



Silvia Eloisa Fernández Venegas
silvia.fernandez@cendachile.cl

Martín Pascual Arias
mpascual@cendachile.cl

Equipo Laboral CENDA

OBSERVANCIA LABORAL PARA EL FORTALECIMIENTO CIUDADANO

olab Chile

Campinas, abril 2008

RESUMEN

El modelo económico neoliberal en Chile ha sido la experiencia piloto en el mundo de un sistema que impone como criterio que el mercado asigna de forma eficiente los recursos y fija a los actores sociales sus ingresos, dejando de lado la noción de bien común como eje de la política y la economía.

En este marco, el Observatorio Laboral Chile - OLAB es un proyecto de observancia, como una práctica y herramienta innovadora de control social y sindical que se propone monitorear permanentemente el comportamiento empresarial en el país. Los estudios sobre la situación laboral buscan crear un sistema de información con y para organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de consumidores y medioambientalistas, de acceso universal y público, sin restricciones a la información financiera, económica, laboral y sindical de multinacionales, translatinas y exportadoras que operan en Chile.

El proceso de monitoreo, con una metodología participativa en cada una de sus etapas, impulsa el desarrollo de un nuevo sujeto sindical, con mayores capacidades y conocimiento de la realidad en que se desenvuelve, conocer sus empresas y cadenas productivas, el funcionamiento de la economía, sus derechos, desarrollar capacidades de interlocución, establecer alianzas sociales y desarrollar propuestas de cambio por la defensa de derecho laboral y el trabajo decente. También es un objetivo impulsar la conformación de redes de organizaciones sociales, sindicales, laborales, medioambientales y organismos del gobierno y del Estado, en el ámbito nacional e internacional, para promover el respeto en las empresas por los derechos sociales, laborales y medioambientales.

PRESENTACIÓN

El modelo económico vigente considera que todas las personas que participan del mundo del trabajo están en las mismas situaciones sociales y económicas, es decir, la gente es libre, vive en igualdad de condiciones y realiza opciones laborales, así como de compra y de venta que les son benéficas. Esto es un supuesto y sabemos que quien parta de este supuesto equivocado llegará, inevitablemente, a conclusiones equivocadas.

Claro está que los efectos de la expansión de la economía mundial y la internacionalización de las economías nacionales son diferenciados y las modificaciones del proceso productivo y del mercado de trabajo no tienen las mismas consecuencias para hombres y mujeres en el país y en el mundo, así como en las diferentes categorías de trabajadores y trabajadoras en la ciudad y en el campo.

Un millón de chilenos y/o chilenas gana sueldos iguales o menores al sueldo mínimo, de acuerdo a resultados del estudio de Trabajo e Ingreso de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, de ese millón de personas, el 80 por ciento gana por debajo del salario establecido por ley, que alcanza los 144 mil pesos (alrededor de 320 dólares), según las precisiones del estudio del Ministerio de Planificación (Mideplan). Este sondeo además indica que las mujeres ganan 30 por ciento menos que los hombres en el mismo trabajo, ante el 37 por ciento de 1990. También establece la línea de pobreza urbana en un ingreso per-cápita mensual en poco más de 100 dólares (\$47.099) y la rural en 70 dólares (\$31.756) para el 2006.

Por otra parte, datos similares fueron dados a conocer en la quinta encuesta laboral ENCLA 2006, entregados en octubre pasado, donde se indica que un 46% del total de trabajadores y/o trabajadoras perciben remuneraciones que no superan los \$270.000 (entre 1 y 2 sueldos mínimos), cifra que tampoco permite a una familia superar la línea de la pobreza, pues las familias pobres no son sólo formadas por personas desempleadas sino también por el trabajo precario al cual pueden acceder.

La discusión hoy en día sobre la calidad del empleo y la superación de la brecha distributiva de los ingresos ha motivado la creación de la Comisión de Trabajo y Equidad¹, cuya Misión indica para este Consejo Asesor “(...) como objetivo principal discutir y proponer propuestas que contribuyan a una mayor equidad en el mundo del trabajo, en un plazo de siete meses, para lo cual se adoptarán medidas abocadas principalmente en las áreas de institucionalidad laboral, políticas para promover la equidad y el mercado laboral y políticas laborales.”²

Para tales efectos, además de sus 48 integrantes, ha invitado a organizaciones gremiales y sindicales, agrupaciones políticas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y centros de estudio para que se hagan presentes con sus puntos de vista, posturas y opiniones sobre los temas que delibera el Consejo en sus audiencias.

MODELO CHILENO

La apertura económica en Chile se presenta en dos etapas:

Etapa 1: apertura unilateral en periodo de dictadura. El contexto social, político y económico es de privación generalizada de derechos, en particular en el campo laboral con represión sindical y cambio de la legislación. Dicha apertura unilateral desarrollada en los primeros años de la década de 1980, desembocó en una profunda crisis, con caída del PIB del 14%, cesantía superior al 30% y la

¹ Convocado como Consejo Asesor por la Presidenta Bachelet en agosto 2007

² Disponible en www.trabajoequidad.cl

desaparición de sectores importantes de la economía nacional: textil, cuero y calzado, electrodomésticos, automotriz y otras.

Etapa 2: Apertura pactada sobre la base de acuerdos comerciales (TLC y ACE) en periodo democrático con la herencia legislativa de dictadura, expresada en la Constitución y en las leyes específicas para el sector laboral. Se firman acuerdos comerciales con más de 50 países que representan el 80% del PIB mundial, convirtiéndose Chile en uno de los países más abiertos y desprotegido en su comercio internacional. Algunos de dichos acuerdos incluyen cláusulas sociales, laborales y ambientales, que junto a la asociación de Chile a la OCDE, entregan un nuevo instrumental sobre derechos y actividades de las empresas para ser monitoreado.

Comparado con países con alto desarrollo humano, Chile presenta pésimos índices en cuestiones de equidad, lo que se refleja en que el 20% más rico del país percibe el 62,2% de los ingresos, mientras que el 20% más pobre sólo el 3,3%. Si bien la riqueza no se explica por los salarios, la situación social de la gran mayoría está asociada a este ingreso individual y familiar. La desigualdad distributiva³ no es sólo influida por las relaciones laborales y la fuerte concentración de la riqueza sino también a las formas concretas de la inserción de Chile en la economía mundial, ya que el país tiene una economía abierta, concentrada y transnacionalizada, con una concentración extremada de las ventas de bienes primarios -algunos no renovables- y una apertura total en materia de movimientos de capitales.

Se suma a los problemas macro la “falta de empleo” que persiste entre los problemas más importantes de la población, después del transporte público y la seguridad ciudadana⁴, problema que se agrava por la carencia de seguridad en el empleo, particularmente en los sectores de menores ingresos de la población, característica que acompaña la caída salarial, producida por la flexibilización de los mercados laborales, que estimula la competencia por salarios más bajos.

Las normas laborales vigentes influyen poderosamente en la inequidad distributiva en el país, que se establece, en primera instancia, en el ámbito de la relación capital-trabajo. Este tema se ha puesto fuertemente de actualidad con movilizaciones sociales de envergadura como las realizadas por los trabajadores de empresas contratistas de CODELCO el año pasado, Celulosa Arauco, trabajadores y trabajadoras de la agroexportación y otros conflictos que han planteado formas nuevas en cuanto a la organización de los trabajadores y/o las trabajadoras como mecanismos de resolución de los conflictos legales, superando las limitaciones que imponen las disposiciones vigentes. “*El bienestar económico de un país - como manifestó la conferencia Episcopal con posterioridad al acuerdo entre CODELCO y sus trabajadores subcontratistas - no se mide exclusivamente por la cantidad de bienes producidos, sino teniendo en cuenta el modo en que son producidos y el grado de equidad en la distribución de la renta...*”.

Se requiere en el país cambios sustantivos que exigen la conjunción de políticas macroeconómicas, productivas, sociales y medioambientales con el fin de generar empleo digno e inclusión, lo que pone en el tapete el rol del Estado como garante de los Derechos Humanos y un sistema público de seguridad social, con carácter solidario y universal, incluyendo políticas fiscales

³ El índice de Gini, según los datos de la Encuesta Casen 2006, alcanza a 0,54, situando al país en el lugar 37 (de 177) de la escala de Desarrollo Humano, sin embargo como todos los años, una gran deuda social resta potencia dentro del ranking por la desigual distribución del ingreso. Este dato fue presentado precipitadamente por entidades gubernamentales como una inflexión en la tendencia al deterioro distributivo, la “única conclusión certera” a que conduce, como anotó el economista de la Universidad Católica Felipe Larraín a un periódico nacional (Economía y Negocios, El Mercurio, 19/06/2007), es que “(...) *seguimos estando entre los países más desiguales del mundo.*” Incluso hay varios países latinoamericanos con una situación menos regresiva, entre ellos Argentina, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.”

⁴ Según Encuesta de Percepción y Expectativas correspondiente a junio 2007 del Centro de Micro Datos de la Universidad de Chile. Un 12,56% del total de los encuestados lo señaló como su “problema más importante”, porcentaje que sube a 13,75% en el estrato medio y a 14,62% en el bajo.

para la protección social. El servicio estatal por el bienestar de las personas permitirá la profundización de una democracia fundada en la participación y representación efectiva y equilibrada de mujeres y hombres en los distintos espacios de poder, lo que también releva la necesidad del avance en la paridad de género a través de la implementación de instrumentos para la igualdad salarial, acciones positivas en las empresas y la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Para el desarrollo del país, por lo tanto, se requiere adoptar políticas sociales autónomas, soberanas, inclusivas y universales que atiendan las demandas y necesidades de los diferentes sectores de la población, incluyendo a los pueblos indígenas rurales y urbanos, personas con discapacidad, niños y niñas, jóvenes, migrantes y otros grupos excluidos.

Profundizar la democracia, requiere también el establecimiento de mecanismos institucionales para la participación de la sociedad civil en diversas etapas de la formulación de políticas públicas, permitiendo la democratización de las políticas sociales, su sostenibilidad y su efectivo impacto en el origen estructural de la desigualdad.

CHILE: DÉFICIT EN TRABAJO DECENTE ES CAUSA DE INEQUIDAD

En Chile, los procesos de producción tienen fuertes subdivisiones y el proceso de externalización se ha vuelto la estrategia empresarial dominante. Se asocia a esta práctica productiva los abusos de la figura del suministro permanente de fuerza laboral, en la composición del salario de trabajadores y trabajadoras, con remuneraciones en su mayoría compuestas y se ha ido traspasando el riesgo del negocio a trabajadores y trabajadoras.

El resultado es la precarización del trabajo asalariado que se manifiesta con mucha fuerza en contratos laborales por períodos cortos, lo que constituye una traba en la organización sindical y en el funcionamiento de los mecanismos de negociación colectiva. Se agrega que la mayoría de la fuerza laboral está ubicada en unidades productivas de menor tamaño, con posibilidades de sindicalización mucho menores.

En ese marco, la condición de precariedad de los empleos y los bajos salarios tienen directa relación con la falta de libertad de trabajadores y trabajadoras para el ejercicio de sus derechos. No por casualidad, la OIT cuando define su concepto de trabajo decente habla de la libertad y la equidad en la relación laboral y ha puesto en el primer lugar de sus convenios fundamentales (Convenios 87 y 98), el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Incluso siendo signatario de los convenios, el país va en el sentido inverso a lo señalado en las recomendaciones de la OIT.

En los años de gobiernos democráticos, ni siquiera si siquiera se ha mantenido las tasas de sindicalización y negociación existentes al término de la dictadura⁵, por el contrario han bajado. Tanto los indicadores elaborados por la Dirección del Trabajo como los de la OIT, señalan que las tasas de sindicalización como la de negociación colectiva, contenidos claves del trabajo decente, han seguido un curso decreciente desde 1990 hasta hoy.

En el caso de la negociación colectiva la situación es aún más dramática, cayendo la tasa de cobertura de la negociación colectiva desde un 15,5% en el año 1992 hasta un escuálido 8,6% en el 2006, año en que también se produjo un repunte en relación con los dos años precedentes.

Profundizando en estas cifras, la ENCLA 2006 señala que sólo el 5,5% de los asalariados y/o asalariadas de sector privado vivieron procesos de negociación colectiva, la cual de una manera

⁵ Las cifras son elocuentes en el último informe de la OIT ("Chile. Informe de Empleo para el año 2006". Oficina Subregional para el cono sur de la OIT). La tasa de sindicalización al término de la dictadura presenta un leve crecimiento, llegando en el año 1991 al 15.1% de las personas empleadas. Desde ese nivel comienza luego una declinación casi constante hasta llegar al 11.0% en el 2006, en que hubo un leve repunte con relación al año anterior.

extendida con contratos y convenios colectivos abarcarían al 10% de estos trabajadores y estas trabajadoras. La misma Dirección del Trabajo señala el contraste de nuestra realidad con un país como España donde la cobertura por contratos o convenios colectivos alcanza al 82% de asalariados y asalariadas del sector privado, sin embargo, España no cumple con sus empresas transnacionales del mismo modo, pues aprovecha las frágiles legalidades donde se instala, aprovechándose de las precariedades existentes en esos mercados laborales, como ocurre en nuestro país.

La calidad de la negociación es otro aspecto a tener en cuenta, ya que la media del reajuste real inicial de los salarios negociados llegó a 0,75 en 2006, siguiendo la media de la presente década en que los reajustes reales iniciales no sobrepasaron el 1%. La ENCLA señala que el 46,5% de las empresas encuestadas sólo otorgó reajustes iguales al IPC. Respecto a la sindicalización, esta encuesta señala que sólo un 8% de las empresas encuestadas cuenta con un sindicato activo, dos tercios de los trabajadores laboran en empresas donde no hay sindicato. Lo más preocupante es que esta realidad no esta explicada sólo por las pequeñas unidades productivas sino, como lo demuestra la ENCLA, un 46,7% de las grandes empresas (con más de 200 trabajadores) no cuentan con sindicato. Se agrega también en la encuesta que un 41% de dirigentes sindicales señalan la existencia de prácticas antisindicales, lo que se ve corroborado por un 46% de los trabajadores que confiesan que no ingresan a los sindicatos por temor.

Si prácticamente en todos los sectores de la economía del país se repite el fenómeno de la concentración y la transnacionalización, por extensión, vuelve un corolario la precarización del empleo, expresada en la temporalidad y bajos salarios, lo que incide negativamente en la organización de trabajadores y trabajadoras.

El proceso de pérdida de libertades y derechos de trabajadores y trabajadoras en Chile no tiene su génesis en años recientes, a nuestro juicio más bien se produce en los años de dictadura con los cambios legislativos del llamado "Plan Laboral"⁶ que cercenaron dichos derechos, limitando la negociación colectiva y promoviendo la atomización del movimiento sindical. Así, el empresariado en Chile se acostumbró a actuar sin una contraparte laboral en tiempos de la dictadura y pretende continuar con ello en la actualidad, por esto se ha convertido en el más férreo defensor de las reformas laborales introducidas bajo el régimen militar, que son la causa principal de la baja afiliación sindical y la baja cobertura de la negociación colectiva.

De esta forma, sin derecho a negociar colectivamente y a que ésta sea efectiva, se desnaturaliza la función esencial del sindicato y pierde su razón de ser ante trabajadoras y trabajadores. La negociación colectiva debe ampliarse, dando la posibilidad de negociar más allá de los marcos de la empresa. De esta forma se reestablecería en Chile una forma de negociación existente antes del golpe militar, poniéndonos así a la altura de la mayoría de las democracias que permiten este tipo de negociaciones.

Dicha negociación se debiera basar en las organizaciones representativas permanentes de los trabajadores y de las trabajadoras, los sindicatos, sus federaciones, confederaciones y centrales y no con grupos constituidos para esa única función, como mecanismo empresarial de desmovilización, respetando el derecho a la negociación colectiva reconocido en nuestra legislación y la legislación internacional suscrita y aceptada por nuestro país. La Negociación Colectiva es el proceso más

⁶ Los puntos centrales del plan de la dictadura determinaron una nueva normativa sobre sindicalización y negociación colectiva. Respecto a la sindicalización establece, en primer lugar, la libre afiliación, junto con permitir la creación de múltiples sindicatos al interior de una empresa y se establecen múltiples trabas para su organización, algunas de las cuales ya han sido desmontadas. En negociación colectiva es donde se hicieron los cambios más dañinos para los trabajadores y las trabajadoras, circunscribiéndola sólo al ámbito de la empresa, prohibiendo la negociación por ramas o ínter empresas, incluidas las de un mismo holding, e introduce la perversión de que no sólo negocie el sindicato sino también grupos de trabajadores y/o trabajadoras que se constituyan sólo con ese fin. Con relación al derecho a huelga, introdujo la posibilidad del reemplazo de los trabajadores y/o las trabajadoras en conflicto, haciendo prácticamente muy difícil el uso de dicha herramienta de lucha.

importante de la actividad sindical y, a nuestro juicio, es la forma más eficaz de avanzar en equidad y justicia social al interior de las empresas y en el conjunto de la sociedad.

A la legislación perversa de la dictadura, el empresariado agrega las prácticas antisindicales y el amedrentamiento hacia trabajadores y trabajadoras, además del manejo engañoso de sus negocios como es la creación de múltiples figuras jurídicas al interior de una misma empresa, simulando empresas diferentes e impidiendo a las organizaciones sindicales negociar conjuntamente⁷.

El efecto de la ley laboral es la fuente principal del debilitamiento de los sindicatos y del no-ejercicio de derechos por parte de trabajadores y/o trabajadoras, a lo cual se suman las prácticas antisindicales en las empresas que, entre otras, se manifiesta en la forma de desprestigio de la organización al negociar con grupos de trabajadores y/o trabajadoras sólo para la situación de negociación colectiva. De todos modos en la memoria histórica de Chile existe la noción que los trabajadores y las trabajadoras deben negociar mejores remuneraciones colectivamente a través de un sindicato.

Con la ley heredada de la dictadura, aún vigente en sus aspectos fundamentales, se perdió la posibilidad de negociar los tarifados nacionales por ramas, siendo fijados ahora por los empresarios de manera arbitraria y sin dialogar ni negociar con sus trabajadores y/o trabajadoras. Por otro lado, quedaron sin posibilidad de negociar los cientos de miles de trabajadores y/o trabajadoras temporales de la agricultura y millones más que trabajan en pequeñas unidades económicas, que en el país representan cerca del 80% del empleo total.

La negociación colectiva es el proceso más importante de la actividad sindical y, a nuestro juicio, es la forma más eficaz de avanzar en equidad y justicia social al interior de las empresas y en el conjunto de la sociedad.

Otro problema laboral se refiere a la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y la brecha de diferenciación en desmedro de las mujeres, que va en aumento⁸. Si bien la no-discriminación es otro de los aspectos que define un trabajo decente, las mujeres chilenas son claramente discriminadas con relación a los hombres en el trabajo.

La tasa de participación laboral de las mujeres ha presentado un fuerte aumento desde la década de los años noventa empujándose a alrededor del 40%, sin embargo, las mujeres chilenas aún están por debajo de la tasa de participación femenina de América Latina que alcanza un 45%. Este aumento se presenta tanto en áreas rurales con un crecimiento que alcanza el 19,02% y en las urbanas, llega al 37,81%, y aunque la cifra sea menor existe mayor incidencia en los sectores rurales, ya que la tasa de participación era proporcionalmente menor a lo que es hoy día.

Esta baja tasa de participación laboral de las mujeres puede, tal vez, explicarse porque aún no sienten suficientes incentivos para incorporarse al trabajo y que las empresas no las prefieren al momento de contratar como lo demuestran las tasas de desempleo femenino, y también que no cuentan con todas las facilidades y garantías para compatibilizar su rol de madres y trabajadoras. La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, se percibe tanto en sectores de la actividad económica tradicionalmente femeninos, como en rubros no tradicionales, como pesca, agroindustria, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y otras.

⁷ Los convenios firmados por la empresa con grupos negociadores, generalmente son impuestos por la empresa a los trabajadores y/o las trabajadoras, lo cual les impide con posterioridad participar en las negociaciones de los sindicatos existentes. Esta práctica, así como la de hacer extensivos los beneficios logrados por los sindicatos al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras sin afiliación, han sido calificados por la OIT como prácticas antisindicales, ya que buscan desincentivar la afiliación sindical y la negociación a través de sindicatos. Esta es una práctica generalizada en Chile y las denuncias han llegado hasta los tribunales y la propia OIT quien las ha condenado, como ocurrió en el año 2001 con la empresa avícola Ariztía.

⁸ El informe de la OIT "Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile" (2007) indica que el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, siendo en 2006, 9,5% en las mujeres y 6,9% en los hombres. Agrega que las mujeres perciben en promedio un 79% del salario de los hombres, brecha que aumenta entre las mujeres con estudios universitarios que obtienen sólo el 66% del salario de sus compañeros.

La baja participación laboral de las mujeres ha sido utilizada por las organizaciones empresariales como argumento para plantear la flexibilización del empleo bajo el supuesto que esto facilitaría la creación de empleos para ellas y también para los y las jóvenes.

El informe de la OIT (“Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile”/2007) es muy ilustrativo sobre esta situación al constatar que las mujeres trabajan en promedio 38,4 horas a la semana, alrededor de cuatro horas menos que los hombres, pero la mayoría trabaja jornada completa y sólo un 20% tiene jornadas de menos de 35 horas a la semana. Sin embargo, señala el informe, casi dos tercios de las que trabajan menos quisiera trabajar más horas por lo que se trata de un “subempleo involuntario” y no de una opción voluntaria. Categóricamente la OIT afirma que: “Considerando el subempleo más el desempleo, el 21% de la fuerza de trabajo femenino se encuentra en situación de vulnerabilidad”. Claramente las mujeres chilenas están mucho más lejos que los hombres del trabajo decente.

CHILE: POTENCIA AGROALIMENTARIA

Dos sectores claves en el desarrollo de nuestro país, en la idea gubernamental de transformar a Chile en una potencia agroalimentaria, son la agroexportación y la salmonicultura, que emplean a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, con altos niveles de subcontratación y empleo temporal.

En el caso de la agricultura, la producción se direcciona a la exportación, en primer lugar y la producción para el mercado interno a precios bajos (manteniendo bajo el costo de reproducción de la fuerza de trabajo), produciendo materias primas baratas para la agroindustria.

El sector agroexportador es uno de los que ha crecido con mayor rapidez en Chile en el curso de los últimos veinte años, en especial lo que concierne a la fruticultura y la vitivinicultura, aunque también ha sido importante el desarrollo de la avicultura y la ganadería porcina. La mayor parte de las actividades de agro exportación se ubica entre la Región de Copiapó a la Región de Bío-Bío.

Las exportaciones de fruta han pasado de unos 750 millones de dólares de 1990 con un salto de 10% en las exportaciones para el período recién pasado, 2006-2007 concluye con 2.4 toneladas de envíos (250 millones de cajas) y más de US\$ 2.400 millones, incluso con el tipo de cambio y lluvias de febrero de 2007. Se trata de 200 mil toneladas por sobre los resultados de la temporada anterior, con aumento de las tasas de crecimiento respecto de los dos años anteriores. (1.800 millones de dólares en la temporada 2003-2004). La agroexportación frutícola, el 40% aproximado de las exportaciones del sector se explica, fundamentalmente, por la actividad de seis empresas: Dole, Unifruitti Traders, Del Monte, Río Blanco, Del Curto y Coopefrut, tres de ellas transnacionales. Estamos hablando de un sector que en el año 2006 exportó 2.257 millones de dólares, según Fruit Trade.⁹

Las exportaciones del vino crecieron 31% en 2007 al totalizar US\$1.081 millones en envíos a diciembre, con un crecimiento de 31% experimentado en los embarques de vino embotellado, , contra los US\$824,9 millones alcanzados en 2006. Asimismo, las exportaciones vitivinícolas chilenas mostraron un avance de 22,8% en volumen, al llegar a 39,2 millones de cajas. En tanto, el precio promedio creció 6,7% llegando a US\$27,5.

En esa línea, no podemos dejar de considerar, al menos, tres elementos: el desarrollo desigual en las diferentes regiones de los productos agrícolas, un proceso excluyente en que grandes grupos de la población rural fueron marginados en un proceso que comenzó con contra reforma agraria desarrollada en tiempos de la dictadura, con la consiguiente migración a ciudades; un proceso que convive y reproduce simultáneamente formas de organización consideradas “atrasadas” (pequeños productores) y “avanzadas” (asalariados/asalariadas y capital industrial), con un número cada vez

⁹ <http://www.fruittrade.cl/>

menor de producción familiar y con grandes concentraciones de tierra. Esta situación ha generado un gran impacto y deterioro de la calidad de vida de las localidades rurales por condiciones laborales precarias, discriminación de género en los salarios, deterioro ambiental y prácticas antisindicales, entre otros aspectos.

El boom de las actividades agro exportadora y su resultado para los ingresos empresariales de estos rubros, no ha ido acompañado por un mejoramiento similar de las condiciones laborales y de vida de campesinos y campesinas, de trabajadores asalariados y trabajadoras asalariadas con vínculo laboral directo o indirecto, pues las condiciones de trabajo en la agricultura se han ido precarizado progresivamente. Según diversos estudios, si hace 15 años la mitad de nuevos empleos en el sector eran formales, hacia fines de la década del noventa, sólo un tercio correspondía a esta categoría y el resto era de carácter informal, la mayoría con bajos salarios, largas jornadas, y condiciones laborales precarias. En 1990 menos de la mitad de las familias de los trabajadores y trabajadoras del agro se ubican en el grupo con el 40% inferior de ingresos; hacia fines de esa década la proporción había subido a más de 60% y es probable que hoy día la situación sea todavía peor.

La proporción de la fuerza de trabajo asalariado agrícola con contrato indefinido alcanza sólo al 57,5%¹⁰ de más de un millón de personas, según datos de la Sociedad Nacional de Agricultura, en comparación al 70% de la masa laboral del país, esto es, más de 500.000 personas que trabajan en el campo no cuentan con un empleo estable. En muchos casos se les hace firmar un contrato en blanco, sin especificaciones acerca del inicio y termino de las labores, ni el monto del salario o el horario de trabajo, con tratos orales de pago de horas extraordinarias, con sistema de registro de horas extras confuso, lo que impide se paguen en su totalidad.

Tampoco se respetan los horarios de colación y descanso; no se cumplen las disposiciones relativas a salas cuna; y no hay protección frente a los accidentes del trabajo ni a las enfermedades del trabajo. No hay servicios higiénicos adecuados o se encuentran muy alejados del lugar donde se realizan las faenas y no existen espacios adecuados para la alimentación y en muchos lugares no hay agua potable o no está en condiciones salubres para ser bebida.

Esta situación de creciente precariedad laboral se ha visto impulsada por la participación cada vez mayor de subcontratistas o enganchadores, que son los que proveen de mano de obra a las empresas agro exportadoras, quienes se quedan con un porcentaje sustancial – alrededor de tercio o más – del monto proporcionado por el empleador principal para la remuneración de la mano de obra, incluyendo las cotizaciones previsionales, cuestión que ha sido normada por la sancionada Ley de Subcontratación y de empresas de servicios transitorios (Ley N° 20.123 en vigencia desde el 14 de enero de 2007).

Hay una variación grande en las remuneraciones entre una región y otra, así como entre una empresa y otra dentro de la misma región o zona, y también entre hombres y mujeres. También hay diferencias sustanciales entre las faenas que se realizan en los huertos (producción primaria) y en los packing. En la época de cosecha, cuando hay urgencia en embarcar la fruta, trabajadores y trabajadoras llegan a trabajar hasta 16 o más horas por día, a lo que agrega el tiempo ocupado en transporte desde y hacia el hogar.

De otra parte, hay que considerar que la temporada de trabajo en la fruta dura alrededor de ocho meses, pero apenas un bajo porcentaje (menos del 5) de trabajadores y/o trabajadoras, especialmente mujeres, está ocupado todo el período, pues la oferta de trabajo puede, incluso, ser para una faena. Todo esto torna a las temporeras y los temporeros especialmente frágiles al momento de tener que jubilar por edad. Al cumplir con el requisito de 20 años de cotizaciones, los trabajadores temporeros y las trabajadoras temporeras no pueden optar a la pensión mínima garantizada de algo más de 70 mil

¹⁰ ENCLA 2006

pesos mensuales, debiendo concentrarse con una pensión asistencial muchísimo más baja, pasando a las filas de la población indigente.

Para el caso de la salmonicultura, los resultados económicos del año 2007 indican que se exportaron US\$ 2.241.712,5 millones de dólares (según AcquaChile¹¹, alcanzando el 52% del total de las exportaciones pesqueras), representando un 57,7% por las exportaciones de seis primeras empresas del ranking: Marine Harvest, Aqua Chile, Salmones Multiexport, Mainstream Chile, Cía. Pesquera Camanchaca y Cultivos Marinos Chiloé, dos de ellas transnacionales.

La industria del salmón ha tenido un crecimiento vertiginoso, receptor de muchas divisas y posiciona al país como el segundo mayor productor de salmones y truchas cultivadas en el mundo, junto a Noruega, siendo paradigma y ejemplo ilustrativo del modelo económico global. Se ha desarrollado sin considerar seriamente y con cautela el impacto en trabajadores y trabajadoras, sus comunidades y el entorno en general, como una muestra clásica del desarrollo chileno pues primero se expenden las licencias para instalar actividades industriales y hacer nuevos negocios y después se estiman las consecuencias sociales o los efectos secundarios, volviendo imprescindible incorporar criterios de sustentabilidad a este proceso, en el cual se equiparen tanto los derechos del capital (inversión) como las condiciones laborales y salarios de trabajadores y trabajadoras y el cuidado del medio ambiente.

Las grandes utilidades¹² de la salmonicultura además de aprovechar las oportunidades de la globalización, se explican también por la apropiación de las rentas públicas vinculadas a los recursos naturales y por beneficios repartidos de forma desigual, dado que los más favorecidos son los dueños del capital y de forma marginal trabajadores y trabajadoras y sus comunidades.

Junto con el cobre y la minería en general, la salmonicultura es una de las actividades más importantes en términos de retornos por exportación. Corresponde a un tipo de actividad productiva nueva en los últimos 20 años, reflejo de la estrategia de desarrollo basada en la exportación de recursos naturales o en el uso de ellos (el agua) para generar productos, que luego van a los mercados internacionales.

Con carácter territorial, la salmonicultura se concentra principalmente en la Región de Los Lagos y genera alrededor de 50.000 los empleos. De acuerdo a cifras de la Dirección del Trabajo, el nivel de afiliación sindical sería del orden del 15%, superior al 12% promedio nacional, y estas formas en que se desarrolle el sindicalismo en la salmonicultura marcarán la pauta para el sur de Chile y, probablemente, el resto del país.

La concentración de actividades en Puerto Montt, Chiloé, Aysén y próximamente en la Región de Magallanes, en el extremo sur del país, convierte a la producción de la salmonicultura en una situación ajena al resto del país por la distancia geográfica (a más de mil Km. de Santiago) y donde el proceso productivo que explica el cultivo de los salmones y truchas, resulta algo lejano y complejo. Chilenos y chilenas no conocen la situación de trabajadores y trabajadoras en las pisciculturas, centros de engorda, plantas de procesamiento y una gama completa de empresas que abastecen de bienes y servicios a las compañías salmoneras en sus distintas etapas de producción. Lamentablemente, la situación en que se encuentran trabajadores y trabajadoras que laboran en esta actividad productiva, sólo ha sido conocida públicamente por las muertes de buzos, por las huelgas, noticias sobre accidentes y malas condiciones laborales, denuncias y acciones públicas.

La industria presenta claramente dos modelos de trabajo. Por una parte, en los centros de cultivos, existe trabajo aislado y peligroso, con pocas personas faenando y múltiples tareas, que no se

¹¹ www.dapel.cl

¹² Entre 1990 y el 2006 se anotó un crecimiento de 1.700%. Cuando comenzó a desarrollarse esta industria, a finales de la década del 80 se exportaba US\$ 8 millones; en 1990 ya se registraban US\$116 millones y para 2006 se esperaba unos US\$2.000 millones. En 2007 se superaron.

presta para el desarrollo de la organización sindical. Por el otro, en las plantas de proceso, se presenta un modelo laboral con muchos trabajadores y/o muchas trabajadoras en línea realizando la misma tarea repetitivamente, un sistema fordista (de producción en línea) que no se aprecia (al menos en tal magnitud) en otra industria en el ámbito nacional. Aquí se organizan sindicatos, en general, débiles, un tanto tutelados y aún con poca 'cultura' sindical, aunque debemos prestar atención al proceso de sindicalización que se está generando. Lo nuevo de este sindicalismo es que los trabajadores y las trabajadoras, en su mayoría, son personas que nunca se habían desempeñado como asalariados y/o asalariadas. Se trata de hijos e hijas de gente del campo y pescadores artesanales y, por lo tanto, no poseen experiencia como dirigentes o dirigentas sindicales.

Una de las características más sorprendentes de la industria es la alta participación de mujeres en los sindicatos y en el liderazgo sindical. La alta inserción de mujeres en este trabajo, no sólo genera una serie de preguntas nuevas y distintas sobre las preocupaciones de trabajadores y trabajadoras, sino amplía el impacto social en una comunidad conservadora como Chiloé y, por extensión, en el país.

SECTORES DEL MONITOREO

En un contexto de apertura indiscriminada de las fronteras chilenas al comercio internacional y la desprotección de los segmentos más débiles de la sociedad por parte del Estado, entregando el control del crecimiento económico y la repartición de sus beneficios a las empresas, tanto de capital chileno como multinacional, dejando de lado a quienes han ayudado a crear la riqueza, vale decir, trabajadores y trabajadoras, el Observatorio Laboral ha sido pensado como una respuesta social a esta realidad laboral y de organización de los trabajadores y las trabajadoras, en la perspectiva de revertir esta situación.

Se caracteriza la situación porque maximizar las ganancias mediante la ampliación de cuotas de mercado, el aumento de la competitividad y la disminución de costos de producción y distribución, apreta los segmentos más débiles de la cadena productiva: trabajadores y trabajadoras, en primer lugar, así como los pequeños y medianos proveedores de insumos y distribuidores de los bienes y servicios producidos, lo que ha modificado los métodos de trabajo y formas de organización productiva, precarizando el empleo y alejándose de los estándares del trabajo decente.

Nos hemos propuesto examinar estas características generales en dos sectores emergentes, con presencia de multinacionales, trabajo temporal y precario y con alta presencia laboral de mujeres: la agroexportación y la salmonicultura.

METODOLOGÍA DEL OBSERVATORIO LABORAL CHILE Y SU RELEVANCIA

Esta experiencia es abordada desde la dinámica del cambio social, como manifestación de un proceso anterior que le dio origen, que considera necesario conocer para actuar, sobre la base de la aproximación a los hechos sociales desde sus contradicciones y desigualdades sociales, en la búsqueda de la esencia de los problemas para enfrentarlos.

Los criterios metodológicos son de una investigación-acción, fundada en lo activo y participativo, buscando promover la participación activa de la comunidad de trabajadores y trabajadoras, tanto en el estudio y la comprensión de sus problemas, como en la forma de propuestas de acción, su ejecución, la evaluación de los resultados, la reflexión, la creación de instrumentos específicos de monitoreo y la sistematización del proceso, de acuerdo a categorías correspondientes.

La metodología tiene como finalidad sumarse a la generación de transformaciones en las situaciones, partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos,

donde en la investigación producen conocimientos dirigidos a transformar su realidad social, por lo tanto sus fases también han sido dinámicas y cambiantes, sujetas a los cambios que el mismo proceso ha generado.

Es crítico y reflexivo, pues entiende a quien participa como sujeto de la acción, con criterios para reflexionar sobre qué, cómo, y por qué se hace, así como las consecuencias de la acción. Es decir, se trata de la construcción colectiva de un nuevo conocimiento de la realidad, fundamentado en la relación dialéctica teoría-práctica.

Por lo tanto, el trabajo de campo es la única forma de llegar a la comprensión y análisis de la interrelación de factores involucrados en los procesos comunitarios, sociales y laborales, entre los que pueden ser mencionados, desde la estructura cultural y su funcionamiento, los procesos organizativos y educativos, la participación activa, la dinámica interior en cuanto la unidad de intereses y la fuerza de los vínculos, la cohesión, la consistencia interna, el reconocimiento de su propia existencia y de sus potencialidades y el sentido de pertenencia como individuo y como colectivo.

Todo esto, genera cambios al interior de las propias organizaciones en su forma y en métodos de trabajo que permiten asumir de manera pertinente la nueva realidad, como es la composición de género y la temporalidad de un porcentaje importantes de trabajadores y trabajadoras.

Para conocer la realidad desde la visión de los actores y las actoras, el Observatorio Laboral Chile ha desarrollado un plan de monitoreo acerca de las condiciones laborales y ambientales de empresas agroexportadoras regionales en la Región de Valparaíso y en la Región del Maule y en las empresas salmoneras de Chiloé, que permita detectar cumplimientos e incumplimientos laborales y productivos, cuestiones de equidad de género según plantilla de funcionarios y descripción de cargos, así como destacar las buenas prácticas, además de la difusión de derechos a trabajadores y trabajadoras por medio del instrumento de recolección de información basado en la legislación laboral.

Entendemos que una solución encontrada por el grupo será más efectiva que una impuesta, dado que cualquier grupo estará más dispuesto a trabajar por algo propio y a comprometerse con ello. Sobre todo si consideramos que se abre la posibilidad de resignificar la realidad y plantearse, sobre la comprensión las nuevas tareas posibles, planificando cambios a los modos de las acciones y actuaciones, tomándola como memoria/experiencia y punto de partida del siguiente ciclo.

El Equipo Laboral CENDA, trabaja sobre el entendido que no existen lecciones de quien investiga, sino que desde sus distintas producciones expertas, no puede contentarse con la transmisión sólo a través de informes de investigación, sino principalmente mediante el entrenamiento de los grupos, pues han sido trabajadores y trabajadoras, los actores y las actoras, tanto en la resolución de problemas como en el enfoque de la investigación. Esta forma promueve las interpretaciones críticas y teóricas de los problemas, de tal modo que sean las personas y los grupos quienes determinen las herramientas para alcanzar sus objetivos.

En esa línea de trabajo, los resultados de éste y todos los monitoreos son dados a conocer a trabajadores y trabajadoras, en primer lugar para su ratificación y corrección, a las empresas, a las autoridades locales y a los medios de comunicación, con el fin de crear redes sociales que busquen la corrección de parte de las empresas infractoras, así como un reconocimiento público de las que cumplen con sus obligaciones. Esta circulación de información apunta a obtener resultados dentro de una de las estrategias de cambio propuestas en nuestro programa.

Un monitoreo con estas características no sería posible sin la participación de trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, se discutieron las técnicas e los instrumentos de monitoreo para su elaboración y puestas a disposición de dirigentes y de dirigentas sindicales y sociales de base en talleres y encuentros previos al trabajo en terreno, como una fase formativa frente a un abordaje de investigación desde un paradigma alternativo, donde los miembros y miembros de la comunidad analizan colectivamente los problemas sociales y laborales, en un esfuerzo por comprenderlos y solucionarlos.

Se trata, como decíamos, de una investigación acción, cuya inspiración puede encontrarse también en las ideas educadoras de Paulo Freire¹³ que proponía, de una parte, el concepto de la educación liberadora, el cual concebía la comunicación como diálogo y participación y, por otra, un enfoque centrado en el ser humano, que valora la importancia de los canales interpersonales de comunicación en los procesos para adoptar decisiones con miras al cambio social por una sociedad equitativa y justa, donde –en una idea de Jesús Ibáñez¹⁴- entendemos que quien investigue también opera como un sujeto en proceso, inmerso en su objeto de estudio.

En esa línea de pensamiento y acción, en el plano laboral se promueve la organización de trabajadores y de trabajadoras, así como procesos de formación, educación y asesoría a grupos y sindicatos, por una participación crítica y activa que les permita situarse como interlocutores válidos en los procesos de diálogo social, tanto con las empresas, las autoridades locales así como con otras organizaciones ciudadanas, en pro del trabajo decente, entendido como el que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, según indica la OIT¹⁵.

EXPERIENCIA PILOTO: Observatorio Laboral y Ambiental de Melipilla - OLAM

La iniciativa de observancia laboral empezó en 2004, con el establecimiento en Melipilla (sector rural de la Región Metropolitana) del Primer Observatorio Social, en calidad de esfuerzo piloto, con apoyo de CENDA y otras organizaciones sociales, con el fin de informar a la opinión pública, a los empresarios, al Gobierno y otros poderes del Estado, la situación real que afecta los segmentos vulnerables de la sociedad, tanto rurales como urbanos, a fin de que se tome conciencia de la necesidad de cambio y se adopten las medidas por la construcción de una sociedad equitativa, en que los enormes contrastes sociales y económicos vayan disminuyendo de manera clara y significativa.

Se trataba de ir impulsando una vasta red de monitoreo de la conducta empresarial –de naturaleza nacional e internacional- que permita verificar el cumplimiento de los Convenios Básicos de la OIT, de las Directrices de OECD y otras reglamentaciones similares, todas ellas encaminadas a proteger realmente a los trabajadores y las trabajadoras de abusos como los que se han descrito.

El Consejo Ecológico Comunal de Melipilla (www.ecomelipilla.cl) en el verano 2004 realizó el proyecto “Tráfico de influencia ciudadana” convocando a diversas organizaciones sociales y sindicales de Melipilla, cuyo resultado consolidó una red de trabajo asociativo para identificar, participar y enfrentar mancomunadamente los principales problemas que afectan a la comunidad. El principal problema detectado fue la mala calidad del empleo y el deterioro ambiental, producido por las principales empresas agro-exportadoras de la provincia (Aritzía, Agrosuper, Pablo Maussoud, Seminis, entre otras).

El Observatorio Social y Medioambiental de Melipilla, instalado en 2004, surge entonces como una plataforma integrada de la CUT Provincial, Federación Campesina Tierra Nueva, Pastoral Obrera, Consejo Ecológico de Melipilla, con el objeto de observar, monitorear y denunciar a las empresas agro-exportadoras de la comuna por el incumplimiento de las normas laborales y ambientales, los Convenios

¹³ Paulo Freire (1921-1997), educador brasileño expuso un número de innovaciones teóricas y prácticas importantes en la pedagogía que han tenido un impacto considerable en el desarrollo de la praxis educativa moderna, especialmente en lo que se refiere a la educación informal y a la educación popular. Diseñó una pedagogía de la liberación, muy relacionada con la visión de los países en desarrollo y de las clases oprimidas, con el objetivo de la concienciación. “Pedagogía del oprimido” (1970) es uno de sus textos sobre educación que más se citan, especialmente en Latinoamérica y África.

¹⁴ Ver ideas afines del autor en: Las medidas de la sociedad, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 29, 1985, pp. 85-127 y El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden. Madrid: Siglo XXI, 1994, El conocimiento de la realidad social. Barcelona: Sendai, 1989.

¹⁵ SOMAVIA, Juan, Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov.- 3 dic. 1999), <http://www.ilo.org>.

Básicos de la OIT, Directrices de la OCDE y otras reglamentaciones similares suscritas por el Estado de Chile y/o las empresas. Se buscaba también impactar a consumidores y consumidoras finales de los productos exportados, a través de su rechazo a aquellas importaciones que estén dañadas en su origen por el incumplimiento de las normas laborales y ambientales.

Hace parte de este trabajo la promoción de la vigencia y potencia de la negociación colectiva y la organización de trabajadores y trabajadoras como una forma de alcanzar acuerdos beneficiosos para todas las partes, con la debida intervención de los organismos gubernamentales en la permanente difusión de normativas, verificación de cumplimiento y seguimiento de procesos, con el fin de mejorar y preservar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras.

El Observatorio apoyaría también las acciones que emprendan las organizaciones de la sociedad civil en favor de un cambio cultural y de actitud de la ciudadanía que posibilite desarrollar acciones en pro del trabajo digno y del comercio justo.

Reunido periódicamente durante un año, el Observatorio se propuso como gran objetivo la promoción del respeto por los derechos laborales y la equidad de género, en el ámbito de la empresa y entre los trabajadores y las trabajadoras, facilitando así un proceso de cambio y empoderamiento de las personas y sus organizaciones. Para tal efecto se discutió con los actores un instrumento que permitiera:

1. Dar a conocer la situación real de trabajadores y trabajadoras del sector agro-exportador de Melipilla
2. Establecer una red de monitoreo de la conducta empresarial del sector agro-exportador para verificar el cumplimiento del Código del Trabajo, normativas ambientales, Convenios Básicos de la OIT, directrices de la OCDE y otras similares.
3. Denunciar responsablemente a las empresas y sus productos dañados en origen por el incumplimiento de las normas laborales y ambientales.
4. La exigencia de la corresponsabilidad del Estado en la solución de los problemas denunciados.

La metodología consideró la construcción de un sistema de información, denuncia y verificación, en que jugaron un rol protagónico de trabajadores y de trabajadoras por la participación en todas sus etapas, desde la elaboración del instrumento para conseguir informaciones debidamente documentadas como parte de un aprendizaje de derechos, negociación e interlocución, fases simultáneas del empoderamiento del sujeto social trabajadora a través del conocimiento y la organización. Para tal efecto se realizaron capacitaciones para el trabajo en terreno de 12 horas presenciales para dirigentes sindicales y sociales de base y 3 talleres de capacitación de 15 horas en total para monitores.

Los principales resultados indicaron incumplimientos de las normativas laborales y ambientales, como la no escrituración del contrato y sus modificaciones, extensa jornada laboral, prácticas antisindicales, falta de seguridad e higiene en el trabajo y la falta de protección en la aplicación de sustancias químicas y plaguicidas. En el ámbito medioambiental el gran impacto en agua y tierras de cultivo de agricultura familiar, así como el atropello de la vida en las comunidades al cambiar las formas del trabajo y sus efectos culturales y económicos en el ámbito local.

Una vez sistematizada la información sobre el funcionamiento empresarial en la comuna y los testimonios de vida recogidos, se elabora una publicación que dio cuenta de la realidad laboral y ambiental de las empresas agroindustriales abarcadas en nuestro monitoreo. Junto a ello, la publicación contiene la metodología y experiencia de construcción del OLAM, para servir de ejemplo replicable en otros lugares (formula de integración de organizaciones trabajadores con OSC y profesionales y la metodología de la autogestión).

Con la participación de especialistas laborales y ambientales y dirigentes sindicales se confecciona la Cartilla de Fiscalización sobre condiciones de trabajo en las empresas agroindustriales. Dicho instrumento servirá para la capacitación sobre derechos a monitores y trabajadores, y servirá de instrumento de monitoreo permanente al comportamiento de las empresas al extender las labores de monitoreo a otras regiones del país.

Se publicó un informe final, en formato de un informe-reporte de resultado del monitoreo a empresas, dando cuenta de la experiencia de formación del OLAM, para los propios actores y luego se difundieron los resultados del informe-reporte a la opinión pública, organizaciones nacionales e internacionales interesadas, organismos del Estado y organismos internacionales.

Se consiguió posicionar en la prensa en caso de la empresa Agrosuper por los negativos efectos sociales y medio ambientales en la comuna y en otras de regiones contiguas, el atropello de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras y la existencia de 4 planteles de cría avícola en el Humedal El Yali, ubicado en la Provincia de San Antonio, Región de Valparaíso, territorio protegido por la Convención Ramsar de las Naciones Unidas.

Dada la gran cantidad de jóvenes (trabajadores y estudiantes) que participaron en las actividades del Observatorio, el Consejo Ecológico y las voluntarias del OLAM, con el apoyo del SERNAM (Ministerio de la mujer), fue organizado el “Taller de promoción de derechos para mujeres jóvenes de Melipilla”, como formación en derechos laborales, civiles y reproductivos, mediante la metodología de “historias de vida”, donde participaron 20 jóvenes, trabajadoras y estudiantes.

DE LA OBSERVANCIA AL CAMBIO

Nuestra acción presente considera la investigación, la vigilancia y la visibilización de la situación laboral, las condiciones de trabajo y los derechos laborales. Todo este proceso se desarrolla con una metodología participativa en todas sus etapas, desde la planificación del trabajo, el desarrollo de instrumentos, el monitoreo y conclusiones

Nuestros objetivos se mantienen y proyectados pueden resumirse en la promoción del trabajo decente y el impulso de un proceso de empoderamiento de trabajadores y trabajadoras, con una mirada y compromiso desde su lugar y situación.

Estos objetivos requieren el trabajo en alianzas sectoriales y territoriales con otras organizaciones de trabajadores y otras de la sociedad civil, buscando también la cooperación y acción conjunta con organismos del Estado

Nuestras estrategias de cambio apuntan a diversos actores sociales:

1. En los trabajadores y las trabajadoras: verse en la globalización. Construir cadenas productivas. Aprender.
 - El modelo, cómo nos afecta, cómo enfrentar los problemas y cómo defenderse.
 - Cómo defender derechos ante el modelo y conocer batería de Instrumentos.
 - Políticas de alianzas, nacionales e internacionales: con pares y con otras organizaciones.
 - Crear un nuevo sujeto sindical, un “actor global”.
2. Cambios “voluntarios” en la empresa.
 - Empresas cuidando “imagen corporativa”, respetando opinión de quien consume
 - Trabajadores: denuncia, presión, diálogo social.
 - Instrumentos: RSE, CCE, Pacto Global, Directrices OCDE.
 - Resultados: acuerdos y protocolos sociales, desde 2 a 4 o más partes. Mesas de diálogo territoriales

3. Cambios administrativos

- Dotar de recursos y atribuciones a organismos del trabajo (recursos físicos, personal, etc.)
- Desarrollo de control y fiscalización
- Acceso a la información. Infraccionalidad. Estado de las empresas
- Establecer trabajo conjunto con órganos administrativos

4. Cambios Legislativos

- Nueva justicia del trabajo
- Ley de subcontratación y su cumplimiento
- Concepto de empresa (vetado)
- Agrotóxicos.
- Salud para temporeras agrícolas.
- Nueva ley de pensiones
- Sueldo base = salario mínimo
- Royalties
- Nueva reformas laborales

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Sabemos que parte de la realidad está construida también con significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave y punto de partida para captar los significados sociales de una realidad.

Por el carácter cualitativo de esta investigación-acción es que buscamos construir una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta.¹⁶

El método contempla el uso de recursos y técnicas que permiten registrar la información recopilada conforme al análisis de la información y dinámica de los procesos, considerando la naturaleza de la realidad, la relación entre quien investiga y lo investigado, el modo en que conoceremos la realidad y la construcción de conocimiento para la ruptura.

Se promueve que todas las personas implicadas participen activamente, no sólo en el plano de las ideas, sino también promoviendo la participación de otras en una situación de igualdad, para llegar a los acuerdos que constituyen las formas de la acción.

Se ha determinado estudiar más de un caso, considerando como cuestión común la calidad de producción exportadora alimenticia, determinando casos típicos y atípicos.

Todas las técnicas de carácter cuantitativo de recolección de información no han sido descartadas, pues se entiende que esta información pasa a ser parte de un proceso de construcción del conocimiento con carácter cualitativo. Además se han sistematizado las informaciones de fuentes secundarias sobre los sectores investigados.

Entrevistas

Se realizan entrevistas, por tratarse de una técnica e instrumento flexible y adaptable a las necesidades de quien investiga, de la propia investigación-acción, así como de los entrevistados y

¹⁶ Ruiz, J. I. y M. A. Ispizua. La descodificación de la vida cotidiana. Bilbao: Universidad de Deusto, 1989.

entrevistadas. Esta técnica e instrumento permite las adaptaciones necesarias de acuerdo a cada sector o actividad productiva.

El carácter es fundamentalmente cualitativo, con respaldo cuantitativo, para levantar la información relevante, donde este encuentro, con una planificación previa, privilegia que la información necesaria surja de la relación simétrica entre quien entrevista y quien responde, pues entendemos que la sociedad es la realidad que se habla.

La planificación previa consistió en un cuestionario elaborado y corregido de manera participativa, que surge en el contacto del trabajo previo de campo, expresando, adónde apuntaba, intentar mostrar al entrevistado o la entrevistada que no sólo se conocía qué hacen, sino mostrar cierta complicidad al sentirnos parte de su realidad.

1. Entrevistas en profundidad

Buscamos con esta técnica que las personas nos transmitan oralmente sus percepciones de las distintas situaciones de la realidad. Planteada como una visión global, privilegia la experiencia social y laboral de quien responde. Se procura relevar la reconstrucción de las experiencias personales en un contexto y en situaciones concretas.

Con el fin de establecer elementos de análisis generados a través de esta reflexión individual de los integrantes de las estructuras socio económicas que atingen a la agroexportación y la salmonicultura, se realizan entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores; dirigentes y dirigentas sindicales; directivos de las empresas; fiscalizadores de la Inspección del Trabajo y autoridades gubernamentales; informantes comunitarios claves; expertos y/o expertas de interés

Además, se releven casos de personas que reflejan en su experiencia personal los hallazgos y evidencias que resultan de toda la investigación.

2. La Entrevista Grupal

Se eligió la entrevista grupal porque es interactiva, permite que cada una de las personas que participa escuche y aprenda de las demás qué interpretación hace de los hechos. Hay un tiempo para hablar y un tiempo para escuchar y esto permite elaborar las respuestas sin contestar lo primero que surge.

También ofrece el espacio para completar los aportes y contrastar opiniones. De esta forma, la entrevista grupal nos permite conocer, tanto a través de las personas que estamos entrevistando, como a través de las interacciones que en el momento de la entrevista se dan, pues el tema hace parte de la vida del grupo.

Esta técnica nos permite construir la realidad de las empresas y su cadena productiva con la ayuda de actores y actoras, información no disponible en fuentes secundarias.

3. Cuestionario abierto

Se elaboró un cuestionario abierto o no restringido, en la forma de una encuesta, pues permite recoger información en un tiempo relativamente breve en grupos numerosos.

Las preguntas fueron estructuradas de acuerdo a las normativas contenidas en la legislación laboral chilena y Convenios OIT. Se consideran las siguientes dimensiones:

- I. Derechos Laborales: Contrato individual de trabajo; Libertad sindical y/o de asociación; Negociación colectiva; Libertad de trabajo; Jornada laboral y condiciones de trabajo; Transporte; otros
- II. Seguridad, salud e higiene laboral: Seguridad en el trabajo; Higiene para el trabajador y/o trabajadora; Seguridad para el trabajador y/o trabajadora; Medio ambiente
- III. Discriminación al interior de la empresa
- IV. Trabajo infantil
- V. Planillas de estructura de cargos y funciones, que permite develar las discriminaciones “naturalizadas” de género y otras.

Tanto la entrevista y el cuestionario, así planteados, nos permitieron relevar los datos en el propio lenguaje de los sujetos al constituirse también en instrumentos de registro para acceder los conocimientos, las creencias, los rituales, la vida de una comunidad, en sus códigos de la cultura y la sociedad.

Siempre, en una relación establecida en el trabajo de diseño de la investigación-acción, hubo libertad para que las personas se expresaran sin temor a la desaprobación, la amonestación, la discusión o el aconsejamiento, de tal manera que pudiese aparecer una imagen amplia (profunda) de los sentimientos, percepciones, creencias y motivaciones individuales y colectivas.

PRODUCCIÓN DE RESULTADOS

Asumiendo el carácter interpretativo de los resultados, siendo responsables de la producción de su sentido, tanto en su dimensión ontológica y epistemológica como política, entendiéndolos como un momento reflexivo entre sujetos y realidad, rescatamos que se ha incorporado la capacidad interpretativa de los propios sujetos para establecer un contexto de análisis que permita la intervención y la búsqueda de cambios.

La información ha sido procesada de acuerdo a una primera ordenación de los datos en las siguientes subcategorías, ordenadas en matrices trianguladas:

1. Descripción: diarios de observación, diálogos con los informantes.
2. Análisis por matrices: los criterios de análisis se establecen con base en los objetivos de la observancia y la información.
3. Interpretación: construcción de ejes de comparación y oposición de prácticas laborales.

Todas las informaciones fueron sistematizadas en una matriz de análisis de acuerdo a categorías correspondientes con las dimensiones generales de observancia a la luz de la información resultante de los datos, interpretadas de acuerdo a los elementos generales de las representaciones sociales.

Categorías y sus indicadores:

1. Percepción y conocimiento de trabajadoras y trabajadores en términos de derechos laborales.
 - Contrato individual de trabajo
 - Libertad sindical y/o de asociación
 - Negociación colectiva
 - Libertad de trabajo
 - Jornada laboral y condiciones de trabajo
 - Transporte
 - Relato de casos

2. Percepción y conocimiento de trabajadoras y trabajadores en términos de seguridad, salud e higiene laboral. Relato de casos
 - Seguridad en el trabajo
 - Higiene para el trabajador y/o trabajadora
 - Seguridad para el trabajador y/o trabajadora
 - Relato de casos
3. Percepción y conocimiento de trabajadoras y trabajadores en términos de discriminación al interior de la empresa.
 - Relato de casos
4. Percepción y conocimiento de trabajadoras y trabajadores en términos de medio ambiente.
 - Relato de casos
5. Percepción y conocimiento de trabajadoras y trabajadores en términos de trabajo infantil.
 - Relato de casos

El marco de análisis ha considerado como referencia datos objetivos de la realidad y la percepción de los sujetos, en la forma de las representaciones sociales, que explican esa realidad.

Entendemos que las fuentes que determinan las representaciones sociales se derivan de manera general del conjunto de condiciones económicas, sociales e históricas que caracterizan una sociedad determinada, así como de la ideología y del sistema de creencias y valores que circulan en ella. También están todos aquellos elementos constitutivos de la identidad individual: la lengua, el trabajo, las costumbres, la cultura, noción de valores, contexto, entre otros elementos.

Por tanto, para comprender cabalmente sus contenidos hay que determinar las condiciones macrosociales de su surgimiento y recíprocamente, las representaciones sociales, ya que son una fuente de información importante sobre las características, actitudes e ideas dominantes del régimen en el que se han formado.

En esa línea, se reconocen como características de las representaciones sociales:

1. Su carácter social puesto que son compartidas por un grupo y elaboradas por éste y desempeñan un papel en la configuración de la identidad de los grupos.
2. Son el resultado de un pensamiento colectivo que nace en el intercambio social y no en la cabeza de los individuos aislados. Por tanto, funcionan y perduran con independencia de la existencia o no de determinadas personas.
3. Toda opinión, no constituye una representación social puesto que puede devenir de otras agencias sociales, como los medios masivos de comunicación, por ejemplo, y no implicar sentimientos ni comportamientos en quienes la comparten.
4. Dependen de las características del contexto en que surgen, la intensidad y fluidez de los intercambios comunicacionales y del desarrollo de la ciencia.

Las representaciones sociales son cogniciones y afectos que al ser generados y compartidos por colectividades, facilitan la comunicación, las relaciones interpersonales y la regulación de la conducta de cada uno de sus miembros, como un proceso de reconstrucción de la realidad socio-económica-cultural donde el sujeto juega un papel activo-pasivo: el individuo guía y selecciona la percepción, le otorga significado y construye/reconstruye la representación del objeto.

De esta forma, las Representaciones Sociales tienen cierta autonomía respecto a la realidad: lo que ellas designan y prescriben se convierte en real puesto que constituyen una realidad social, considerada y apoyada por un colectivo, es decir, esa es la realidad.

PROPUESTAS A PARTIR DEL MONITOREO LABORAL

El trabajo de monitoreo de nuestro Observatorio nos ha posicionado en el país, lo que ha resultado en que seamos convocados a opinar y entregar insumos en diversas instancias gubernamentales y legislativas. En la actualidad la Comisión Asesora Presidencia sobre trabajo y equidad, que estudia propuestas de cambio en el ámbito laboral, ha convocado a CENDA junto a otros centros como consultores para dicha Comisión, a la cual hemos hecho llegar una propuesta de profundas reformas laborales.

1. Impulsar el diálogo social tripartito, que apunte a potenciar al conjunto de los actores sociales de la comunidad y del mundo del trabajo.
2. Generalizar en el trabajo agrícola los mandatos de la Ley de Subcontratación.
3. Proponemos que en un trabajo conjunto entre organismos gubernamentales, trabajadores y trabajadoras, organizaciones sociales se desarrollen planes de formación al conjunto de los actores que supere las insuficiencias detectadas en conocimientos de derechos, salud y seguridad en el trabajo.
4. Acompañar procesos de negociación colectiva para la generalización y fortalecimiento de la sindicalización y negociación colectiva en el conjunto de las empresas monitoreadas.
5. Proponemos a los organismos gubernamentales la permanente difusión de normativas, verificación de cumplimiento y seguimiento de procesos con el fin de mejorar y preservar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras en estos sectores.
6. Coordinación de organismos públicos relacionados con el trabajo, salud y medio ambiente a fin de abordar de manera integral la problemática del trabajo y la producción en sectores alimenticios.
7. A la luz de las situaciones particulares de trabajadores y trabajadoras permanentes y temporales, proponemos que sus organizaciones sean consideradas en igualdad de condiciones frente al diálogo, a la promoción de derechos y al progreso en sus condiciones de trabajo.
8. Una particular preocupación debe existir con relación a la creciente incorporación de mujeres en el mundo del trabajo, garantizando las leyes específicas que las protegen, así como la no discriminación en términos salariales, acceso a cargos, procesos de capacitación y promoción, tanto en el ámbito laboral como en el de sus organizaciones.
9. Es urgente promover entre autoridades y legisladores la promulgación de una ley que realmente garantice los derechos básicos en los cientos de miles de asalariados y asalariadas temporales de la agricultura. Es evidente que la actual normativa sobre sindicalización y negociación colectiva establecida en el Código del Trabajo, es imposible de practicar por parte de trabajadores y trabajadoras temporales.
10. Continuar trabajos de monitoreo con el fin de aportar en todo aquello que apunte a establecer en la producción chilena los estándares del trabajo decente, definidos por la Organización Internacional del Trabajo.
11. Impulsar procesos de formación para los necesarios cambios al interior de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, haciéndolas crecer cuantitativa y cualitativamente, desarrollando capacidades para una mayor comprensión e inserción en la nueva realidad global, que exige la creación de alianzas y redes con otras organizaciones sociales para fortalecer sus propuestas. Potenciando nuevos liderazgos, en particular de jóvenes y mujeres, asumiendo sus problemáticas y facilitando su inserción y empoderamiento dentro de las organizaciones.
12. Desarrollar en las acciones conciencia de la inclusión de género en todas las relaciones, marca social fundada en una cultura de derechos humanos, adecuando propuestas, actividades y estructuras a dicho objetivo.

13. Promover la búsqueda de procesos de cambio voluntario por parte de las empresas en pro del trabajo decente y la equidad de género, a través del reconocimiento de la interlocución con las organizaciones de trabajadores y de la sociedad civil, fortaleciendo el diálogo social.
14. Proponemos cambios substanciales en la legislación sobre la negociación colectiva que permita su efectivo desarrollo en cada lugar donde trabajadores y/o trabajadoras, organizadamente lo demanden. Por ello, es necesario desarrollar negociaciones más allá de la empresa, en el ámbito sectorial, que en la particularidad de la agricultura debiera tener un carácter territorial.
15. La negociación efectiva también requiere la eliminación de los grupos negociadores al margen de los sindicatos, que se han transformado en una práctica antisindical de las empresas.
16. Se requiere también una información económica y de gestión de las empresas adecuada en los procesos de negociación colectiva.
17. De parte del Estado, se debe transparentar el comportamiento de las empresas, publicando los informes de infraccionalidad de éstas en cada uno de los ámbitos donde se de: laboral, salud, ambiente, etc.

Nuestra hipótesis es que el clima político y cultural en el ámbito nacional es proclive al debate de nuestras temáticas por la declaración gubernamental de transformar a Chile en potencia agroalimentaria para realizar reformas que promuevan y refuercen la sindicalización y la negociación colectiva, ya que instala la necesidad de observar las condiciones laborales y ambientales en los distintos sectores. También se abre un espacio de discusión por el anuncio gubernamental de nuevas reformas laborales y la instalación en la agenda pública de los temas referidos a la equidad de género.

Para hacer avanzar estas propuestas es también necesario desarrollar un intenso trabajo de cabildeo en el ámbito gubernamental y parlamentario, dado que los casos y datos de la realidad permiten pensar que los problemas de los trabajadores y las trabajadoras deben estar en la agenda pública, como condición de su instalación en la agenda legislativa y gubernamental.

También es motivo de preocupación la inmigración de trabajadores y trabajadoras temporales desde países fronterizos. Todo indica que vienen en condiciones precarias y los empresarios buscan con ellos y ellas rebajar los ya deficitarios estándares laborales de ese sector, particularmente del trabajo temporal.

En esa línea CENDA, en alianza con la Red Puentes Chile, ha desarrollado un estudio sobre las compras públicas del Estado, en la forma de un diagnóstico y una propuesta sobre criterios de Responsabilidad Social Empresarial, particularmente lo referida a condiciones laborales y factores medioambientales, proponiendo que los abastecedores del Estado cumplan rigurosamente con los estándares de producción exigidos por las leyes. Este trabajo se desarrolla simultáneamente con organizaciones de la Red Puentes en Argentina, Uruguay, Holanda y España con las que se busca concordar criterios comunes para una propuesta de mayor alcance, impulsada desde la organización social.

Santiago, otoño 2008.