivamente todos sabemos que ese 1% del que hablaba Karina, la alta burguesía chilena, pertenece a una clase social en particular, que es blanca, que en buena parte son hombres, que tiene altos niveles de ingreso y educación, sus empleos son empleos justos, empleos dignos, empleos decentes. Tenemos situaciones desiguales de ingreso, educación, ocupación, género, etnia, clase social, y nuestra inserción en el mercado del trabajo va a ser distinta.

No es que alguien tenga buena o mala suerte e ingresa a un trabajo precario o a un trabajo no precario, no, hay determinaciones sociales anteriores y de esta manera cada uno entra a distintos tipos de trabajo o derechamente al no trabajo, al desempleo. Podemos hablar de trabajo forzado, trabajo infantil, trabajo informal, empleo precario, empleo justo o digno o decente o como queramos llamarle, pero hay determinaciones en el ingreso a ellos.

En este mismo sentido, estos tipos de empleo, estos tipos de trabajo, tienen condiciones particulares, condiciones de trabajo, condiciones de empleo y también una red social y entorno familiar particular y las condiciones de trabajo y de empleo generan condiciones ambientales que afectan a la calidad de vida y salud. Pero además, ya una vez que uno ingresa al trabajo, supuestamente, existen instituciones y resguardos tanto por ser trabajadores y trabajadoras como por ser ciudadanos, que tienen que ver en el caso de la salud con el sistema de salud general y en el caso de los trabajadores con el sistema salud ocupacional, también de alguna manera antes se habló del tema de las pensiones y tiene que ver un poco con esto.

Las condiciones de trabajo, empleo, sistema de salud, sistema de salud ocupacional, las redes sociales, el entorno familiar dentro del mundo del trabajo, generan un marco que determina y configura calidad de vida y salud de los trabajadores. Para entenderlo en términos más amplios, porque muchas veces pensamos que tengo mala salud o en el trabajo me enfermo mucho porque soy débil o porque mi jefe es muy malo.

Efectivamente hay cuestiones que escapan del trabajador mismo, o sea, yo no puedo elegir ser sano necesariamente, hay condiciones sociales que también

determinan que tan sano soy, por eso, para hacer alguna ironía respecto al programa elige vivir sano ¿quién puede elegir vivir sano?

Estar comiendo sopaipillas con café o nescafé, afuera de la pega, antes de entrar a trabajar, porque hay 2 horas de Puente Alto a Quilicura, no es una lección, no es eso en vez de frutitas, cereales con frutilla, juguito de naranja etc. Para tener una buena alimentación, la cosa no es así. Como para entender un poco toda esta cuestión.

Lo mismo también con el tema de los accidentes laborales. Un 'viejo' se cae de un andamio ¿a quién le echan la culpa?: al viejo, ¿por qué? porque andaba sin arné y ¿por qué andaba sin arné?, porque es irresponsable, porque se quiere sacar la mugre o por efectivamente la cantidad de trabajo que le otorgan. Tiene que limpiar no sé cuántas ventanas en 8 horas, el arné le molesta, como le molesta en vez de hacer 25 ventanas alcanza a hacer 16, si hace 16 no recibe el bono, si no recibe el bono no alcanza llegar a fin de mes, me saco el arné, y me caigo y ¿de quién es la culpa?, del viejo.

Entonces tomando bien en cuenta esto, este marco en general, esta asociación entre trabajo, empleo, salud etc., volquémonos al tema de la precariedad en particular.

Borré algunas diapositivas, como ya conversamos harto de qué se trata, simplemente les voy a contar una experiencia en particular, donde hubo un intento, o sea, donde hay un intento que está funcionando de medir científicamente la precariedad, los niveles de precariedad de determinados trabajos.

Esto a través de una escala, no me voy a meter en tantos temas metodológicos pero una escala permite decir si un empleo en término de graduación es menos, más o menos o muy precario, eso a través de unas preguntas y si alguien está interesado después podemos conversar con calma y le explico porque aparte éste es un instrumento que lo deberíamos tener todos.

Bueno esto es una escala que se realizó en la Universidad de Barcelona, pero también con colaboración de gente de Chile, de Canadá , de Argentina etc., yo no sé si la Karina nos copió pero es muy parecido a las dimensiones que expuso [risas] y por eso también me parece muy interesante que al fin empecemos a hablar de precariedad en este nivel multidimensional, ya no solamente precariedad como inestabilidad en el tiempo en el trabajo o como no alcanza la plata, sino que también inestabilidad por el desempoderamiento de los trabajadores, por la falta de poder para tomar decisiones al interior de la empresa, de la faena, de la sociedad, o sea, cuán vulnerable soy yo como trabajador o como trabajadora a los arbitrios del patrón o a los arbitrios de una política pública, de una política laboral que me va a desfavorecer; y qué pasa también con los derechos sociales, qué derechos tengo yo a la salud, a la educación, a la vivienda, a una pensión digna y además una cosa es que yo tenga los derechos y otra cosa es que los pueda ejercer (caso famoso y yo sé que acá hay gente que sabe muy bien de esto, el tema de las temporeras, supuestamente tienen derecho a negociar colectivamente, pero no lo hacen y no porque no quieran).

En esta escala, las personas que la hicieron (entre Argentina, Barcelona, Chile, etc.), dijeron vamos a otorgarle un puntaje a estas cuestiones y vamos a tratar de medirlas objetivamente.

Además y de esto (después les voy a mostrar algunos resultados), últimamente han habido bastantes esfuerzos poder medir también la precariedad y los efectos que tiene sobre la salud a nivel mundial.

Acaba de salir un trabajo ahora el 2014 en que revisan distintas formas de entender la precariedad o más bien, distintas formas de medirla, y se ven algunos ejemplos de cómo han afectado la salud. Hay trabajos que hablan de cómo afectan todos estos procesos de restructuración productiva, de los multi-rut, los despidos, etc. y lo dividen en dos partes: cómo afectó los cierres de ciertas fábricas o las transformaciones de ciertos procesos productivos en Chile a los que dijeron 'chuta se nos viene' y fueron despedidos, y cómo afectó a los que dijeron 'chuta se nos viene' y luego

vieron 'chuta me salvé'. A los que fueron despedidos se les midió y se ha visto que hay gran incremento en riesgo cardiovasculares, infarto, hipertensión, un incremento de uso de sicotrópicos, los antidepresivos, los ansiolíticos, desórdenes del sueño, eso para los que fueron despedidos o para los que quedaron abajo del tren. ¿Qué pasó para los que se quedaron?: incremento de obesidad (éstos son algunos ejemplos no más), ansiedad, stress, altas tasas de suicidio.

Luego si vemos qué pasa con las situaciones de inseguridad en el trabajo como índice de precariedad, con la salud física a nivel mundial: incremento de los usos de servicio de salud, o sea, cada vez más gente está yendo a atenderse en la salud a propósito de estos temas, incremento de infarto, muerte por problemas coronarios, problemas musculo esqueléticos de cansancio, de tendinitis, etc. Y qué pasa a nivel de salud mental: incremento de depresiones y desórdenes de ansiedad. Bueno y esto se va repitiendo, o sea, no hay mucha novedad, sólo que es bastante impactante.

Por último, sólo para mostrar que hay una alternativa bien interesante, hay un investigador canadiense que revisó qué pasa con los empleos flexibles y la salud pero en contexto de regímenes de bienestar Nórdicos, donde efectivamente los trabajadores tienen alta negociación colectiva, tienen buenas pensiones, tienen salario mínimo más o menos importante (a pesar de que todos sabemos que es un medio que se está desmoronando y toda esa historia), porque también es importante saber qué pasa ahí. Entonces, por ejemplo, lo que dice este autor es que trabajadores con empleos flexibles en estos países escandinavos con Estado de Bienestar reportan mejor o igual situación de salud cuando son comparados con trabajadores con contrato indefinido. Lo que dice él, aunque no necesariamente es lo que pienso yo, o lo que pensamos nosotros, es que efectivamente si existen, un poco lo que decía el profesor Campero, soporte institucionales, que a uno le entreguen la posibilidad de insertarse en empleos de buena calidad, con seguro de cesantía, con seguro de salud gratuito y de buena calidad, efectivamente un empleo flexible no tiene por qué necesariamente tener mayor impacto en la

salud que un empleo permanente, pero eso es distinto a Chile, o sea no nos confundamos, no estamos hablando de lo mismo.

A su vez, trabajadores precarios en estos regímenes de bienestar que están como cayéndose un poco, como podríamos pensar en España, Italia, etc., están reportado peores resultados en salud, o sea, ahí hay una relación clara.

Qué pasa en Chile: es muy bonito esto de los países escandinavos, pero bajemos al sur, como les decía, se midió precariedad con esas dimensiones en una encuesta que se llama Encuesta Nacional de Empleo Trabajo y Salud que se hizo el 2009-2010.

Viendo proporciones de trabajadores según precariedad laboral, la porción naranja son los trabajadores con moderada o alta precariedad y corresponde a un 62%. O sea, estamos diciendo que en Chile más del 60% tiene empleo precario moderado o alto. En términos de la comparación por hombres y mujeres, un 70% de las mujeres tienen un empleo con alta o mediana precariedad, y los hombres un 56%. No cabía duda, las mujeres se están llevando obviamente la peor parte.

Qué pasa con el tema sexo y el nivel educacional, claro, uno supone y es efectivamente así, que entre menor nivel educacional son supuestamente peores los empleos, por lo tanto los niveles de precariedad son también peores. Pero miren la categoría de educación universitaria completa: casi el 50% de las mujeres con educación universitaria completa tiene empleo de moderado a alta precariedad (para qué decir quienes tienen solo básica incompleta o básica completa), o sea, aquí, como mínimo, la mitad de las mujeres, aunque tengan doctorado y toda la historia, están en trabajos precarios, como mínimo.

Bueno esto otro tiene que ver con el ingreso, acá también es interesante ver algunas cosas, tenemos trabajadores que ganan menos de \$130.000 versus trabajadores que ganan más de \$ 800.000 y seguimos viendo que la precariedad efectivamente es transversal, obviamente afecta mucho más a aquellos que reciben menos ingreso, pero vemos que también está en los

demás, o sea, hoy día nadie se salva con 700 lucas tampoco, o más bien, lo que podríamos decir, para llegar a ganar 500, 600, 700 lucas, hay que estar precarizado.

En términos etarios las mujeres de 61 a 70 años, el 90%, tienen empleos precarios (vamos a preguntar cómo es la vida de las mujeres que no trabajan y que están jubiladas y capaz que sea peor). Y los jóvenes hasta 20 años, incluso hasta 30 años, todos tienen más de un 50%, 60%, 70% de índice de alta precariedad.

Volvamos al tema salud, aquí estamos viendo cómo según el nivel de precariedad (si es baja, moderada y alta) y según sexo, las personas dicen 'Yo siento que tengo mala salud'. Y aquí vemos que las mujeres, más del 40% de las que tienen alto grado de precariedad, se auto perciben con mala salud, y en los hombres, un 22%. Les quiero también contar una cosa, en general a uno le pueden decir, 'bueno pero cualquiera se puede sentir enfermo', pero en general, cuando se ha comparado la salud auto percibida con el diagnóstico médico, suele estar muy asociada, es casi igual, o sea, decir que yo no estoy saludable es tan válido como que efectivamente un doctor o una radiografía o un tipo de examen diga usted tiene un problema de salud. Entonces eso nos está diciendo que los chilenos y las chilenas estamos con graves problemas de salud.

Esto otro voy a tratar de explicarlo bien porque hay algo interesante acá, aunque se ve súper complicado: aquí lo que estamos viendo, es una comparación del empleo formal-informal en el sentido de la existencia de un contrato y de pensión, aquí tenemos trabajadores informales y t formales que tienen entre 25 y 44 años, hombres y mujeres, separados según situación de empleo, por ejemplo, si son asalariados, si son independientes, si son cuenta propia, etc., y los niveles o la prevalencia de problemas de salud mental, de depresiones, angustia, etc., para que entendamos los gráficos.

Esta columna de acá está hablando de que son mujeres asalariadas con trabajo altamente precario pero formal, un poco lo que hablaba Karina de esa formalización precarizante. Estamos viendo que el 50% de las mujeres

asalariadas de alta precariedad formales, tienen un 50% de probabilidad de tener problemas de salud mental, y una mujer trabajadora dependiente o asalariada informal, que no tiene un contrato o no tiene pensión, reporta que solamente tiene un 35% de problema de salud mental, o sea, el trabajo formal pero precario, afecta más a la salud que este trabajo informal también precario.

Lo que nosotros hemos ido descubriendo en base a análisis más de tipo cualitativo, es que esta trabajadora dependiente asalariada pero informal, probablemente toda su vida estuvo así, siempre se la supo valer, en el fondo salva permanentemente, sale al paso. En cambio una mujer o en general los trabajos formales pero altamente precarios, cuando queda despedida, es mucho más complicado volver a ingresar al mercado laboral, o sea, un vendedor ambulante se las arregla si el carabinero le quita la mercancía, va y se la consigue devuelta, un trabajador de una oficina o del retail que tiene un contrato y lo despiden las posibilidades de que vuelva a encontrar trabajo son más difíciles incluso, y eso afecta la salud mental, para qué hablamos de los trabajadores sindicalizados, un trabajador sindicalizado, un dirigente que logró ser despedido, ustedes saben perfectamente lo que le cuesta conseguir trabajo en el mismo rubro, en cambio efectivamente si hay un trabajador o trabajadora que vive en la informalidad que está todo el tiempo saliendo al paso, probablemente le cuesta menos.

¿Entonces seamos todos informales?, no, esto qué quiere decir: no que la informalidad es buena, sino que la formalidad es muy mala, es precaria y genera problemas de salud mental. Bueno un poco eso, me gustaría hacer muchos comentarios respecto a las presentaciones de mis compañeros y compañeras, voy a ver si lo dejo para el debate, sólo invitarlos a que revisen nuestra página, Salud Trabajo y Equidad.cl nosotros somos un programa que está dentro de FLACSO que se llama Trabajo, empleo, equidad y salud, donde justamente vemos cómo el trabajo, las distintas formas del trabajo formal, informal, precario, etc., tienen efecto directo sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Muchas gracias.

Rodrigo Palomo, Universidad de Talca (moderador)

Muchas gracias Lucas, hemos tenido cuatro exposiciones muy buenas que nos han permitido ubicar, si es que puede ubicarse, el tema de la precariedad o de la precarización y de la extensión de la precarización del trabajo en Chile y en los panoramas comparados.

Ha quedado claro que es una categoría además multiforme que por lo tanto exige un análisis y respuesta desde las diversas disciplinas y ha quedado despejado ya desde la primera intervención de Sonia, el tema conceptual de qué entendemos por combatir la precariedad, ya no es sólo esperar el trabajo estándar o el trabajo típico, sino que dejar atrás estas formas de precarización con todas las manifestaciones que hoy tienen, entendiendo por trabajo precario aquel que entre otras cosas es insuficiente en los ingresos, el que es inestable y además inseguro como lo acaba de comentar Lucas y eso en el marco de una institucionalidad laboral que ha incorporado a lo largo y ancho la flexibilidad, una flexibilidad que es impuesta, que es unilateral, que no vale para nada para el trabajador pero sí que vale para el sujeto que se beneficia por esa flexibilidad, entonces hay ahí también varios elementos en discusión.

El tema de las trayectorias laborales que salió creo en las 4 intervenciones, verdad, en estos distintos caminos que sigue cada uno como trabajador con tiempo de empleo, de no empleo, de trabajo público, en el sector privado, de trabajo autónomo en su nueva fórmula económicamente dependiente pero sin subordinación jurídica, fórmulas extrañas que aparecen hoy día también entremedio y que nos llevan entonces a pensar una visión sistémica, lo que ya adelantaba el subsecretario al inicio, pensar en respuestas que ya no sólo pueden ser respuestas parche, es decir parcelitas o pequeñas respuestas, sin una visión sistemática; cuando uno toca elementos del trabajo tienen repercusiones en otras dimensiones, si uno toca por ejemplo en la negociación colectiva el aspecto del nivel, que parece que ya no se va a tocar –es una de las cosas que aparece descartada–, pero si uno tocara, eso llevaría a pensar también en el sujeto que negocia, en el contenido de lo que se

negocia, porque van cambiando todas estas cuestiones que están muy conectadas, es decir, son visiones sistémicas dentro de cada uno de los elementos y pensados también en una respuesta a estas materias.

Otra cosa que quedó también latente en las intervenciones fue el tema de la participación de los trabajadores, por lo menos Sonia, Lucas y Karina lo mencionaron, la insuficiencia de la participación de los trabajadores hoy día, que es inexistente. Hoy día con suerte tenemos un derecho de información mínimo a propósito de la negociación colectiva y alguna cosa en materia de prevención de riesgos, pero no se le vaya a ocurrir al trabajador o al sindicato pedir información sobre otras cuestiones, o sea, puede llegar el lunes y que su empresa cambió de dueño, pero no, el empresario no tenía por qué informarle de esas cuestiones, no era algo en lo que pudiera verdad manifestar al menos la opinión, si no estamos aquí hablando de que sean vinculante sus opiniones pero al menos tener información sobre cuestiones relevantes. Entonces el tema de la participación también es vital y es uno de los factores que señalaba Karina determinantes en la precariedad verdad que hoy día tenemos.

Tenemos un espacio ahora para preguntas, para observaciones, para comentarios a las exposiciones o cuestiones que hayan quedado o que ustedes quieran compartir.

Debate

Participante del público (1)

Buenas tardes, yo quiero exponer un caso de precariedad laboral, todos sabemos que las normas legales vigentes que están en el sistema son malas, pero qué hace la Dirección del Trabajo, las empeora. Por qué digo esto. Porque no se aprobó el tema del descanso para la jornada proporcional de los días domingo a los trabajadores que trabajan con jornada excepcional, no se les dio los 2 días de descanso dominical mínimos, tampoco se les paga esos días trabajado y más encima la Inspección del Trabajo le da la autorización a

una empresa para que trabaje en un turno de 5 por 2. Eso quiere decir 5 por 2 y 5 por 3. Eso quiere decir que los trabajadores que trabajan en una jornada excepcional de 5 por 2 y 5 por 3 que entran el día jueves, salen el día lunes, descansan dos días y vuelven a entrar el día miércoles, vuelven a trabajar los domingos. Entonces trabajan los 4 domingos al mes por 12 horas... y la familia ¿Qué pasa con esos trabajadores?

Participante del público (2)

Buenas tardes a todos, mi nombre es Rubén Sanhueza, soy dirigente sindical del sindicato Interempresa de Entel, lo que me llama la atención sobre todo lo que se ha tocado en relación al tema de la precariedad laboral, es que no se puntualiza o no se le da la suficiente relevancia al tema de la subcontratación y de las falencias que tiene la Ley de subcontratación, que se dictó por el gobierno que actualmente tiene otro nombre ahora pero que era la Concertación.

Lamentablemente, existiendo esta Ley de Subcontratación, los trabajadores subcontratados continúan precarizados y los sindicatos por ejemplo como el mío no tenemos muchas herramientas para poder, digamos, actuar de forma defensiva. Yo estoy en el call center de ENTEL que está en Carlos Valdovinos, ahí está ubicado el Sindicato Interempresa y lo que yo detecto es que ingresa mucho trabajador estudiante, recién se está como integrando a la parte laboral por unos contratos, pero que son realmente precarios o una vergüenza nacional, estoy hablando de un trabajador de 18-19 años que está percibiendo \$150.000 o bien \$140.000 por un trabajo de 4 o 5 horas diarias, es decir 20 horas a la semana, yo lo encuentro patético, entonces, yo como dirigente sindical, ante este tipo de Leyes que saca actualmente la clase política chilena, el poder Legislativo, a mí no me sirven este tipo de leyes.

Entonces encuentro patético de que los sindicatos y los dirigentes estemos completamente desautorizados por leyes que en pocas palabras no nos

benefician ni nos favorecen, como las falencias que tiene la Ley de subcontratación.

La Ley del multi-rut me parece un paso importante pero lamentablemente los sindicatos a nivel nacional estamos todos desautorizados por esta Ley al igual que la Dirección del Trabajo y las Comunales de la Inspección, simplemente porque al final el único ente competente para definir quién es el empleador central de todas las farmacias Cruz Verde que hay por ejemplo, a nivel nacional, son los tribunales, o sea, aquí los sindicatos no tenemos pito que tocar.

La Dirección del Trabajo tampoco sería para esta Ley un ente competente para decir 'éste señor es el señor responsable', el empleador alfa por decirlo así, entonces yo creo que aquí sencillamente la clase política o nosotros los sindicatos, etc., o las entidades como por ejemplo FLACSO, etc., tienen que ejercer entre todos un poder de presión, o sea, me pueden estar hablando de la reforma laboral pero de qué reforma laboral me están hablando si se presenta una Ley como el multi-rut donde nosotros los sindicatos quedamos simplemente como entes incompetente para definir lo que está ocurriendo en todas las farmacias Cruz Verde, solamente lo define el tribunal y la Dirección del Trabajo sigue desautorizada, yo lo encuentro una vergüenza.

Participante del público (3)

Hola buenas tardes a todas y todos, mi nombre es Ana Orrego, Presidenta de la Federación Livia Videla que agrupa Sindicatos de la educación superior privada.

En primer lugar agradecer a los expositores particularmente a la Fundación Sol que siempre nos entrega unos insumos que son súper necesarios para nuestra gestión.

Yo solamente quiero dar una opinión. En general creo que los dirigentes ya no nos deberíamos preocupar más de la legalidad, la legalidad que se sigue

instaurando y que se sigue discutiendo y que está hoy día puesta, es una legalidad que dejó instalada la dictadura y que los parlamentarios y la clase dominante no ha tenido ninguna intención de cambiar, porque cuida sus intereses. Entonces mi opinión va fundamentalmente a las preguntas que se hacían ¿Qué logramos hacer en función de ir avanzando para cambiar el centro o el eje de ésta economía financiera especulativa? Un tema que yo pongo siempre en el tapete es el tema de la legalidad versus legitimidad. O sea, si hoy día los dirigentes sindicales y las organizaciones quieren seguir haciendo su gestión amparada en un código laboral dictatorial, es mejor que se vayan para la casa y no hagan nada.

Creo que hoy día lo que hay que tratar de hacer es tener creatividad y pasar por el lado de la Ley, porque esa Ley no es legítima y no nos va a permitir a llegar a ningún puerto. El hecho, por ejemplo, de que en el Código diga las áreas (de hecho ya lo mencionaron aquí también), las áreas en la cual los sindicatos tienen injerencia a la hora de una negociación ¿por qué tenemos que hacerles caso?

Nosotros negociamos aquello que nosotros necesitamos, no aquello que está en ese código ilegítimo. Por ejemplo, nosotros, porque además soy Presidenta del Sindicato de la Universidad Diego Portales, nosotros ahí negociamos disminución de jornada laboral y lo logramos alcanzar, aumentamos los días de permiso administrativo, solicitamos que los días viernes la gente salga más temprano del trabajo y logramos todo aquello. Porque también los dirigentes sindicales tienen que poner el énfasis en otro cuento, cuando uno negocia no solamente negocia lo económico, también tiene que negociar mejor calidad de vida y nosotros pusimos el énfasis ahí, mejor calidad de vida. Entonces mi opinión va fundamentalmente por ahí, uno podría decir muchas cosas más pero quiero que participe más gente también. Como decía, creo que un eje importante podría ser una campaña de legitimidad versus legalidad. Aquí Chile es ejemplo en el mundo entero del robo legalizado y de la sobre explotación legalizada y eso va a continuar, entonces tenemos que cambiar nosotros el eje.

Participante del público (4)

Hola buenas tardes, mi nombre es Isolina Acosta, soy presidenta del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas (SINTRAC CHILE), que es un sindicato inter empresa de trabajadores subcontratados desde la minería hasta el área de servicios, incluyendo las maquilas. Nosotros debatimos en nuestro sindicato, porque la verdad que la precariedad laboral es la esencia de nuestra lucha diaria, que somos de los más precarizados de este país, desde la maquila, el área de servicio, los trabajadores de comida rápida, los call center, la obra y la faena.

Sin duda son muchos los temas que a uno le gustaría manifestar y el primero que nos gustaría manifestar es la falta de debate que tenemos los trabajadores, especialmente los dirigentes sindicales, porque sin duda no tenemos espacio para debatir y esa es una de las grandes falencias porque efectivamente no nos hemos podido poner de acuerdo, primero porque tenemos una enorme ignorancia entre los trabajadores. Nuestros compañeros, cuando llegamos a organizarlos, no saben ni siquiera calcular la liquidación de sueldo, cosas tan básicas como esa que todo trabajador debe saber y en esto por supuesto tiene un gran rol los gobiernos de turno, tiene un gran rol la clase política sin duda y estoy de acuerdo con la compañera. Estos gobiernos tienen una deuda histórica con los trabajadores, porque la verdad es que no han cambiado ni un ápice éste mal código laboral y efectivamente en el programa que hubo al retorno de la democracia, nada de eso se ha cumplido y efectivamente nosotros los trabajadores, los dirigentes sindicales se lo tenemos que decir a los trabajadores porque es una deuda que hay que cobrar, sin duda que sí, sin duda esos gobiernos han avanzado en este sistema de precarización, estos gobierno incluyendo a todos los gobiernos de la Concertación porque no quiero referirme al anterior gobierno que era un gobierno de derecha y todos sabíamos lo que era, pero el problema de los gobiernos de la Concertación es que nadie sabe lo que es y para dónde va.

Porque efectivamente habla de empoderar a los trabajadores, de cambiar cosas, pero sin embargo la forma de precarización y los medios de

producción han cambiado con los gobiernos de la Concertación, son ellos los que aprobaron la Ley de subcontratación, son ellos los que han aprobado un montón de leyes que en definitiva han desmejorado nuestra condición como trabajadores y para qué hablar de los organismos fiscalizadores, si los organismos fiscalizadores lo que han hecho en término jurídicos ha sido restringir, al interpretar normas laborales de derecho que están en este mal Código laboral.

Por ejemplo, la Ley de la Semana Corrida. Cuando la Ley de la semana corrida el año 2009 se sacó, en ese tiempo 4 millones de trabajadores accedían a esa Ley de Semana Corrida. Con la interpretación de la norma de la Dirección del Trabajo, adivinen cuántos trabajadores hoy día reciben bono de semana corrida: 1 millón, si es que alcanza, con cueva compañeros alcanza a 1 millón de trabajadores, por lo tanto qué significa eso, que un organismo del Estado nos restringe derechos que están incluso en la Ley.

Entonces esas cosas los trabajadores las discutimos, cuando discutimos el tema del reajuste al salario mínimo, sólo se habla de casi millón de trabajadores que reciben el salario mínimo, pero no se habla lo más importa, y qué es lo más importante: la dádiva que le dio el gobierno al cálculo del salario mínimo porque el cálculo del salario mínimo es el cálculo que se hace de los 4,75 salarios mínimos al año para el pago de la gratificación, o sea, las utilidades del empresariado de este país, y eso nadie lo habló y eso nadie lo discutió y nadie lo puso en la mesa.

Es importante decirlo, porque resulta que antes las empresas lograban dar el 30% de utilidades a sus trabajadores y repartir la riqueza y hoy día con el artículo n° 50 que esta gratificación garantizada mensual en nuestras liquidaciones de sueldo, el 83% de las empresas la tiene hoy día en Chile y saben compañeros cuánto reparte el empresariado en Chile con esa forma: el 1,5% de sus utilidades reales. ¿Quién gana?

Y esos temas no se discuten y quién los pone en la Mesa, las organizaciones, las centrales, y cuando efectivamente se habló del salario mínimo quién puso eso en la Mesa, nadie, nadie porque ni al gobierno le interesaba que eso se

transparentara, porque efectivamente nosotros no íbamos a estar de acuerdo, o no.

Entonces esos temas efectivamente aquí no están, cuando la Dirección del Trabajo se pronuncia y realiza dictámenes en contra de los trabajadores.

Yo lo único que quiero señalar es que los dirigentes sindicales no podemos seguir en esta ignorancia, que los dirigentes sindicales tenemos que debatir y ponernos de acuerdo y los dirigentes sindicales no podemos seguir pensando que no se puede hacer nada, porque sí se pueden hacer cosas. Eso es, muchas gracias.

Participante del público (5)

Buenas tardes, mi nombre es Felisa Garay, soy presidenta de la CUT provincial Petorca. Bueno estoy de acuerdo con lo que dijeron las compañeras mujeres y también quiero decir algo, que todo esto que discutimos, lo discutimos hace años atrás y antes con el PET, con el Rafa Agacino, cuando se hicieron tira en Chile todas la cosas de manufactura, las textiles y todo eso, veíamos cómo iba a funcionar el empleo precario.

Lucas se quedó corto con respecto al tema de la salud de los trabajadores, porque en este momento somos desechables, las trabajadoras tienen accidentes, se enferman, las despiden y ahí quedan tiradas. Las mutuales no asumen nada con ello, especialmente con las temporeras.

Entonces, esto nos pasa hace tiempo, nosotros tenemos que reaccionar, el señor Campero de la OIT en ese tiempo trabajaba en el ministerio del Trabajo y en el gobierno de Frei se quitó en el Parlamento el derecho a la negociación en la inter empresa, nos llevaron presas, nos sacaron la cresta en La Moneda y resulta que de nuevo se está diciendo que no se va a negociar lo que nosotros queremos que vaya en las reformas laborales.

Pero para cambiar esa situación es responsabilidad de nosotros, aquí no podemos venir a pedirle cuentas. Sí lo que me gustaría que se hiciera es una

promoción de la sindicalización, del crecimiento de las organizaciones sindicales, pero la otra cosa es tarea de nosotros, nosotros tenemos que cambiar la realidad de este país, nosotras y nosotros, los hombres y las mujeres trabajadoras, toda la gente que está en empleos precarios, en malas condiciones trabajando, porque ya no solamente son las temporeras, sino que son los profesionales que salen de la universidad, que trabajan con boleta de servicios también. Pero somos parte de una clase y eso es lo que tenemos que decir, que también Lucas lo recordaba, porque de repente eso se nos olvida, que aunque sean profesionales algunos son parte de la clase trabajadora, que sus papás se sacaron la cresta para ser lo que son en este momento, pero esta clase está dividida y muchas veces eso hace que el empresariado en Chile siga haciendo lo que quiera.

Yo los llamo a unirnos y cambiar la realidad y no venir a pedir cuentas aquí, sino qué hacemos nosotros para cambiar esto.

Los trabajadores se mueren por ir a trabajar o se enferman por ir a trabajar y de nuevo el Parlamento está en esto, creo que tenemos que exigir que cuando éste proyecto se vaya al Parlamento... puchas si cuando se habló de las reformas laborales hicimos una movilización que para algunos fue marcha, en la CTC fue paro, bueno hagamos un paro con respecto a esto para cambiarlo, pero eso es una realidad de todos y cuando negociamos colectivamente decimos, claro, no tenemos derecho a negociar, pero tenemos que tomarnos las empresas o tenemos que parar la faena, es la única manera que se cambien las cosas y negociar por sobre la Ley como decía la compañera y hay ejemplo de eso.

En CODELCO se hizo, los empleados públicos están negociando sobre la Ley, eso es lo que tenemos que hacer, pero ponernos de acuerdo entre todos y unirnos, porque de repente vamos a otras partes a pedir cosas. Muchas veces hablamos en la universidad y todo eso, los trabajadores tenemos que tener nuestros espacios y hacer que nuestras organizaciones cambien, porque la CUT no es patrimonio de algunos no más, sino que es patrimonio de la clase trabajadora y nosotros tenemos que hacerla cambiar. Eso no más.

Rodrigo Palomo (moderador)

Bien, muchas gracias, pido disculpas a quienes nos han solicitado la palabra pero la verdad es que estamos pasados en el tiempo. Hay varias cuestiones que se repiten en los comentarios que acabamos de escuchar. Lo insostenible que es la mantención del Plan Laboral a estas alturas y la oportunidad entre comillas histórica que tenemos o que teníamos –ya a estas alturas– de que se cambiara, a propósito de las reformas proyectadas. La relación entre la Ley y el poder sindical: efectivamente nuestra actual legislación es un factor que determina el poder sindical pero por cierto no es el único que lo determina, hay muchos otros elementos también y los han mencionado ustedes con mucha claridad. Y por cierto el rol y la responsabilidad que tiene la propia organización sindical o sindicalismo en estas materias. Dejaré el espacio final para que los 3 panelistas que quedan aquí (el profesor Campero se tuvo que retirar), puedan entregarnos sus impresiones finales.

Lucas Cifuentes

A mí me gustaría plantear algunos temas, voy a tratar de ser muy breve porque además viene el almuerzo.

Primero acá hay una cosa que es bien paradójica y que lo han mencionado y qué bueno que haya un abogado acá cerca o para que me rete y me diga que estoy fuera del tiesto.

Chile siempre se dice que es un país absolutamente desregulado y lo es, o sea, acá efectivamente los empleadores pueden contratar como quieren, los tipos de contratos que quieran, tenemos libre comercio con casi todos los países del mundo, o sea, hay una desregulación de la economía del trabajo absoluta, pero qué pasa con el ámbito sindical: ¿conocen algún ámbito más regulado o sobre regulado que el accionar sindical?, es una cuestión impresionante y a qué nos dedicamos, a ponerle más regulación y más regulación y cuando digo nos dedicamos me refiero no solamente al Ministerio del Trabajo sino que a los propios trabajadores, permanentemente

pidiendo que necesitamos una Ley que especifique que si nosotros decimos 'a' se cumpla para que no sea 'b', regular, regular, regular.

Qué pasa con eso. Acá han aparecido varias cuestiones, incluso nos pisamos la cola, el multirut es un buen ejemplo o lo que dijo la compañera, el mismo tema de la subcontratación. Acá el fracaso de la sobre regulación para el mundo sindical ya es evidente y por eso acá han aparecido tantas palabras que hablan de la ilegalidad o la alegalidad o la legitimidad como una herramienta, porque efectivamente el tema de las estructuras normativas que tiene el mundo sindical en Chile son insostenibles y no vamos a generar más nuevas, habría que hacer casi como un camino inverso.

Una opinión personal, efectivamente los sindicatos tienen que tener libertad de hacer lo que quieran y va a depender de la fuerza del sindicato no de la Ley que lo ampare y esto es una tarea que efectivamente el mundo sindical se tiene que hacer cargo. Porque qué va a pasar, por ejemplo en la negociación, pongámonos a soñar y que digan: 'bueno, se puede negociar colectivamente lo que quieran', tiene que haber alguien que lo sostenga, porque el patrón no va a soltar tan fácil el asunto.

Segundo, creo que lo de la subcontratación que mencionó el compañero y que es un tema que yo en particular estudio mucho, ataca directamente una cosa que hoy día está ocurriendo y que tiene que ver con la reforma laboral, con dos cosas de la reforma laboral: en términos de contenidos, qué pasa con la negociación interempresa que no aparece ni nombrada y qué pasa con el tema de la subcontratación que tampoco aparece nombrada (porque ya tenemos una Ley y no hay que tocarla).

Y en ese sentido, yo los llevo a otro punto, a propósito de la precarización, qué pasa con la precarización de la política del trabajo en dos ámbitos: cómo han precarizado efectivamente la política al interior de la empresa o sea la democracia del interior de la empresa, lo que decía mi jefe, el director de FLACSO, y por otra parte, qué ha pasado con la democracia al interior de las políticas sobre el trabajo, quien está discutiendo hoy día la reforma laboral. Qué sabemos hoy día de la reforma laboral, efectivamente acá no hay que

rasgar vestiduras y somos responsables todos, pero se está hablando de una reforma laboral que se acaba de decir que va a salir antes del 31 de diciembre y personalmente nadie tiene idea de nada, pienso que nadie tiene idea de nada. O peor aún tenemos idea y nos parece insuficiente pero hasta ahí llegamos, ese es el segundo tema.

El tercer tema: quiero agregar algunos ejemplos, aparte de los que dijo la Felisa, sobre cómo hoy día, por una parte, la normativa sindical está absolutamente obsoleta por su sobre regulación y, por otra, hay experiencias nuevas que han demostrado cómo se puede abrir paso y aquí lo conecto con lo que decía Sonia. Ella hablaba de que había una precariedad de principio de siglo y una precariedad actual. Lo más significativo, lo más interesante, lo más paradójico, es que justamente en ese estado de precariedad de principio de siglo de capitalismo salvaje, donde trabajaban los niños de 5 años etc., es cuando fue la época del sindicalismo más fuerte, donde efectivamente las organizaciones de clase eran fortalecidas, eran grandes, eran unificadas y efectivamente permitieron una base cualitativa y cuantitativa en las normativas y en los derechos, etc.

Hoy día estamos viviendo una situación que no es exactamente igual, evidente, pero que también es precaria y también es salvaje y ahí en el fondo yo creo que la creatividad sindical tiene que empezar a aparecer o si no vamos a quedar fuera. Creo que ha aparecido en Chile, aparte de la CTC, por ejemplo, que es un ejemplo bastante interesante, estamos viendo permanentemente a los trabajadores portuarios que tienen una unión de hecho, negocian colectivamente lo que quieran, para el país porque es un puro sindicato, o porque es un puro puerto que está con problema, o sea hay una concepción de clase bastante fuerte. Hay buenos y malos resultados, también está el tema de los forestales el 2007-2008 donde murió Cisternas, pero también fue una negociación de hecho pero perdieron, si es así, en esta cuestión vamos a ganar o vamos a perder, o sea, está claro.

Y por último, yo sé que esto le va a interesar a la Felisa, acá como mi tema también es el tema de salud, está ocurriendo hoy día algo que es bastante

grave y yo los invito a reflexionar a los dirigentes sindicales. De las pocas cosas que nos queda de seguridad social en Chile es la Ley 16.744, esa Ley hoy día está siendo revisada, quiere ser modificada y no tenemos idea cómo ni por qué, ni para dónde, sólo sabemos que es un proyecto que inició Piñera y que hoy día se está continuando, hubo presión desde algunos sindicatos, la CTC, los portuarios, la gente de Sintrac, bueno en fin, entonces se empezó a hacer unos diálogos, está lleno de diálogos y hay otro más que está dando vuelta por Chile, que en un mes se dialogó con todos parece, para definir una política nacional de salud y seguridad en el trabajo, una política que eventualmente va a modificar la última Ley que nos quedaba de Seguridad Social en Chile, donde el empleador tiene que ponerse con algo y yo todavía no sé qué pasa con ese diálogo, y no sé qué pasa con los contenidos, qué va a pasar con el lucro de las mutuales etc., y ese es un elemento que demuestra una vez más que la democracia en el trabajo, la democracia de las políticas en el trabajo, están ausentes en este mes. Gracias.

Karina Narbona

Bueno en vista de la sabiduría que han expresado ustedes mismos con sus opiniones y con Lucas que acaba de hacer también una síntesis interesante y constructiva de lo que se puede desprender del actual diagnóstico, nada más me gustaría reforzar un par de puntos.

Esto que se ha hablado en distintas palabras respecto a la precariedad, respecto a lo que ha pasado también en términos del ejercicio de los derechos y su vinculación con la Dirección del Trabajo, creo que tiene como base, como problema esencial, el hecho de que los trabajadores y trabajadoras no están constituidos como un actor en Chile, como un actor relevante, y esto finalmente es lo que determina que tengamos los niveles de desigualdad que tenemos, que tengamos el nivel de acumulación más grande de la elite a nivel comparado, o sea, todo parece indicar finalmente que el cambio en el modelo de sociedad depende, en esencia, de una reactivación de la organización de los trabajadores en distintas fórmulas.

En términos de lo que es la tradición sindical, el sindicalismo ha sido bastante rígido en cuanto a su estructura, ya el plan laboral lo encerró más precisamente, lo circunscribió solo al ámbito de la empresa, verdad, entonces el sindicato no puede salir a preocuparse qué pasa por ejemplo con los compañeros subcontractados, incluso que pasa con personas que están en la misma empresa pero aparecen legalmente como de una empresa diferente por el multirut y menos aún qué pasa con los otros trabajadores del rubro o más allá.

El Plan Laboral los circunscribió, los encapsuló y justamente el fondo, la necesidad, parecer ser salir de esta capsula y constituirse como un actor político, porque el Plan Laboral lo que buscaba era la despolitización sindical, y constituirse como un actor político, como se ha dicho, pasa por generar esas solidaridades de clase, por lograr niveles de articulación que van más allá de la propia realidad de la empresa.

Por poner sólo dos ejemplos, aquí se habló de la subcontratación y del multirut. El multirut como estrategia para dividir a los colectivos de trabajo e impedir que negocien no tendría sentido si la negociación fuese por rama de actividad económica, entonces cambiar la Ley sobre el multi-rut tampoco tiene mucho sentido si no se cambian otras estructuras de fondo. Con la subcontratación lo mismo. Si hubiese posibilidad efectiva de articularse a un nivel superior entonces todas estas formas se volverían efímeras, innecesarias, superfluas, no sería una estrategia válida para el capital.

Ahora, cómo lograr ese nivel superior de articulación, no soy yo la indicada para responder eso, ustedes tienen la palabra en este tema, me atrevo a pensar que las experiencias que se han dado en la práctica, de ir más allá de lo que estipula o no el Código del Trabajo, son un avance crucial y ahí las experiencias son diversas y son muy importantes. Lo que añadiría solamente para complementar, es que en donde han sido más exitosas han sido en los sectores estratégicos, tenemos el sector de la minería, el sector de los portuarios, el sector público. Entonces, lo que a primera vista puede ser interesante, es cómo se puede dar también una estrategia combinada, ir

avanzando en superar estos límites por sobre la Ley (en los hechos), sobre todo haciendo rendir lo más posible esto en aquellos sectores donde se pueden generar mejor esas presiones, pero también está ese freno del que ya hemos hablado y que desmoviliza a muchos, una Ley donde el Estado está sobre-presente para controlar el conflicto, y es paradójico, porque en el neoliberalismo lo que se asume en general es que hay desregulación total como decía Lucas, pero en realidad en ciertos ámbitos hay una sobre-regulación y una sobre-presencia del Estado (no es una retirada del Estado como se dice) y ahí hay que lograr que institucionalmente el Estado se retire. Pensando en lo que puede servir para destrabar la acción colectiva y desprecarizar el trabajo el día de hoy. Gracias.

Sonia Yáñez

Yo quiero ser más corta aún, porque ya estamos en la hora de almorzar (hay un cambio de lugar el almuerzo, les vamos a explicar cómo llegar).

Yo quisiera rescatar una idea de toda esa discusión durante la mañana y es que para ser un actor autónomo y relevante en esta sociedad yo creo que lo más importante o dónde tiene que empezar eso es que el sindicalismo en Chile tiene que recuperar su capacidad de propuesta, su capacidad de propuesta frente a los cambios que se dan en el sistema económico, laboral, social, tienen que discutir sobre estos temas, tienen que tener su propio modelo, tiene que armar su propio modelo cómo tendría que ser esta sociedad, cómo tendría que ser el trabajo en el siglo XXI para tener un horizonte adonde ir y definir cómo llegar.

Entonces para ello hicimos este seminario, para aportar un grano de arena a este tema que tenemos que seguir conversando, tenemos que hacer teoría, tenemos que entender adónde queremos ir, qué queremos lograr y por supuesto transformar esto después en acciones concretas y una organización sindical adecuada para lograr estos cambios, por eso quiero agradecerles a

todos los que han venido a este seminario-taller, vinieron tantas personas, no habíamos pensado que tendríamos tanta convocatoria.

Muchas gracias de parte de FLACSO-Chile a los que asistieron a esta jornada y esperamos verlos en la tarde después del almuerzo, no hagan siesta para que realmente podamos continuar con estos tres grupos de conversación y seguir elaborando los temas que se plantearon ahora en la mañana, como los que se plantearán en la tarde cuando hable Bárbara Figueroa, la Presidenta de la CUT, y María Ester Feres, de la Universidad Central, sobre temas que tienen que ver directamente con la respuesta sindical. Gracias.

PANEL 2

Patrizio Tonelli, Investigador FLACSO-Chile (moderador)

Buenas tardes a todos y a todas, vamos a comenzar el trabajo de la tarde. La segunda parte de este seminario tendrá una forma especial de funcionamiento, si durante en la mañana tuvimos fundamentalmente exposiciones, hoy en la tarde trataremos de hacer un trabajo más participativo, tendremos una exposición inicial y después trabajo en grupos y al final plenaria. Tendrán entonces la posibilidad de, divididos en 3 grandes grupos, discutir entre ustedes los problemas que hemos tocado en la mañana y que tocaremos también en la tarde.

Antes de comenzar el trabajo de la tarde un aviso de última hora: estaba prevista la llegada de Bárbara Figueroa y ella llamó para excusarse, no llegará porque tuvo una reunión muy seria con el Colegio de Profesores, que se alargó y que tiene que presenciar. Así que tendremos sólo a la segunda panelista.

Tengo el honor de presentarles, entonces, a María Ester Feres, abogada laboral, académica de la Universidad Central y directora de la Maestría Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales que dicha universidad imparte con la Universidad Italiana de Bolonia. Ella tendrá 30

minutos para presentar y después tendremos un momento para algunas preguntas. Con ustedes, María Ester.

María Ester Feres, Universidad Central

Muy buenas tardes a todos y a todas, muchas gracias a los organizadores del evento por la invitación y tengo mucha pena por no haber podido asistir en la mañana, uno nunca termina de inundarse de cifras y ha pasado a ser como nuestra alimentación diaria.

También lamento mucho que Bárbara Figueroa no pueda asistir, comprendo que está en un conflicto mayor, pero sin embargo yo consideraba que ella iba a participar y traté de enfocar mi tema no en lo que quizás habría sido para ustedes lo más relevante, que era qué respuesta está buscando el movimiento sindical para revertir esta situación a nivel internacional, sino que me fui por un lado más analítico, más conceptual, en la idea de que el diagnóstico estaba hecho y cómo nos proyectábamos para adelante.

Entonces los organizadores me pidieron, ya que no puede venir la Presidenta de la CUT, que me tome unos 5 o 10 minutos más en aquellas partes en que puedo hacer alguna referencia, a modo de ejemplo, de un proceso que se denomina –ya lleva 4 o 5 años en el movimiento sindical internacional– de Auto Reforma Sindical.

Bueno, todo el seminario ha tenido que ver con trabajo precario y su incidencia en la organización sindical y en el mundo del trabajo, la Mesa que íbamos a conformar estaba más enfocada en cómo le afectaba al sindicalismo esta situación y cómo reaccionaba. Me pidieron un nombre y a mí se me ocurrió que estamos hartos (yo al menos) de diagnósticos y como creo que los seres humanos somos capaces de empoderarnos y de incidir en nuestro destino, tenía que empezar a pensar un poco en esa dirección. Por lo tanto, como son sólo 20 minutos, me hice un esquema, casi de titulares, pero sí lo suficientemente claros para transmitirles a ustedes unos contenidos que me parecieron más relevantes.

Primero, sobre el concepto de precariedad. En la mañana deben haber visto cómo se toca con informalidad. Para mí definitivamente y desde el derecho, precariedad es la anulación de toda protección jurídica al trabajo, fundamentalmente al trabajo asalariado.

Tiene un empleo precario quien quede afuera de esa protección, por contrato atípico, por informalidad, por falsas relaciones civiles o porque hoy nos apegamos a formas muy clásicas para definir los indicios de la subordinación y dependencia, muy propia de la etapa de la industrialización masiva (hoy día esos indicios siguen estando válidos pero se manifiestan de manera distinta fundamentalmente por los avances tecnológicos). Eso en relación a lo primero, el concepto de precariedad.

Después, es cierto que estamos en una situación dramática de precariedad, pero también me pareció relevante recordar que tuvimos a lo menos un siglo o un siglo y medio de organización de los trabajadores asalariados, al comienzo de la economía capitalista, que funcionaron de hecho y que su gran objetivo y su gran lucha era que la fuerza de trabajo, trabajadores y trabajadoras, fueran tratados con dignidad.

La indignidad o falta de dignidad o trato indigno era generalizado, no es nuevo, solo es distinto como se manifiesta hoy.

Pasaron muchos años, por lo menos podríamos decir 200 años, desde que empezó la economía capitalista hasta que llegamos a la industrialización y organización científica del trabajo, en que se lograron protecciones jurídicas al trabajador y la trabajadora, que llevaron a algunos como Robert Castel a hablar de la salarización de la sociedad, a tal grado que era un estatus el ser asalariado y la precariedad era marginal.

Pero aquí hay campesinos, hay gente de la construcción, de distintos sectores, y la verdad es que, sectores excluidos de la protección, han habido siempre, los trabajadores domésticos, los trabajadores del campo, las mismas trabajadoras manipuladoras de alimentos que acaban ahora de conseguir algunos derechos legales, etc.

Por lo tanto, teníamos precariedad, pero estaba al margen, y hoy día lo que tenemos es que el núcleo central del trabajo asalariado, aquél formal donde no se desconoce la relación laboral, sí sufre situaciones de precariedad, incluso trabajadores de alta calificación. Y ésta precariedad en el centro irradia al conjunto.

Entonces conceptualmente primero qué entiendo por precariedad; segundo quiero analizarla en la perspectiva de un continuum con el ahora, en una etapa nueva pero de retroceso.

Recordemos que la economía capitalista surge justo con el liberalismo político y el liberalismo económico y la base jurídica era este concepto de ciudadano, de que todos somos iguales (así está construido todo el derecho civil). Pero en los hechos esto no era así, era una ficción, una igualdad formal, no había expresión real de autonomía entre personas con poderes tan disímiles como sucede por ejemplo en las relaciones de trabajo.

Desde ese punto de vista, por qué lucha el sindicalismo, antes de ser siquiera reconocido como tal: logra imponer una legislación para el conjunto de los trabajadores, porque ellos entendían que su alcance y su poder negociador era limitado.

Hay que decir que es un derecho al trabajo y una seguridad social, que en los hechos, es un derecho de discriminación positiva (hoy día nos espantamos tanto cuando pedimos discriminación positiva para emparejar la cancha para las mujeres). Esa es la lógica del derecho del trabajo, se parte del supuesto de que una desigualdad de hecho es corregida por el derecho a través de una discriminación, una protección especial a la fuerza de trabajo.

En relación a la dicotomía histórica, desde que surge el liberalismo político, entre libertad e igualdad, el movimiento sindical y de los trabajadores junto con reflexiones políticas del siglo XIX, fundamentalmente llevan a concretar que no hay ejercicio real de libertad sino partimos de un mínimo de igualdad, todo lo demás son palabrerías, en los hechos es imposible.

También respecto a la idea del sindicato me pareció importante hacer algunas reflexiones. La verdad es que el sindicalismo es consustancial a una economía capitalista, por lo tanto todos los agoreros que decían que era pre-moderno creer en el sindicato en una economía globalizada, que éste no tenía rol que cumplir y cuándo incluso los más cercanos, un poquito más bajo en la voz, lo decían; son pre-modernos, estaban equivocados. El sindicato como representación de la fuerza de trabajo, objetivamente, sigue siendo consustancial, y si se amplía el capitalismo (con una globalizada la economía mundial, con la transnacionalización del capital) con mayor razón debe ampliarse el sindicalismo y también a futuro, mientras no logremos modificar el sistema.

El sindicalismo nace desde un comienzo con el objetivo de cambiar el orden social, porque es un ente que nunca fue netamente gremial, entendió que sus planteamientos y sus reivindicaciones giraban en torno al poder y desde ese punto de vista eran reivindicaciones políticas y, por lo tanto, de alguna manera, el norte de las organizaciones, cualquiera fuera su tendencia (entre las internacionales socialistas), todas aspiraban a modificar un modelo económico capitalista de acuerdo a las normas del liberalismo clásico.

Pero también quiero señalarles algo que se nos olvida, el sindicalismo aún sin ser reconocido fue capaz en esas luchas de hacer unos aportes civilizatorios tremendos. Sostengo en estudios y en algunos escritos que objetivamente las luchas sindicales (no lo sostengo sólo yo, estoy leyendo a otros grandes pensadores), lograron profundizar y expandir la democracia.

¿Cómo lo hicieron?, a partir de este eslogan de que no hay libertades reales sino hay igualdad básica, pero además, extendiendo los derechos, el derecho laboral es el precursor neto de los derechos humanos, económicos y sociales consagrado por Naciones Unidas.

También de los derechos políticos, porque durante dos siglos de liberalismo político teníamos una democracia censitaria y los trabajadores no votaban y las mujeres se demoraron un siglo más para conseguir el derecho a voto.

Hizo así una colaboración sustancial al desarrollo conceptual y empírico de los derechos humanos y a un cambio muy importante en relación a cómo se concibió en el liberalismo político el rol del Estado en la economía y en la sociedad, cuando el rol del Estado era mínimo (Veníamos de un régimen feudal y los ejes en los cuales se movía el Estado para dar seguridad eran los eruditos y los que tenían bienes y el mercado, la libertad de emprender y el derecho de apropiarse de las ganancias).

Hoy día estamos en una nueva etapa histórica, ni el norte del sindicalismo, ni su aporte, son inválidos, ni los objetivos que buscan resguardar han dejado de tener validez, todo lo contrario, estamos en una nueva etapa histórica y toda organización que pretende proyectarse en el tiempo e incidir en la construcción social tiene que irse adecuando a los cambios y a las nuevas realidades.

Instrumentalmente, el sindicalismo tiene que mirarse asimismo (eso era lo que creía que iba a tratar Bárbara, podemos verlo al final), tiene que revisar sus estrategias, tiene que revisar su discurso, las alianzas políticas que realiza, sus acciones, incluyendo cambios y adecuaciones de la cultura sindical histórica, especialmente en nuestro país, que vivimos una época de transformación, de cambios más profundos y otros más evolutivos y de relevancia para el sindicalismo. Es a lo que me voy a dedicar en la última parte.

Es importante hacer diagnósticos, porque de diagnósticos certeros salen buenas políticas, pero no es bueno hacer diagnósticos sólo centrados en el hoy porque la historia no comenzó hoy día, los árboles no crecen sin raíz, todo diagnóstico hay que contextualizarlo en una perspectiva histórica de pasado y de futuro, si no, es trunco.

En cuanto a las transformaciones, hay unas transformaciones duras, tenemos la transnacionalización de la economía mundial, con cambios en los contenidos y en la organización del trabajo, una globalización de la comunicación y una polarización de la riqueza a niveles históricos nunca vistos y esto no porque sí, responde a una nueva estrategia de acumulación

del capital y que al final se va a pillar la cola (como no soy economista, otro podrá meterse en eso más a fondo).

También hay otros cambios, tenemos el respeto a la diversidad como un valor universal, hasta ahora el sindicalismo había trabajado sobre la base de la homogeneidad, hoy día está el desafío de la diversidad y cómo desde la diversidad podemos aunar estrategias, caminos, acciones.

Hoy día, y con razón, se nos pide coherencia entre medios y fines, ya no las mal entendidas teorías de Maquiavelo en relación a que el fin justifica los medios (y que mi generación entendió como que había que pagar costos si queríamos construir una nueva sociedad y el socialismo), hoy día se exige coherencia. Si estamos planteando valores a respetar, a conformar este nuevo proyecto social, que seamos capaces de ir imprimiéndolo en la cotidianeidad de nuestro quehacer organizacional, personal y de liderazgo.

Tampoco tenemos un proyecto, hace 40 años había una definición más clara de socialismo y nadie preguntaba qué es lo que era el socialismo, hoy día no existe definición, porque cada uno la inventa a su pinta, lo que más hay son críticas, no tenemos proyecto, un proyecto de sociedad, tenemos solo los grandes valores que nos orientan.

Por lo tanto, también, el desafío es ir construyendo ese proyecto en el día a día, pero con coherencia de medios y fines en la construcción progresiva y entre todos de ese proyecto.

Y por último (y esto es bien importante, invita a mirar para dentro como dirigentes sindicales) también tenemos observancia social, de cómo realmente estamos operando en términos organizativos, cosa que no teníamos antes. Hay una observancia de la empresa, de los movimientos y organizaciones sociales, del quehacer del sindicalismo, de los partidos políticos, de los gobiernos, etc.

Lo que se mantiene: yo creo que el trabajo sigue siendo la identidad central del sujeto.

Más allá de todos los análisis, es muy claro lo que pasa, que como el trabajo es tan precario (y podríamos discutirlo con psicólogos y con sociólogos), las personas tratan de evadir aquellos problemas que sienten que no están en sus manos modificar. Pero nadie puede vivir sin trabajar, uno se prepara para trabajar, trabaja para sobrevivir, para realizarse, para ser parte de un todo social y trabaja para poder tener una vejez digna.

Siempre hemos tenido otras identidades, yo supongo que Einstein se definía como judío, como alemán y como físico, había alguna que era más preponderante, pero no había necesidad de manifestarla.

Hoy día existen las antiguas y también existen nuevas identidades, personas que se sienten más motivadas por la preservación del planeta (que si seguimos así con el desarrollo permanente de las fuerzas productivas vamos a liquidar el planeta, gran equivocación del marxismo y del liberalismo clásico económico), tenemos a las mujeres, a los jóvenes, padres y apoderados de colegios, alguien se define por la unidad geográfica en que vive, su pueblo de origen, las etnias originarias, etc. Por lo tanto cómo articulamos...gran desafío.

El tema es cómo integramos el empleo y el trabajo (y ya no el chorreo) como el eje central para pelear contra la desigualdad. No bastan ni las grandes reformas tributarias, mayores que la nuestra, ni las excelentes políticas públicas, para tener sociedades hoy día homogéneas e integradas desde el punto de vista de acceso a los derechos y a la resolución de necesidades básicas que den la posibilidad de vivir con dignidad. Empleo y trabajo siguen siendo eje central contra la desigualdad, igual que en el siglo XVIII, XIX y XX, y todos sabemos que no es cualquier trabajo: un trabajo acorde con la riqueza que se contribuye a crear.

Hay una evolución conceptual del sindicalismo que se da más a nivel internacional, no siempre explícita, que continúa incidiendo significativamente en la senda civilizatoria.

Con esto voy a cumplir con referirme a lo de Bárbara.

Objetivamente, cuando el sindicalismo está levantando la garantía de derechos sociales, cuando está haciendo alianzas con otros movimientos sociales y está planteando la necesidad de llegar a un nuevo contrato social, lógicamente está buscando salidas, lo mismo con su lucha para establecer pisos mínimos de protección social. De alguna manera estamos avanzando en una senda de respuesta a un mundo cada vez más fragmentado, a un capital cada vez más tráfuga, más voraz, más inestable (antes podíamos reconocer el sector que controla cada familia, hoy no hay eso, ellos ponen huevos en hartas canastas y a los que les ha gustado la viña, si los tientan con el precio, dejan de ser viñateros).

Continúan algunos aportes significativos del sindicalismo, quiero recordarles que la OIT (órgano tripartito en que participan las organizaciones sindicales) es la organización internacional que primero sale con una condena a la gestión de la globalización.

El año 2004 sacó un estudio que contó con la participación de varios ex presidentes el mundo, representantes del mundo sindical, del mundo empresarial y premios nobeles, donde reivindicó la posibilidad de gestionar la globalización en términos humanos y no sólo favorables al capital. También es el sindicalismo quien primero sale con la necesidad de tener regulaciones globales para una economía mundial.

Otro aporte civilizatorio es que hoy día hablamos de ciudadanía social y cuál es la puerta de entrada a la ciudadanía social: el trabajo. A partir de los derechos del trabajo se garantiza otra serie de derechos por parte del Estado que forman parte del conjunto de derechos económicos, sociales y culturales.

Además, hace 7 u 8 años atrás, se decía que se acababa el derecho del trabajo, ya no tenía sentido el derecho del trabajo en esta nueva realidad tecnológica que impregna a todos los sectores y a todos los modos de producción dentro la sociedad, no había razón de ser del derecho del trabajo porque con el tiempo iba no sólo a desaparecer la diferencia de capacidad negociadora entre trabajadores y empleadores, individualmente considerados, sino que la

justicia se daba a través de esta visión del punto justo de equilibrio entre oferta y demanda del empleo en el mercado.

Sin necesariamente dar crédito a esto, hace 8 o 10 años atrás se empieza a construir un concepto distinto que es el de ciudadanía laboral, como parte inseparable de la ciudadanía social.

Antes, incluso para los laboristas, los derechos ciudadanos que teníamos, se consideraba que se dejaban afuera de la puerta de la empresa y que se recuperaban cuando terminaba el trabajo. Se estimaba que la estructura jerarquizada y autocrática de la empresa, a partir de la facultad de gestión y de dirección del empresario, no permitía que se ejercieran derechos distintos a los que estaban estatuidos en el Código del Trabajo.

Pero hace 10 años empezaron unas construcciones conceptuales que se han generalizado (incluso se han recogido en nuestra propia legislación) según las cuales somos siempre ciudadanos, los derechos fundamentales son nuestros derechos aquí y siempre, pero se manifiestan de forma distinta o particular si estoy en el trabajo o en actividades de otro tipo.

Soy ahora un ciudadano con derechos laborales y no un trabajador con derecho a ciudadanía. Desde ese punto de vista también, estamos planteando el rescate del rol del Estado, de los derechos humanos garantizados y de los pisos sociales al que ya hice referencia.

Todas estas son salidas conceptuales muy potentes, vienen desde el mundo del trabajo y fueron trabajadas en conjunto con las organizaciones sindicales. Todo lo que se ha elaborado por el movimiento sindical internacional, por la Coordinadora Sindical Mundial y de las Américas, que se llama el Proceso de Auto Reforma Sindical, avanza en la validación de estos derechos y dentro de ellos están los derechos propiamente laborales, está la nueva institucionalidad laboral, pero también la libertad de expresión, la libertad de asociación, derechos inherentes al liberalismo político (ni siquiera estoy hablando de derechos económicos y sociales, estamos hablando de derechos mayoritarios en cualquier sociedad).

Ese punto de vista, aunque les parezca increíble, comienza ya hace 10 años, cuando todavía en el mundo de la economía no sabían si hablar de economía sustentable o sostenible.

La referencia a la sustentabilidad se daba pensando sólo en la dimensión económica y para ligarla al medio ambiente, en términos de que los negocios fueran económicamente factibles y rentables.

¿De dónde surge un concepto de empresa sostenible, de economía sostenible, de desarrollo sostenible?, de la OIT. El 2008, hizo un acuerdo para el empleo donde habla de las dimensiones de la sostenibilidad: la dimensión política pues sino no hay gobernabilidad, la dimensión social, la dimensión medio ambiental y la dimensión económica.

Aquí entra este concepto que en un momento tampoco entendimos bien en qué consistía, de Trabajo Decente (lo vimos algunos incluso con cierta reticencia, no fuera a ser cosa que otros Convenios OIT quedaran sin efecto). No nos dimos cuenta de la potencia que iba a adquirir este construir juntos un concepto, porque lo que hizo la OIT y el Director general que era el chileno Juan Somavía, fue poner simplemente un cascarón, un paraguas.

Por último, y con esto termino, hay desafíos enormes en múltiples planos internos.

En el orgánico, para qué decir, este es un sindicalismo de agregación que ha demostrado su incompetencia no sólo en Chile, en el mundo entero. Es el sindicalismo que se arma a nivel de empresa y que se va construyendo estructuralmente en términos agregativos o sumativos y por lo tanto, no reúne a los trabajadores como categorías sociales, ya sea por sectores de actividad, por sectores geográficos, por rama económica. Por eso hemos tenido siempre un sindicalismo tan débil y más con el plan laboral.

Segundo, la capacidad de representación. Alguien de una Federación del Comercio me decía que tenían 40% de trabajadoras mujeres en Valparaíso y

cuando miré la directiva de 20 o 30 personas ¡solo habían 2 mujeres dirigentas nacionales! Tenemos por lo tanto ese desafío.

Tenemos que hacer nuevas alianzas internas, yo me pregunto por qué en la CUT, más allá de que algunos tengan sus críticas (y si tienen críticas vean cómo van buscando camino de convergencias, porque cada uno para su lado no llega a ninguna parte), no se hacen estrategias de alianza internas. Por ejemplo: tenemos al sindicato ENAP y a la Confederación de Trabajadores del Cobre dentro de la CUT, pero cuál es la contribución que hacen, cómo apadrinan, a sectores sindicales que ni siquiera tienen locales donde funcionar, cómo se hace.

Cómo hacemos alianzas externas con el mundo político sin que signifique que capturen nuestra autonomía, pero es necesario.

Cómo hacemos alianzas internacionales, tenemos un capital transnacional y el sindicalismo europeo, salvo códigos de éticas y buenas prácticas, vino ahora a darse cuenta de la gran problemática, cuando les toca a ellos lo que nosotros vivimos en los 80 y 90, de por qué no tener estrategias, alianzas y negociaciones a aniveles supra nacionales, que es lo que hace el capital además sin rendirle cuenta a nadie.

Necesitamos cambios institucionales, con estas normas que tenemos, si no sacamos la negociación del nivel de la empresa, acuérdense de mí –porque yo ya no voy a estar–, pero la frustración será enorme, más allá de cuánto se celebre y aunque me haya invitado el Ministerio, perdón, es que dándole 20 mil vueltas –y en grupo de expertos– no hay cambio al modelo de relaciones laborales.

Por último, lo más difícil es cómo competimos las subjetividades, cómo rompemos este individualismo extremo. Hasta dónde vamos a seguir con los bonos de término de negociación, si es para pagar las deudas de consumo de sectores además que tienen garantizado el consumo básico, no estoy hablando de los trabajadores más precarios, los de menores ingresos, aquellos que con el salario mínimo ni siquiera salen de la pobreza, no. Por

darles sólo un ejemplo, qué bien me pareció cuando Raúl de la Puente dijo “los bonos son menos del 0,006% del costo de mejoras remuneracionales”.

Por último y con esto termino, ganarse la confianza política pero particularmente recuperar la idea básica, esto es lo más complicado, del interés general, de la acción social, de la estructura de la solidaridad y del desarrollo de la solidaridad en sus más diversas dimensiones.

Bueno yo creo que la precariedad laboral no es una fatalidad, es sólo un ciclo más dentro de la estrategia de acumulación del capitalismo, ahora un capitalismo salvaje, un capitalismo tremendamente doloroso (la precariedad que estamos viviendo es extrema para la inmensa mayoría de la humanidad) con lo cual esto va a ser crack y va a ser crack sin conducción, podemos estar años en situación de ingobernabilidad.

Para las y los trabajadores, si no se pierde el norte natural del sindicalismo, adecuando sus estrategias a las nuevas realidades y desafíos, no es imposible vencer y derrotar a la precariedad, yo estoy segura que es incluso inevitable.

Debate

Participante del público (1)

Nino Mundaca, de la Federación de Sindicatos de la CCU. Primero que todo agradecer a la Sra. María Ester Feres por su exposición y ella se refiere a una posible crisis de gobernabilidad, ¿qué responsabilidad tenemos las Organizaciones Sindicales para evitar esto en términos concretos?

Participante del público (2)

Mi nombre es Felisa Garay, me preocupa sí lo que dice María Ester Feres con respecto a la cosa de la ciudadanía, pues la tutela laboral en los trabajos, en los lugares de trabajo, no existe, igual que en el '90 cuando a una trabajadora la golpearon en Patronato a una cuadra de La Moneda.

Los predios siguen fumigando aéreamente con las trabajadoras ahí en los lugares de trabajo, no hay Estado de Derecho, la Inspección del Trabajo no puede cubrirlo todo. Hicieron desaparecer la unidad operativa, de cuando nosotros llamábamos (por ejemplo, cuando los trabajadores estaban con llave) y la Inspección iba. Eso no existe, entonces qué sacamos con tener esto si no hay quien lo haga cumplir, eso me preocupa, que seguimos en lo mismo.

Con respecto a la estrategia yo creo que la estrategia que tenemos que hacer es la alianza entre los trabajadores, por lo menos con la CTC nosotros hemos logrado eso, en la zona hicimos la Federación de Manipuladores, los trabajadores de SOPRAVAL, tenemos Casa de los Trabajadores por lo menos en La ligua, en Calera, en Los Andes, en Rancagua, que están abiertas para todos, pero esa alianza yo creo que la tenemos que hacer entre los trabajadores para poder cambiar la realidad, con un concepto de clase.

A mí me preocupa, tenemos leyes, pero eso en los lugares de trabajo no se respeta porque la Dirección del Trabajo no tiene el rol que tenía antes, es solamente conciliación y no de fiscalización, entonces eso también es parte de lo que tendría que ir ahí, porque la Ley de Subcontratación no nos sirve de nada, la del multirrut tampoco, pues todo eso pasa al Juzgado del Trabajo. Nosotros en una negociación colectiva tenemos que mirar a los Tribunales del Trabajo y con qué, si los trabajadores ni si quiera tienen para abogado, eso. Gracias.

Participante del público (3)

Buenas tardes, mi nombre es Miguel Fuentealba, del Sindicato UNIMARC de la Sexta y Séptima Región, de la Federación SMU, yo tengo una duda, que días atrás en octubre se la planteé al señor Subsecretario del Trabajo, en cuanto a algunas de las modificaciones del Código del Trabajo. Hay que ver el artículo 161 de necesidades de la empresa, pues muchas veces la empresa

contrata una semana antes a trabajadores y después despiden a otros y se amparan en que están con necesidades de la empresa.

Si contrataron antes y después despiden a las otras personas, no hay argumento, me gustaría que ese artículo del Código del Trabajo sea revisado y así hay varios más. En cuanto a las Mutuales de Seguridad también estamos desprotegidos los trabajadores puesto que las mutuales están haciendo lucro con nosotros. Hay un caso que allá en nuestro local pasó, una trabajadora se cayó y se rompió un tendón del hombro, la mutual no hizo su operación como correspondía al tratamiento y hasta el día de hoy tuvo que pagar todo el costo ella y la Superintendencia de Seguridad hace caso omiso. Hay otro tema también en los supermercados con los de empacadores, ellos están en tierra de nadie, son niños y no hay ninguna ley que los pueda proteger, se accidentan, en los supermercados nadie les hace caso y nadie los protege, no hay ninguna ley. Eso sería lo más puntual.

Participante del público (4)

Hola Buenas tardes, mi nombre es Marcelo Núñez, delegado del sindicato interempresa SINTRAC y también trabajador de la empresa de call center Jazzplat, mi duda y pregunta es por qué motivo no existe dentro del Código del Trabajo algún artículo en el cual se pueda sancionar a los dirigentes que ocupen su puesto y cargo de forma totalmente corrupta al momento de firmar negociaciones colectivas a espaldas de los trabajadores.

Por qué abordo este tema, la desconfianza y la corrupción en los días de hoy dentro de los distintos escenarios de la política de Chile han creado una desconfianza muy grande dentro de los trabajadores, esta desconfianza es impulsada al no sindicalizarse y al desconfiar netamente de los sindicatos que sí son rectos y leales a los derechos de los trabajadores.

Me gustaría que dentro del Código el Trabajo existieran algunas normativas y sanciones en los casos que se compruebe que los dirigentes sindicales hacen estas malas prácticas junto a los empleadores firmando negociaciones

colectivas y así jugando con lo que es el dinero y el trabajo y esfuerzo de todos los trabajadores.

Participante del público (5)

Soy Ana Orrego. Bueno agradecer la exposición de María Ester y justamente ella toca un punto que para mí ha sido de gran preocupación durante mucho tiempo y tiene que ver con esa mirada hacia sí mismo que tiene que hacer el sindicalismo.

Claramente el mundo ha cambiado, claramente el modo productivo es otro, está sustentado en otros pilares y ahí Karina mencionó antes, no es cierto, que se trabajó en forma clara, permanente y sistemática a partir de la dictadura militar y después en los gobiernos concertacionistas, para despolitizar al sindicalismo, por ejemplo, radicarlo solamente en la empresa etc., una serie de medidas que iban fundamentalmente a potenciar impunemente la sobre-explotación, para decirlo más claramente.

Entonces, creo que como movimiento sindical, hay varias estrategias que uno tiene que ir implementando o a lo menos discutiéndola.

Yo antes le decía a las compañeras, me gustaría hacer una encuesta entre todos los dirigentes sindicales que hoy están presentes, cuántos de ellos en sus sindicatos han hecho permanentemente formación política a sus bases, yo creo que son muy pocos y son la excepción que confirma la norma, entonces después cuando decimos que existe una clase trabajadora que está desconcientizada, que no tiene conciencia de clase, que está desinformada, cuánto de responsabilidad también tenemos nosotros, creo que si siempre estamos echándole la culpa al empedrado es como difícil cambiar ese empedrado si primero no cambiamos nosotros.

Entonces creo que parte de las estrategias son, primero, las escuelas sindicales, escuelas sindicales que no vengan desde afuera, que vengan desde nosotros mismos también, que seamos capaces nosotros como organizaciones

de hacer nuestras propias escuelas y que cuando llamemos a técnicos que nos apoyen, esos técnicos hagan lo que nosotros queramos y no que nos vengan a 'vender la pomá' porque hay muchos técnicos que obviamente están conformes con éste modelo y nos van a transmitir que sigamos pensando igual como el modelo nos dice que pensemos. Eso es lo primero, formar escuelas.

Segundo, las alianzas. Las alianzas son súper importantes y no alianzas solamente en función del sector al cual pertenecemos, creo que tenemos que hacer alianzas entre diferentes sectores, todos somos trabajadores independientemente del lugar en el cual trabajemos, hacemos funciones distintas pero en definitiva nuestra identidad es ser trabajador y pertenecer a esa clase trabajadora tan vapuleada hace ya por muchos años. Por lo tanto las alianzas son fundamentales.

Tercero, el tema también de que los dirigentes sindicales cuando participen en este tipo de instancias bajen la información a sus bases. Cuántos hacen asamblea permanentemente, cuántos están cuestionándose su rol, si lo estamos haciendo bien o lo estamos haciendo mal.

El otro tema que ya lo dije en la mañana es el tema de quitar el foco en la legalización de nuestras cabezas, nosotros somos lo más legalistas que hay, todo el tiempo te están preguntando ¿podemos hacer paro, pero la Ley nos permite hacer paro? Si la Ley no nos permite nada, si nosotros vamos a funcionar en base a la Ley, mejor que nos vamos a la casa a plantar lechuga y nos olvidamos de este trabajo, incluso plantar lechugas está definido en la Ley yo creo, yo creo que nos debe decir cómo plantamos las lechugas. Entonces creo que debemos rescatar también el concepto de legitimidad, lo que nosotros queremos y no aquello que la Ley nos dice que hagamos y pensemos. Eso, gracias.

María Ester Feres

Bueno creo que Ana entendió muy bien toda mi intervención, que parte de un enfoque que es de construcción de fuerza propia, todo mi esfuerzo quizás se sintetiza en eso, como lo hice en una intervención en Concepción la semana pasada sobre las reformas laborales.

Vamos a tener las reformas laborales que corresponden al peso político que tiene el sindicalismo en la sociedad, será un 10%, será un 20%, nunca el mundo del trabajo ni en general el mundo popular se le han regalado los derechos.

Hablé de 200 años de lucha, con períodos de ingobernabilidad queridos compañeros, no es que esté llamando a la ingobernabilidad, es que el tema de la ingobernabilidad es tema del gobierno. Y yo tengo en esto “sangre en el ojo” porque yo asesoraba a la CUT antes de entrar al gobierno, hicimos un Código completamente distinto en base al programa original de la Concertación y lo barrieron, no han cogido nada o casi nada. El argumento era que teníamos que ayudar a construir y era comprensible en esa etapa, estábamos recién saliendo de la dictadura, pero claro, los primeros años...el movimiento sindical no puede hacerse cargo de la gobernabilidad, ya será tema de las fuerzas políticas, de los gobiernos o de los que necesitan tranquilidad social para invertir y hacer ganancia. Aquí nadie está diciendo que se va a actuar con el medio de la violencia, Gandhi paralizó la India y la paralizó porque representó los derechos de un conjunto.

Quiero complementar algo también que dijo Ana, un ejemplo que veo muy a menudo desde este enfoque, de mirarse adentro, es el cuánto de ustedes tienen reuniones con sus bases sindicales periódicamente, aquí hay varios casos y hay que difundir las buenas prácticas, muestra que es posible y seguro que los resultados son mejores que sólo cuando viene el proceso de negociación colectiva. Pero cuántas veces dicen los dirigentes, ‘es que la gente es tan apática’, ‘no los estimulas con nada’, ‘ni siquiera quieren ser candidatos’. Claro, pero qué difícil participar si hacen reunión a las 7 de la

tarde, hablan hora y media sobre temas inocuos y las mujeres cuando quieren participar e integrarse, ya están pensando en que no alcanzaron a pasar al súper, que tiene que ir a cocinar y que tienen que volver a trabajar y levantarse a las 5 de la mañana al otro día.

Quiero plantear que hay que mirarse para adentro. Cuando dice la compañera Felisa, a la que quiero tanto y no la veía hacia tantos años, cuando yo hablé de que tenemos que establecer nuevo tipo de relacionamiento y nueva alianza, me referí a las alianzas al interior del mundo sindical pero me referí también a la institucionalidad y a relaciones con el exterior también, con los entes sociales y políticos, aunque con autonomía.

Nosotros tenemos un problema histórico como sindicalismo, que además responde al modelo con que nació el sindicalismo y la legislación laboral chilena, que es de intermediación del Estado, entonces nunca vamos a reponernos así. Es como quien tuvo un accidente y se quebró una pierna, estuvo 4 o 5 meses con yeso, no va a recuperar la musculatura si no la ejercita.

Desde ese punto de vista, es cierto, yo hablé en términos genéricos, yo hice una exposición más bien desde un punto de vista conceptual quizás, porque yo sé que ustedes son capaces de seguirla de elevarse también en este esquema de cómo se están dando pistas, donde el mundo del trabajo, con toda su precariedad, con toda su desorganización, con todos los ataques que tiene que contener, es capaz de ir prospectando como seguir, encontrando el hilo conductor desde lo que se hizo en el pasado hacia donde se quiere llegar. Eso es lo que quise decir, entonces ¿la ley no sirve porque hay que ir a tribunales?, no necesariamente, hay algunas cosas que sí sirven y la mejor reforma que hemos tenido desde el '90 a la fecha es la de los tribunales laborales, resulta que cualquier sindicato puede hacerse parte en una causa por discriminación, sin que sea su afiliado, sólo por tener un interés indirecto, ¿y dónde veo yo a los sindicatos haciendo cola, testeando, presentando casos sólo para ir generando jurisprudencia?, 'no tenemos abogado', es cierto, pero tampoco nos la jugamos a concho para que se

mantuviera la defensoría laboral y la defensoría laboral la derecha la acabó, y tampoco nos cortamos las venas y fue sólo por decreto y ahora ya no funciona.

Entonces lo que estoy diciendo, es que hay camino, hay espacio para uno tomárselo, para uno empoderarse, para uno empezar a transitarlo, por eso no me puedo hacer cargo de lo que dice el compañero de si tenemos dirigentes corruptos. Claro que hay y hartos. Cuántas veces me tocó a mí echar de la oficina, perdonen, una oficina pública, a dirigentes que me iban a consultar cómo vender el fuero, ¡si el fuero no está puesto para ellos!, ¡está puesto para la defensa de la organización!, pero resulta que cuando uno quiere libertad y quiere autonomía eso tiene riesgo pues compañeros. O me juego por la libertad o me juego por una cierta discapacidad protegida digamos.

Y desde ese punto de vista, hay instancias internas diversas, tengan ustedes su asamblea o vayan a tribunales si hay un fraude, puede haber hasta un delito, cierto, una figura penal, y difúndanlo a las bases, no sólo usen a las bases para sacar a algún compañero que se está proyectando demasiado y que está poniendo en peligro la reelección para la próxima elección, perdonen que se los diga pero esos casos de verdad suceden.

Y con esto creo que termino, porque ya tomé todos los puntos de una u otra forma. Lo de la mutual me parece escandaloso. Lo de los supermercados me parece ya el escándalo, yo le debo decir compañero que existe desde el año 2000 un dictamen de la Dirección del Trabajo que señala que todos los empaquetadores del supermercado que son parte de la cadena son asalariados del supermercado, ¿por qué?, porque el que empaqueta en la farmacia y el que empaqueta en cualquier otro negocio es parte del servicio del supermercado. Vamos a ver si las viejas, que somos las que más usamos a los cabros, vamos a ir a ese supermercado si no tenemos quién nos ayude a empaquetar. Pero además hay otro problema que es el fraude, que están violando un derecho fundamental porque le están exigiendo que paguen el derecho a empaquetar. Yo tengo alumnos en la universidad que trabajan de empaquetadores y es vergonzoso. Ustedes ya tienen un dictamen, además

hay un proyecto de Ley que recoge tal cual el dictamen y que está parado en el Senado de la República, en la Comisión de Trabajo, bueno diríjase adonde tienen que dirigirse. Y les recuerdo que no hay mejor fiscalización ni más efectiva que cuando tienes un sindicato que agrupa al 80% o 90% de los trabajadores de la empresa y cada vez que hay una infracción todos empiezan a trabajar lento o a hacer un paro cortito, difuso, etc., el empleador empieza a sentir al tiro el impacto y el efecto.

Y con eso me quedo, se me deben haber quedado algunas preguntas pero más o menos va para allá.

Patrizio Tonelli (moderador)

Muchas gracias María Ester por tus palabras que nos llaman a entrar en acción, a pensar estrategias, a mirarnos hacia adentro y hacia afuera, hacer alianzas y a descubrir un poco lo que fue el espíritu original del sindicalismo. Entonces justamente éstas serán las preguntas, los problemas, los temas que ahora vamos a abordar en el trabajo en grupo.

TRABAJO DE TALLER

Andrea Sato (moderadora grupo morado)

Buenas tardes de nuevo a todos y a todas, bueno nuestra reflexión nació de las dos preguntas que se habían estipulado para el taller de la tarde.

Respecto a la primera pregunta ¿Cómo se expresa la precariedad laboral en su experiencia personal y en la de sus compañeros de trabajo? quisimos efectivamente que los compañeros y compañeras pudieran hacer una pequeña reflexión en torno a cuáles son las expresiones que tiene la precariedad en los distintos rubros y en las áreas productivas en los que se encuentran.

Las grandes conclusiones y las grandes síntesis fueron primeramente que la precariedad tiene múltiples expresiones, no solamente en el mundo del trabajo sino que también en la salud, la previsión y en fin en las condiciones de vida en general.

En las condiciones laborales pudimos identificar que la inestabilidad laboral, los bajos salarios y la flexibilización laboral son las grandes problemáticas que afectan directamente.

Sumado a eso pudimos encontrar que la división en la organización sindical generaba una debilidad tanto en los sindicatos como de los trabajadores y trabajadoras en general. Hacía que los sindicatos y el movimiento de los trabajadores perdieran poder, lo que implicaba que no se pudieran levantar como actores relevantes e importantes al momento de llevar una negociación con las empresas o con cualquier grupo que se les enfrentara.

Junto a eso se identifica una debilidad en la institucionalidad expresada en el Código del Trabajo, con el Plan Laboral heredado desde la dictadura.

La debilidad institucional se ve también dentro de los organismos como la Inspección del trabajo, que no colaboran y tampoco fiscalizan que se pueda llevar a cabo un buen proceso dentro de los sindicatos y en la formación de éstos.

Para la segunda pregunta ¿qué es lo que puede hacer el sindicalismo para adaptarse a las nuevas estructuras de trabajo precario que tenemos hoy en el contexto del país? Pudimos apreciar que primero, al ser una legalidad y una institucionalidad tan débil y con tantas falencias y sobre regulada, como vemos la institucionalidad en Chile con respecto a las cuestiones laborales, los Sindicatos están un poco obligados a sobrepasar éstos márgenes legales y esta estructura que da el Código del Trabajo, rompiendo un poco con esto y buscando nuevas formas de acciones y nuevas formas de asociaciones.

Esto hace que al final el Código del Trabajo y muchas de las estructuras que se amparan en él queden obsoletas al momento de lograr nuevas formas de acción colectiva.

Otra conclusión de las formas que debería tomar el sindicalismo para sobreponerse a estas nuevas lógicas precarizantes de trabajo, es que las experiencias colectivas y de asociaciones vayan mucho más allá de las reivindicaciones salariales, o sea, que el sindicato o la asociación de los trabajadores no solo pelee o luche por demandas salariales o de sueldo o bonificación únicamente sino que se conforme como un actor preponderante en valores, en principios y todo esto bajo una perspectiva de clase. Una perspectiva de clase trabajadora que reivindicara la solidaridad, el compañerismo y la fraternidad como valores fundamentales dentro de una nueva acción sindical. Ésta nueva acción sindical, como lo dije anteriormente, debería dejar de lado las acciones meramente reivindicativas en torno a dinero y debería hacerse cargo de políticas públicas, de políticas estatales que pudieran hacer frente a este nuevo escenario complejo que se da hoy en Chile.

Otro de los puntos fundamentales para poder adaptarse a las nuevas estructuras de trabajo en el país es la unidad en las organizaciones y no sólo dentro de las organizaciones sino que entre organizaciones, es decir, hacer una unidad amplia entre todos los sectores de la producción para poder bajo esta perspectiva de clase llevar reivindicaciones de toda la clase trabajadora y no sólo de un grupo.

Esto está completamente relacionado con lo que se comentó en nuestro grupo de discusión con respecto a la negociación colectiva por rama, a la necesidad de generar una nueva institucionalidad que contemple la negociación colectiva por rama como parte fundante de la libertad sindical, porque así se puede aminorar mucho el impacto que tienen estas nuevas estrategias precarizantes y fragmentadoras de los modelos productivos.

Y la última idea que surgió fue la necesidad de la huelga a todo evento, no que estuviera únicamente encerrada en lo que era el proceso de negociación

colectiva, un proceso por lo demás bastante engorroso y sobre regulado que implica la normativa chilena.

Si algunos de mis compañeros o compañeras que estaba en el grupo quiere agregar algo más está invitado a hacerlo, y muchas gracias a todos y a todas.

Fabián Velasco (moderador grupo amarillo)

Bueno el color del grupo fue todo un tema dentro de la conversación [risas]. En primer lugar, muchas gracias por la invitación, voy a tratar de ser lo más conciso posible y tratar de ser lo más pulcro en la descripción de todo lo que discutimos.

Me gustaría empezar de atrás hacia adelante. Dentro del grupo conocimos distintas e importantes realidades laborales y sindicales, pero antes que eso hubo algunas personas que les gustó partir de más atrás todavía, definiendo lo que es precariedad, cuál es el alcance que puede tener la precariedad y a partir de eso llegar a una eventual solución para combatirla.

Particularmente don Víctor Cuevas (dirigente sindical de Empresa de Servicios Externos SERVEX) mencionó, por ejemplo, que parte de la precariedad podía terminarse si se termina la subcontratación, que fue uno de los temas que salió dentro de la discusión. También una forma de terminar con la precariedad es participando, no solamente entrar en conciencia de la precariedad en sí, sino que al mismo tiempo accionarse en contra de ella.

Algunas realidades muy fuertes que fueron mencionadas, por ejemplo, respecto a los reponedores. Había reponedores dentro de nuestro grupo que nos contaban parte de su experiencia en relación a la pregunta número 1 o al tema número 1. Nos señalaban esta cadena de precariedad que se da, porque no solamente la precariedad se da en el trabajo en sí, sino que tiene todo unos eslabones que terminan incluso en la clientela, en las personas que van a los supermercados y que tienen malos tratos con ellos. Si vemos el tema de la

misma clientela, podemos llegar incluso a las personas que los tratan mal a ellos siendo que ni siquiera son sus empleadores directos, y así podríamos seguir.

En el caso de los Choferes del Transantiago, hombres y mujeres, en realidad es muy fuerte la precariedad que deben enfrentar, sobre todo ahora en esta época con el calor manejar 3 o 4 horas sin poder bajarse, sin poder tomar una botella con agua helada y sobre esto mismo la precariedad que tienen que enfrentar porque incluso la misma gente dentro de los mismos buses reclama cuando se bajan a buscar un poco de agua.

Y trabajadores representantes de la agroindustria que señalaban, por ejemplo, que está en el tapete el tema de los portuarios, pero no del rubro en el que ellos trabajan.

En fin, con relación a esto mismo también hablamos de la Dirección del Trabajo que, derechamente, ya no da el ancho para responder a todas las necesidades que tienen los trabajadores.

Otro asunto también importante fue la precariedad que presenta el Estado, el Estado como ente fiscalizador y que debiese ser el estandarte supuestamente en los derechos y garantía de los trabajadores y que derechamente no da el ancho, con 80% de trabajadores que están a contrata, que no saben si al mes siguiente o a fin de año van a seguir trabajando, es decir, no solamente tenemos representación de la precariedad dentro del sector privado, sino que es el mismo Estado el que se ha hecho presente en estas materias.

En relación a la pregunta 2 y aquí también llegamos a puntos súper interesantes que es una especie de superación de esta precariedad, tuvimos la experiencia de Ana Orrego del Sindicato de la Universidad Diego Portales y al mismo tiempo de los Representantes de SINTRAC también y asimismo del Presidente de la CUT en Petorca, con la forma en que han hecho frente a esta precariedad, a partir de acciones colectivas propias, que nacieron de ellos como representación de sus trabajadores.

Por ejemplo, el tema de realizar talleres, escuelas sindicales dentro de los propios trabajadores, y no solamente agrupando a los trabajadores que pertenecen al mismo rubro al cual ellos pertenecen, sino a la mayor cantidad, prestando sus propias instalaciones cuando sus compañeros no tienen instalaciones donde juntarse.

Una de las formas de enfrentar la precariedad es superando el marco de legalidad, que fue todo un tema también que conversamos dentro de este grupo, porque derechamente se sostenía que efectivamente puede combatirse la ley o puede enfrentarse a la ley, pero la ley en estos momentos es una camisa de fuerza que no da para más y, por lo tanto, lo que se decía (muy metafóricamente por supuesto): hay que sacarse la camisa e ir un poco más allá. Es la única forma en la que han podido lograr algo, a partir de lo fáctico y no desde lo jurídico, porque lo jurídico se ciñe muy estrictamente a cuestiones más bien legales relacionadas con trabas, pero los verdaderos logros que han podido llevar a cabo los trabajadores que participaron de la discusión fueron fuera del marco de la Ley, a través de los hechos.

Quisiera cerrar con una reflexión que dio Enrique, de la Escuela Sindical Alberto Hurtado. La intervención que hizo él al final me pareció súper interesante, una reflexión en torno al derecho. Nos decía que el derecho no es el que empuja los cambios sociales, el proceso es inverso, los cambios sociales son los que empujan al derecho y en ese sentido entonces es interesante cómo los trabajadores pueden articularse y combatir desde lo fáctico hacia lo jurídico y, a partir de eso, lo jurídico modificarse y poder responder a todas las necesidades de los trabajadores. Muchas gracias.

Rodolfo Tagle (moderador grupo azul)

Obviamente hay elementos de diagnóstico de la precariedad que coinciden bastante con lo que se ha presentado en los otros grupos, pero primero quería destacar algo: dentro del grupo que a mí me tocó, participaron dirigentes sindicales de diferentes sectores de la economía: había trabajadoras de casa

particular, de los Call Center, de la industria, de la educación, del cemento, del retail, la industria de manufactura, del transporte público, de transporte de combustible, etc., o sea, a pesar de que fue un espacio de casi una hora de discusión fue bastante interesante porque eran diferentes sectores de la economía y fue un ejercicio bastante válido para tener un panorama más o menos general de lo que son los sectores económicos en Chile y cómo les afecta la precariedad del trabajo.

En primer lugar, el tema del transporte. Principalmente en lo presentado por el compañero del Transantiago, se pusieron en discusión aspectos como prácticas antisindicales, la atomización del movimiento sindical, la paradoja de un Estado que inyecta sumas siderales de dinero y no asume su rol de velar por el cumplimiento de los derechos laborales más mínimos y cuando digo de los derechos laborales más mínimos, me refiero a derecho al baño; un compañero, por ejemplo, decía que la gente que trabajaba en la línea 405 que va al barrio alto y vuelve, que son dos o tres horas, es decir, son 6 horas de trabajo, no tiene derecho a ir al baño, no tienen baño a donde ir, incluso la policía les ha pasado multa por el hecho de orinar en la calle... ustedes comprenderán que es un tema de necesidad humana básica.

Otro aspecto considerado en la discusión y que está implícito en la nueva organización del trabajo, es la creciente necesidad de cumplimiento de metas. Una compañera de la Universidad de Viña del Mar, universidad que pertenece a un holding internacional, manifestó que los trabajadores dicen que son los últimos receptores de una jerarquía que transmite responsabilidades y presión, con una urgencia de cumplimiento de metas que va desde los gerentes hasta el trabajador que gana menos dinero, por lo tanto, se trata de una industria, una manera de organizar el trabajo que traspasa la responsabilidad y la presión con los evidentes efectos principalmente psíquicos que se generan finalmente en los propios trabajadores.

Otro elemento bien interesante a destacar, lo expresó el compañero de Dole, una transnacional perteneciente al mundo agroindustrial. El compañero puso

en evidencia las diferencias sustanciales en torno a la condición de empleo, el trato que reciben y el ejercicio de derechos de los trabajadores a contrata versus el personal de planta. Y frente a cualquier reclamo son despedidos.

En el caso de las dirigentes de call center, expresaron que el sector es conocido por contratos absolutamente abusivos, extensa jornada de trabajo, no se respeta en lo más mínimo la legislación, incluso en su lugar de trabajo, las condiciones de trabajo son pésimas, están insertas en lugares que están cerrados, que no son visibles públicamente y eso evidentemente es un caldo de cultivo para el no ejercicio de los derechos laborales y la no responsabilidad por parte de la empresa, incluida la discusión del horario de trabajo, etc.

La gente de SINTRACAP (Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular) también mencionó el tema las características bastantes particulares de este sector, en términos de trabajar en lugares sumamente atomizados como son los hogares y donde la falta de sindicalización sin lugar a dudas es un elemento central que fomenta la precariedad laboral en la que están insertas.

También las compañeras representantes del mundo campesino, relacionadas con la agroindustria. La precariedad para ellas sin lugar a dudas tiene relación no sólo con las condiciones de empleo sino que con un tema de salud y un tema de salud absolutamente urgente, la exposición a plaguicida, agroquímicos, etc., y obviamente también manifestaron que la institucionalidad laboral y política no da cuenta, no responde, a las necesidades, repito, urgentes, relacionadas con la salud, la gravedad que conlleva estar expuestos permanentemente al uso de agro tóxicos.

Desde el mundo de la banca, las compañeras de la Federación del Banco de Crédito Inversiones, también manifestaron algo parecido a lo expresado por los dirigentes de la Universidad de Viña del Mar, en relación a esta organización del trabajo que traspasa al trabajador una permanente presión en base a cumplimiento de metas. Con este procedimiento, ellos están insertos dentro de una relación salarial con salarios sumamente bajos que en

base a cumplimiento de metas se van completando para llegar a ser convenientes de acuerdo a la función que cumplen.

A su vez, de manera perversa, estos salarios bajos los obligan a endeudarse con la misma empresa que es su empleador, entonces hay una doble filiación, tanto como trabajador que ven pasados a llevar sus derechos, como también como consumidores, que se ven desmejorados frente a su propio empleador.

A nivel de propuesta, en primer lugar, el compañero del sindicato de la Universidad Diego Portales dice que para avanzar hay que hacer un diagnóstico más bien sociopolítico e histórico de lo que ha ocurrido en el país y evidentemente el marco laboral en el cual están insertos ellos es una herencia de la dictadura, es un mercado laboral que sus bases se sustentan en decisiones que fueron impuestas y que obligan y urgen para generar un cambio.

También se dio un poco la discusión de qué reivindicar para mejorar las condiciones laborales, para superar la precariedad: avances en términos legales, claro, pero también con la aprensión de que puede haber avances en términos legales que no se reflejan en los hechos, específicamente en los niveles de precariedad del empleo.

Desde esta perspectiva hubo consenso en que es que si existe un cambio de derecho éste tiene que estar enfocado en la Constitución. A partir de un cambio en la Constitución todos los cambios normativos van a ser mucho más fluidos y para generar un cambio a la Constitución se mencionó el generar un ámbito o un contexto donde se vuelva a construir una identidad de clase, si no hay un sentido de clase que una a trabajadores y a profesionales, es muy difícil llevar a cabo cambios de esta naturaleza y envergadura.

También dentro de un ámbito un poco más micro a nivel de propuesta, dentro los propios sindicatos, me pareció bastante interesante lo que planteó una compañera de call center. Ellos han planteado una política a nivel sindical bastante inclusiva con los compañeros discapacitados e inclusiva a nivel de género, y no sólo a nivel de género en términos hombre-mujer sino que también respetando la diversidad sexual existente en la sociedad.

Además, han adoptado una estrategia conjunta que la denominaron “corriendo el cerco”, es decir, estudiar muy bien el funcionamiento de la empresa para ver donde apuntar para ejercer mejores condiciones laborales. Por ejemplo, en relación al derecho a tener acceso al baño, la compañera dirigente dice que luego de constantes abusos, amenazaron a sus empleadores diciendo que todos se van a orinar, literalmente, en el lugar de trabajo, era la única manera que lograron para presionar. En relación al tema de la Sala Cuna, si la empresa no ofrecía una Sala Cuna o no había un bono para que las madres pudieran llevar a sus hijos a salas cunas, propusieron que todos lleven sus guaguas al lugar de trabajo. Es decir, este sindicato propone de esta manera estos temas, que pueden ser métodos no muy convencionales dentro de lo que es la lucha sindical, sin embargo, logran bajo esta lógica ir corriendo el cerco e ir logrando pequeños derechos y también de manera indirecta van fomentando la unidad sindical dentro de una diversidad propia de la sociedad actual.

Finalmente a nivel de propuestas más enfocadas en la organización sindical a nivel nacional, dentro del grupo se expresó una enorme disconformidad con el trabajo realizado por la Central Unitaria de Trabajadores en términos de autonomía y lucha por derechos.

Frente a lo anterior ¿cuál es la manera de ejercer los derechos si la institucionalidad de los mismos trabajadores no conduce al ejercicio de los derechos que ellos están demandando? la respuesta en general fue la movilización.

También, nuevamente, en relación a la legalidad dentro del mercado de trabajo, se dijo que ésta fue impuesta y que los cambios que ha tenido no se ha traducido en mejoras sustanciales en la calidad del trabajo en el país y la movilización ellos la ven como un arma absolutamente válida, necesaria y casi urgente para cambiar su propia realidad.

También se mencionó la necesidad de iniciar un proceso, un llamado a los propios dirigentes sindicales a transmitir la información a las bases, que

instancias como éstas no se queden sólo en este salón, que se vaya empoderando a las bases.

Que se abran los temas también, no sólo el tema económico en el sentido estricto de bono o mejora de reajuste, también abordar los temas de salud, los temas psicosociales, el entorno familiar, la calidad de vida y el bienestar.

Son elementos que han ido surgiendo dentro de la discusión sindical y que me parece que están apuntando, aunque de manera incipiente, a ver el problema de una manera más integral.



FLACSO
CHILE

Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura, Santiago, Chile
www.flacsochile.org