

Seminario “Relaciones de Género y Trabajo en el Mundo Globalizado”:

El escenario de las relaciones laborales en materia de género

El proceso de globalización no sólo influye en la dimensión económica, sino que también en la política, cultural y social. Dentro de las transformaciones sociales, cabe destacar la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y los cambios que produce en los contratos laborales. Las herramientas, desafíos y soluciones a estas eventualidades, fueron analizados por destacados especialistas y dirigentes gremiales.

Introducción

Conceptos como flexibilidad laboral, precarización, subcontratación, negociación colectiva y sobreexplotación, están estrechamente relacionados con los cambios laborales que produce un proceso tan difícil de interpretar como lo es la globalización. Difícil de interpretar, ya que no se ha llegado a un consenso en cuanto a si se trata de una tendencia positiva o negativa, especialmente en materia de derechos laborales, que es uno de los elementos más afectados por la globalización, los cuales necesitan que tanto el Estado como las empresas y las organizaciones sindicales y sociales estén atentos a que las instancias del derecho laboral se cumplan. Todos los actores sociales entonces, deben estar informados sobre los procesos de cambio.

Los consensos a los cuales se ha llegado en materias de globalización hacen referencia a un proceso de cambio acelerado, permanente y constante. Además, se experimenta el enorme

acceso global a la información y la rapidez de estar informado acerca de lo que pasa en distintas partes del mundo. Este manejo de información hace desaparecer las antiguas barreras físicas, políticas y culturales a las cuales la humanidad estaba acostumbrada. Todo esto se relaciona directamente con los trabajadores, los que deben adecuarse a las nuevas condiciones laborales que presentan los acercamientos y acuerdos comerciales entre los distintos países que se han subido, ya sea temprana o tardíamente, a los procesos “globalizadores”. Lamentablemente, estos trabajadores muchas veces se ven en desventaja a la hora de exigir sus derechos en el marco de la globalización.

Preparado por:

**Departamento de Comunicaciones y
Programa de Economía y
Globalización**

Fundación Terram

Los ejes del debate

Sebastián Ainzúa, Economista
Coordinador del programa de Economía y
Globalización
Fundación Terram

El término globalización abarca innumerables dimensiones, ya sea sociales, económicas, políticas, culturales e incluso militares. Por ello es imprescindible contextualizar este proceso planetario, para así poder discernir los puntos favorables y desfavorables de vivir en un mundo globalizado. Sebastián Ainzúa define la globalización como un proceso ideológico que implementa un sistema de pensamiento único, lo que se refleja en la expansión de una lógica sistemática homogénea basada en lo que se conoce como “Consenso de Washington”, que es –en definitiva- la aplicación de los diez instrumentos de política económica neoliberal para llevar a cabo el objetivo del sistema capitalista mundial, basado en el libre mercado. “Algunos de los principios más importantes y definitorios del “Consensus de Washington” tienen que ver con la desregulación, la privatización, la política de No Intervencionismo y la apertura comercial”, explica Ainzúa.

Otra definición tiene que ver con la instalación de criterios de mercado en todas las decisiones sociales. Este factor le otorga el carácter económico que, por ende, adquieren los nuevos procesos, y es quizás la dimensión más globalizada. También los avances informáticos son evidentes, ya que se produce una aceleración del intercambio tecnológico, profundizado por un mayor y más fácil acceso a la información.

El economista distingue por lo menos cuatro beneficios del proceso ideológico que la humanidad está viviendo. El primero tiene relación con los avances tecnológicos antes señalados, pero además la aparición de nuevas ramas de la ciencia, como la biotecnología. El segundo es el

acceso al capital, las tecnologías y los nuevos mercados que hoy se abren al mundo y que permiten la apertura comercial de algunos países. El tercer beneficio es el crecimiento acelerado de las comunicaciones, el transporte y la informática, lo que mantiene conectados a todos los habitantes del planeta, a pesar de las enormes distancias espaciales. El último beneficio, quizás el más importante, es la “globalización” de los Derechos Humanos y los conceptos sobre bienestar social. Ainzúa señala que “gracias a la globalización es que se han propagado las ideas de Desarrollo Sustentable y Comercio Justo, que nacen en Europa”.

Sin embargo, no todo es favorable. Inevitablemente surgen problemas asociados a la imposición de un modelo de relaciones humanas y comerciales basado en el sistema capitalista triunfante. En el ámbito político, la globalización no admite control y regulación de los mercados mundiales; incluso la democracia se subordina a ellos. La asignación de los recursos es a través del comercio y el crecimiento económico, lo que provoca una gran inestabilidad estatal, y por ende se adquieren políticas de deconstrucción social, sobre la base del desarrollo privado, abandonando el rol benefactor histórico del Estado.

En materia económica, se pone el acento en la apertura comercial y en el intercambio global. Ainzúa asegura que “la globalización presiona a los Estados a la especialización productiva, lo que disgrega los procesos productivos a nivel mundial”. Además, la interdependencia global conduce a mayores niveles de inestabilidad económica, ya que lo que ocurra en un cierto país productor va a repercutir inmediatamente en los que dependen de él, ya sea negativa o positivamente. En definitiva, la globalización profundiza el modelo de desarrollo que se ha intentado impulsar desde que el capitalismo ganó la batalla ideológica en el mundo.

La situación actual del empleo es uno de los tantos efectos de la globalización, y también es materia de estudio por parte de diversas organizaciones e instituciones. Ainzúa especifica algunas variables del escenario laboral de hoy, como el mayor nivel de competencia entre las empresas, lo que produce también una mayor competencia entre los trabajadores y un alto nivel de desempleo. Crece sustancialmente la productividad, pero también existe un evidente cambio en la estructura de los contratos, los que son cada vez más flexibles, realidad que muchas veces juega en contra de los propios trabajadores, ya que ven disminuidas sus garantías, especialmente las mujeres.

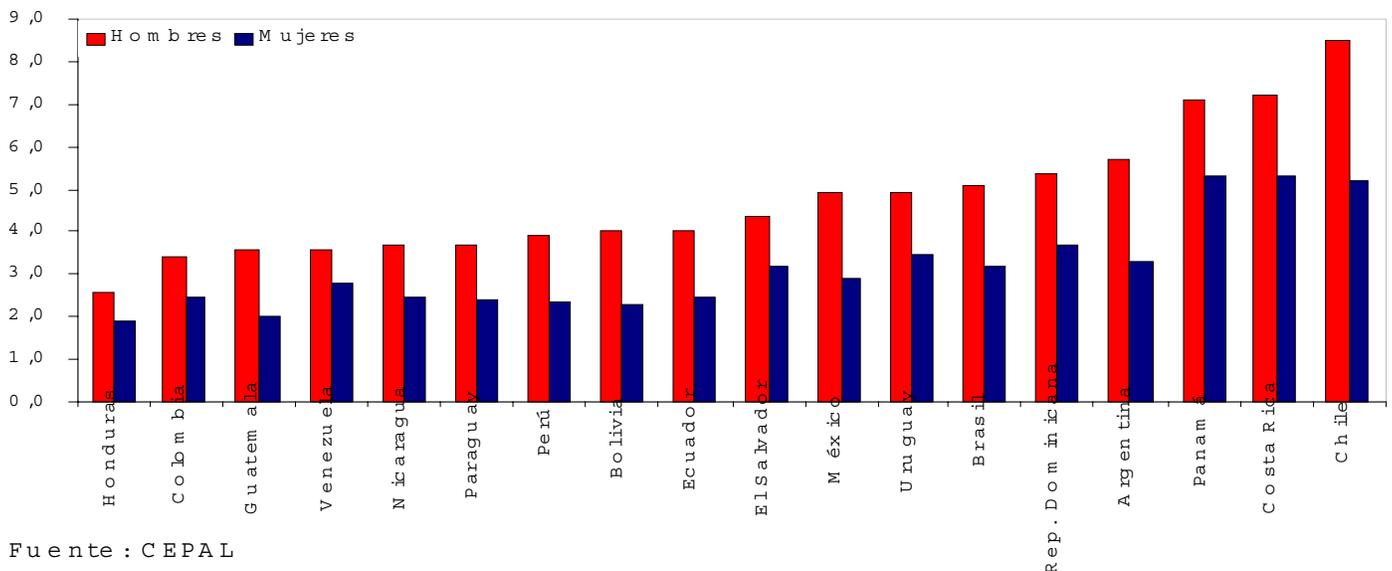
Estas flexibilidades traen consigo efectos como la externalización y la subcontratación, lo que conlleva a una normativa poco clara en cuanto a derechos laborales. Por ejemplo, “hoy existen más de 400 mil trabajadores subcontratados; el 70% de los trabajadores con jornada parcial no cotiza en el sistema previsional y sólo el 17% de los trabajadores sin contrato es cotizante”, afirma Ainzúa. Actualmente, entre la flexibilización y la precarización hay una delgada línea que cruzan las empresas contratistas al otorgar una mayor o menor garantía a los derechos laborales de sus trabajadores.

¿En que está la situación del empleo actual?

Flexibilización V/s Precarización: si bien la flexibilidad laboral puede entenderse como la capacidad de adaptarse a un nuevo contexto ejerciendo contratos laborales que se adapten a las necesidades coyunturales de la empresa, esta flexibilidad tiende también a traer precarización en los empleos, toda vez que la normativa laboral se adapta a las necesidades lucrativas de la empresa y no a satisfacer las necesidades básicas del trabajador. Es decir, a la hora de flexibilizar se lo hace pensando en aumentar las ganancias y no en otorgar un mayor bienestar a los trabajadores.

También hay un cambio en la función o actividad desarrollada por el trabajador. Primero, existe una sobre-especialización de la ocupación, al concentrarse preferentemente en una actividad específica. También se produce una multiplicación de funciones producto de la necesidad de abaratar costos, es decir, se crea un empleado multifuncional. En resumen, dada la mayor competencia las empresas reducen costos modificando las funciones de los trabajadores

Ingreso medio de la Población Económicamente Activa. Por País
 Serie: en Número de veces sobre la Línea de la Pobreza.



Lo que también se transforma es la extensión y distribución de las jornadas laborales, según las necesidades de las propias empresas. Por tanto, mientras los contratos son más flexibles y las leyes laborales más débiles, las jornadas laborales podrán ser más extensas, abaratando costos de contratar más personal

La forma de remuneración también cambia. Ya no se trata de un salario fijo, sino que por proyectos, faenas, por comisión, lo que si bien puede generar más ganancias, la mayor parte de las veces se convierte en un riesgo y contribuye a la precarización del empleo, sobre todo en países subdesarrollados. Dentro de las remuneraciones de los empleados, se puede señalar además que en nuestro país existe una importante brecha entre el salario que recibe una mujer al que recibe un hombre, no sólo por los problemas de flexibilidad en los contratos, sino que podría hablarse además de una raíz cultural que tiende a considerar que emplear a una mujer es más caro –ya que se ausentaría más que el hombre- y éste último produciría más.

El lugar de trabajo deja también de ser estable, ya que las empresas realizarán sus operaciones en diversas ubicaciones en el mundo, dependiendo de donde los costos sean menores, ya sea por los impuestos pagados o lo bajo de los salarios.

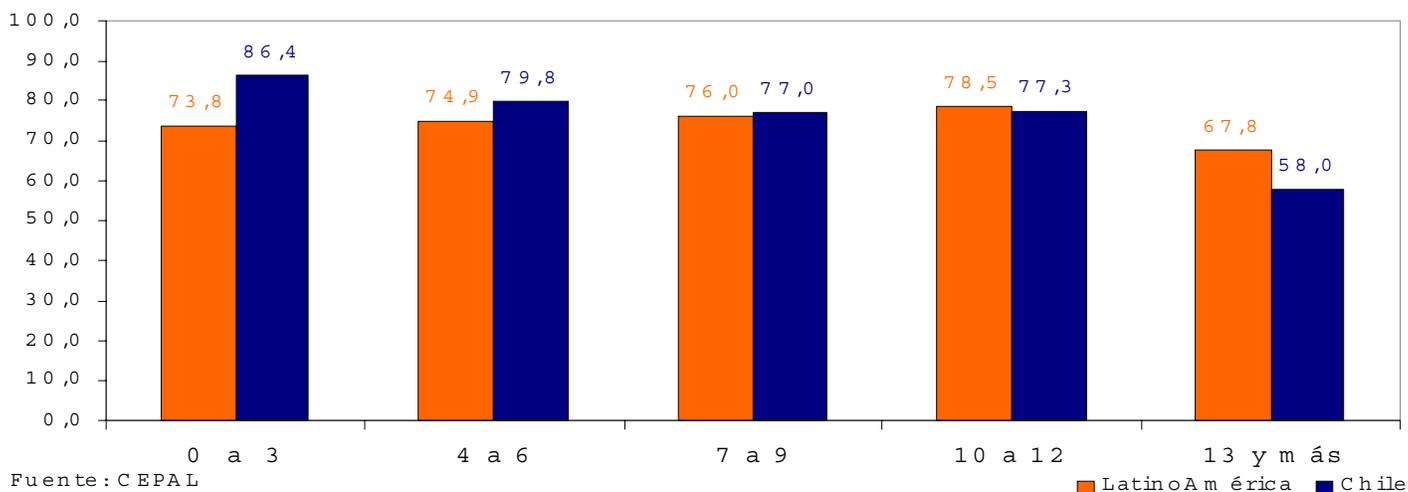
Por otra parte, los tipos de contrato y la finalización de la relación laboral dependerá también de los niveles de flexibilización del mercado y de las necesidades de la empresa.

En tanto, la misma flexibilización y la debilidad de la legislación laboral serán uno de los motivos por los cuales la sindicalización pierda fuerza, por lo que el rol de las organizaciones sindicales tiene que transformarse hacia un sindicalismo moderno.

Por otra parte, existe un cambio en el paradigma del concepto de empleo. Antes, éste era visto como de por vida. Es decir, se ingresaba a una compañía y la experiencia y la capacitación dentro de la misma iban asegurando al empleado el ascenso a puestos de más importancia. Hoy, la capacitación de los trabajadores tiene que correr por su propia cuenta, con cada vez mayores exigencias curriculares, ya que no se da el concepto de empleo de por vida, sino de empleabilidad de por vida. El tiempo dentro de una empresa no asegura el ascenso, sino que se requiere de constante capacitación a través de cursos, diplomados, magíster, etc. Dentro de este campo, las mujeres están en desventaja, ya que a pesar de que se capaciten igual que un hombre, sus remuneraciones seguirán siendo más bajas.

Relación entre ingresos de Mujeres y Hombres, según años de escolaridad .

Serie en Porcentaje de ingreso femenino en relación al ingreso masculino



Por otra parte, el ingreso de la mujer al mundo laboral no ha significado un reparto equitativo en el poder. Si bien en países desarrollados las brechas de poder se han acortado cada vez más, nuestro país muestra una realidad diferente, en donde las mujeres no sólo reciben menos salario que un hombre incluso al realizar el mismo tipo de trabajo, sino que también los cargos de poder están repartidos principalmente entre hombres.

Luego de exponer estas cifras y características de la actual sociedad globalizada, se abre el paso a las siguientes preguntas para el debate: ¿Cómo enfrentar la desigualdad de género? ¿Qué hacer ante el escenario de la precarización del empleo? ¿Cómo progresar en el mundo Globalizado? ¿Qué nos trae la globalización? ¿Cómo aprovechar los beneficios? ¿Cómo enfrentar los perjuicios? ¿Cuál es la solución ante las brechas de poder? ¿Cómo avanzar sin perder la identidad?

Globalización y cambios en el trabajo
Rosalba Todaro, economista e investigadora
Centro de Estudios de la Mujer (CEM)

La globalización genera que los seres humanos se relacionen social, política, económica y culturalmente de manera distinta a lo que era hace 50 años. Según Rosalba Todaro, existen tres tendencias básicas en relación con los cambios en el trabajo producidos por la globalización.

La primera tiene que ver con la creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente, lo que se refiere a que surgen nuevas relaciones laborales, heterogéneas y atípicas, hecho que cambia totalmente las normas laborales que deben enfrentar estos nuevos procesos. Si bien antes correspondían a normas generalizadas “ahora tenemos una variedad de situaciones que hacen mucho más difícil la remuneración y se empieza a buscar una nueva ley que los cubra a todos, lo que presenta la desventaja que tiende a dividir a los trabajadores”, precisa Todaro.

La segunda tendencia que se presenta en este nuevo escenario del trabajo es la diversificación y desestabilización de las biografías laborales; ya no existen esas personas que trabajaban por largos años en una empresa, sino que ahora las biografías son discontinuas: “el problema es que este hecho afecta las relaciones laborales, porque se presentan dificultades en, por ejemplo, las provisiones de salud”. Al ser las trayectorias laborales más discontinuas, se afecta el acceso al sistema de previsión de salud y vejez, derechos relacionados con el empleo.

La última tendencia que se da en las transformaciones laborales es una pérdida de la fuerza reguladora y productora del sistema normativo laboral y social, tendencia que tiene que ver con la forma de organización del trabajo, la que es tan diversa que limita la protección laboral. “Esta forma de organización del trabajo hace que haya una pérdida de la fuerza reguladora y protectora de los sistemas normativos laborales y sociales”, afirma Todaro. A pesar de que en la nueva organización del trabajo se rompe con un estereotipo machista propio de la cultura capitalista patriarcal, en el cual la mujer se queda en la casa y el hombre proveedor sale a trabajar, existe una pérdida en la fuerza reguladora de los sistemas normativos laborales y sociales, lo que desestabiliza el normal funcionamiento de los derechos, especialmente de las trabajadoras, ya que se han incorporado reciente e inestablemente al mundo del trabajo.

Impactos de la globalización en las relaciones de género
Verónica Oxman, socióloga y master en estudios de la mujer
Asesora de diversos organismos e investigadora

La globalización no sólo afecta directamente el modo en que se relacionan los trabajadores con respecto a ellos mismos y a sus empresas, sino que también –más específicamente- el modo en que se relacionan las personas a nivel de género.

Verónica Oxman expuso las tres dimensiones de la globalización que son relevantes desde la perspectiva de género y que sirven para comprender los cambios vertiginosos a los cuales debieron responder las mujeres en el último tiempo.

La porosidad de las fronteras se presenta como la primera dimensión de la globalización digna de ser analizada. Tiene que ver con los movimientos poblacionales y con las nuevas pautas de migración que impone, donde la variable género es fundamental. “Las migraciones hoy ya no se limitan al territorio nacional; hay una mayor movilidad de buscar oportunidades de empleo sin distinciones de género. Además hay una gran cantidad de mujeres migrando en todo el mundo, ya sea por razones políticas, económicas y personales”, dijo Oxman. En los países desarrollados de destino, las mujeres acceden a algunos servicios y también adquieren derechos que no siempre existen o se aplican en sus países de origen.

Pero existen consecuencias negativas al haber una mayor exposición al abuso y maltrato por razones de género. Por otra parte, no existe una red social que las acoja, como sus familias o amigos, ni tampoco una institucionalidad migratoria adecuada. Habitualmente, las mujeres que migran, terminan siendo asesoras del hogar o realizando trabajos precarios. Sin embargo, lo más preocupante es que muchas veces quedan atrapadas en el comercio sexual, un hecho que no se puede desconocer, pero del que se habla muy poco.

La segunda dimensión a estudiar es la masificación de las tecnologías de información y comunicación, que promueve la equidad de género. Esta es una dimensión positiva, ya que el acceso a la información permite un aumento en los niveles de educación de la población femenina. “Los niveles educacionales crecientes de las mujeres permitirían un acceso más igualitario a una sociedad basada en el

conocimiento. En Chile, la escolaridad de las niñas ha aumentado. Esto implica que también hay un cambio en las posibilidades de desempeño laboral y económico en el futuro”, señaló la socióloga. La masificación de las tecnologías de la comunicación trae consigo flexibilidad respecto a los lugares de trabajo, que incide en aportar a los nuevos roles de la mujer en la sociedad al existir una mayor disponibilidad de tiempo para ejercer los diversos papeles que debe desempeñar la mujer en los días que corren. Por ejemplo, el conciliar las tareas domésticas con la maternidad y el trabajo remunerado, todo en el espacio del hogar. Además existe mayor asociatividad entre mujeres, gracias a la apertura informática.

La internalización de la política es la tercera dimensión de la globalización en materia de género y comprende el surgimiento de acuerdos regionales y subregionales en el ámbito económico y político. Los acuerdos comerciales son los que están más generalizados a nivel mundial, pero también hay una tendencia creciente a los acuerdos políticos y mientras exista una mínima cláusula que diga que se van a respetar los derechos laborales o de la mujer, es un avance en términos de la institucionalidad laboral. Sin embargo, en el ámbito político, Verónica Oxman dice que “el comercio se presenta como una posibilidad de asegurar la paz entre naciones, pero estos acuerdos y medidas tienden a reproducir estereotipos de género, ubicando a las mujeres en posiciones de desventaja respecto a los hombres y manteniendo la brecha de equidad entre los sexos”.

En cuanto a la globalización y su implicancia en las relaciones de género, la autonomía y la asociatividad siguen siendo estrategias fundamentales para que las mujeres puedan posicionarse libremente y logren tener influencia en las decisiones tanto globales como locales.

Herramientas internacionales para la exigibilidad de Derechos

Lorena Fries, Abogada

Presidenta de la Corporación Humanas

Un tema a tener en cuenta hoy es la institucionalidad que existe en el mundo para poder sostener este proceso de extensión mundial que sobrepasa las fronteras físicas. Actualmente, las transnacionales ya no tienen un solo lugar de ubicación, y por lo tanto, la unidad histórica más comprensiva y capaz de controlar a la ciudadanía -que es el Estado- ya no tiene la facultad suficiente para controlar lo que las multinacionales hacen en los distintos países en los que ubican sus cadenas de producción. “La noción de soberanía ya no es lo que se entendía hace 50 ó 100 años atrás. Los Estados han cedido soberanía en aras de la comunidad planetaria, en cuanto al Derecho Internacional de los Derechos Humanos”, aclaró Lorena Fries,. Desde que se inició el Derecho Internacional, con la carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal, han emergido actores no estatales que han comenzado a tener un cierto poder, que va más allá de la noción de Estado.

De hecho, muchas veces se ha dicho que las transnacionales tienen más poder que los Estados. Lorena Fries desmintió esta creencia. Según la abogada y especialista en justicia de género, “los Estados aún conservan el poder de la regulación a nivel nacional e internacional”.

El Estado tendría una responsabilidad directa y otra indirecta en materias de Derechos Humanos. La responsabilidad directa tiene que ver con respetar y promover los derechos humanos y la responsabilidad indirecta se relaciona con la debida diligencia que el Estado está obligado a cumplir, con que no existan terceros que interfieran en la vigencia, el goce y ejercicio de los derechos. El Estado tiene la responsabilidad indirecta de que las transnacionales cumplan en materia de Derechos Humanos, ya sea frente a la comunidad

como a sus trabajadores.

Entonces, según Lorena Fries, el primer punto es la responsabilidad indirecta de los Estados en relación con los agentes privados y cómo éstos promueven, garantizan y no abusan en materias de derechos humanos. El segundo punto es la responsabilidad individual, que quizás es la más difícil de controlar. “En muchos de los casos en los que ha habido violación a los derechos humanos, se han visto envueltas empresas nacionales como internacionales”. Además, señaló que “la legislación nacional sigue siendo un elemento de control en materia de derechos humanos. Dependerá de la capacidad que tengan las propias democracias y las fuerzas dentro de ella para que dicha legislación se deteriore o mejore en términos de los estándares internacionales”.

Un estudio de las Naciones Unidas demostró que hay seis iniciativas que, de alguna manera, buscan una mayor relación entre transnacionales y su responsabilidad en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional. Cabe rescatar cuatro medidas, que hablan de un proceso que va hacia la creación de normas obligatorias para las transnacionales y los derechos humanos.

La primera es la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Transnacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Declaración que establece mecanismos de seguimiento y resolución de conflictos y que contribuye concretamente a la vigencia de los derechos laborales. No se trata sólo de un enunciado. Además, se establece el principio de no discriminación hacia la mujer.

La segunda iniciativa son las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que se establecieron para que las empresas actúen éticamente, de acuerdo a los derechos humanos en sus relaciones. “La obligación del Estado es promover en las multinacionales estas directrices”, agrega Fries.

El Pacto Global es la tercera iniciativa contemplada, y la más importante, ya que es una propuesta del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan. Por lo tanto, al nacer en la ONU, para las empresas tiene un cierto prestigio ser parte de este pacto. De hecho, hasta ahora agrupa a dos mil empresas. Además, posee un mecanismo de seguimiento, conformado por Puntos Focales y Redes, tanto locales como nacionales. “Hay 40 redes locales. La más fuerte en América Latina está en Argentina, que integra a estas multinacionales, con su representación allí, más a las organizaciones de la sociedad civil, más a representantes de Estado; en una lógica del diálogo para sacar a relucir las buenas prácticas que pueden llegar a tener las transnacionales en este ámbito”, explica Fries.

La cuarta iniciativa son las Normas sobre Responsabilidad de las Corporaciones Transnacionales, primer intento de obligatoriedad en cuanto las transnacionales y los derechos humanos. Lorena Fries señala el proceso que estas normas están siguiendo para convertirse en una medida obligatoria: “Está siguiendo el proceso de creación de un tratado internacional en materia de DD.HH., es decir, está pasando todos los filtros y las aprobaciones que requiere para llegar es ser tratado a tal punto que ha sido aceptada por la Comisión de Derechos Humanos. Faltaría solamente que lo aprobara la Asamblea General de las Naciones Unidas”.

Tendencias globales en las nuevas relaciones laborales

María Ester Feres, abogada

Ex directora de la Dirección del Trabajo

Según la ex Directora del Trabajo, la abogada María Ester Feres, “estamos en una tercera fase de desarrollo del capitalismo, la del capitalismo globalizado (...) un periodo en el que el capital se impone fuertemente; entonces hay que acomodar a la sociedad civil y al Estado para que esto se dirija de forma humana y no salvaje”. Hoy

prevalece una teoría que mantiene lo más lejos al Estado en su rol fiscalizador. Pero para enfrentar este problema es que surgen nuevas estrategias, articulaciones y alianzas.

Lo primero es repotenciar el rol del Estado, de las políticas y de la sociedad civil, entregándole las facultades que siempre debieron conservar, pero que frente al modelo capitalista dominante fueron desapareciendo. También competir en base al desarrollo tecnológico y no por bajos costos laborales, con formación por conocimiento, competir con un valor agregado. Mejorar las reformas laborales, especialmente su cumplimiento. Rescatar el rol fundamental del Estado en el fortalecimiento de los actores sociales; aquí no cabe un Estado indiferente y ajeno. Se necesita un Estado que se esfuerce en consensuar un proyecto económico y social de desarrollo, además de mantener a las partes sociales lo más unidas posibles.

Se hace necesario rescatar también el rol del Estado en la instalación y la promoción del diálogo social. María Ester Feres es enfática en señalar aquí que “el hecho de que los trabajadores están poco organizados se debe a que los Estados están débiles”. De esta forma, la flexibilidad laboral o la subcontratación, sumado a leyes que no protegen la sindicalización de los trabajadores, genera que éstos no sean capaces de exigir sus derechos y se expongan a la explotación por parte de sus empleadores.

Otra estrategia a seguir es la importancia de las señales políticas y públicas sobre los derechos laborales, donde se deben difundir los derechos sobre los cuales ya se ha legislado, ya que por desconocimiento los trabajadores no pueden hacer uso de ellos y tampoco existe una promoción del empoderamiento de los trabajadores, sino que las leyes quedan ocultas, casi como si no se dictaran. “Uno de los temas clave de todos los mecanismos de responsabilidad social empresarial es que en los

Derechos Humanos no se invierte”, denuncia la ex Directora del Trabajo. Señaló además que hay que definir claramente las cláusulas laborales en todos los tratados de libre comercio: se deben garantizar los derechos laborales a todos los trabajadores que, de alguna u otra manera, van a participar de los TLC firmados por nuestro país.

La regulación de las desequilibradas relaciones entre grandes empresas y PYME's es otro camino a tomar frente a los cambios laborales que conlleva el proceso de globalización, María Ester Feres advierte que no sólo se dan desequilibrios entre el capital y trabajo, que afectan a los sectores más vulnerables como las mujeres, sino que también en las relaciones entre las pequeñas y grandes empresas. “Hoy existe una asimetría y aparece un nivel de desigualdad en la contratación brutal. Las grandes empresas en Chile pasaron la crisis, trasladaron sus costos y hoy imponen las condiciones comerciales y laborales”, enfatiza Feres.

El último aspecto que hay que tener en cuenta, es que deben regularse las subcontrataciones, ya que hay un traslado de costos laborales a partir de un desmejoramiento de las condiciones de trabajo. La subcontratación, que primero era considerada como un servicio hacia una empresa, ahora ha pasado a convertirse en una manera de violar los derechos laborales, desligando a las grandes empresas de sus responsabilidades para con los trabajadores. Por este motivo, los trabajadores subcontratados reciben menores remuneraciones, contratos flexibles, tienen falta de seguridad social y están expuestos a otros tipos de abusos. Es imprescindible, por tanto, que el Estado asuma su función reguladora, ya que el mercado, al guiarse por la productividad y las ganancias, no generará una moral destinada a mejorar la calidad de vida y la dignidad de sus trabajadores.

Experiencias de organización colectiva y el Observatorio de Derechos Laborales **Ana Bell, Vicepresidenta de la CUT** **Directora del Observatorio Laboral de la CUT**

En organizaciones como la CUT están conscientes de que existe un profundo desequilibrio de poder, que es finalmente el tema que los mueve. Para ellos, los más perjudicados con los actuales cambios son la sociedad civil y los trabajadores. Frente a la globalización, este tipo de organizaciones debió refortalecerse y autoreformarse, ya que el movimiento sindical estaba bastante deteriorado y atomizado cuando comenzó este fenómeno. Así lo reconoció la dirigente de la CUT, Ana Bell. También señaló que el movimiento sindical mundial está en una etapa de reflexión, y desde ahí surgen experiencias interesantes, como lo es el Observatorio Laboral de la CUT.

Esta iniciativa representa un “instrumento de fortalecimiento y de rearticulación sindical, también para repensar la organización”, explicó Ana Bell. Formalmente, corresponde a un sistema de información técnica, objetiva y sistemática sobre empresas multinacionales que están en Chile, de los sectores productivos y de los servicios involucrados en los procesos de integración económica y de apertura comercial desarrollados por el Estado chileno. En lo que se refiere a la observación como tal, la dirigente de la CUT explicitó que se busca un tipo de información “irrefutable y única”. Irrefutable porque, como se trata de una organización sindical, obviamente siempre puede ser cuestionada su capacidad técnica y aquí se presenta un desafío importante: generar un tipo de información propio, pero además que tenga calidad válida, porque será una información que se genere desde el mundo del trabajo.

El observatorio también recopila información sobre el comportamiento de las empresas con los

derechos laborales y los principios fundamentales, contenidos en los convenios de la OIT. Estos derechos laborales están garantizados en las cláusulas, los acuerdos, códigos de conducta, protocolos y acuerdos globales como el Pacto Global de la ONU y las Directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), los que son aplicables en las multinacionales y en los demás sectores productivos que están involucrados en la integración económica de Chile con los demás países.

Ana Bell admite que el mundo sindical le ha hecho ver una pequeña debilidad a las empresas transnacionales: “en la competencia comercial que hay hacia afuera, sus sindicatos son cada vez más fuertes, por lo que están muy sensibles a ser acusados por temas que vayan en contra de las garantías laborales”, añadió. El Observatorio Laboral de la CUT da nuevas fórmulas de acción para que los trabajadores puedan fortalecerse y con ello, facilitar la negociación colectiva, que sería la herramienta más eficaz para enfrentar los nuevos desafíos que impone un modelo al cual muchos no suscribieron.

Situación y estrategias de las agrupaciones sindicales

**Ana Orrego, Docente, integrante de Anamuri
Presidenta del Sindicato de la Universidad
Diego Portales**

Para Ana Orrego, lo primero que se debe hacer para comprender el nuevo escenario laboral, es definir correctamente los conceptos empleados al hablar de globalización y derechos laborales. “Cuando hoy se discuten temas como la flexibilidad laboral, se deben analizar detenidamente los conceptos y no olvidar que el sistema capitalista neoliberal no sólo es un sistema de dominación económica, sino que también es un sistema de dominación ideológica. Por lo tanto nos impone conceptos que sólo surgen de ellos mismos”, afirmó.

Puntualmente, Ana Orrego cree que al no vivir en un sistema democrático, las empresas atentan libremente contra los derechos humanos, de los trabajadores, del medio ambiente; a pesar de la organización de la ciudadanía, lo que impone un modelo altamente explotador. Por ello dice que “hay que tener ojo con los conceptos que utilizamos y con las estrategias de desarrollo que impone el sistema. Específicamente en el tema de la flexibilidad, lo que en un sistema antidemocrático significa más explotación. Por último, hay que hablar derechamente de mayor democracias en las relaciones de género, pero no mayor flexibilidad, porque así estamos siendo cómplices de un sistema que impone conceptos”.

Abusos de las multinacionales

**Mauricio López,
Presidente del Sindicato
de salmonera Pacific Star**

La escasa institucionalidad que existe en torno al actuar de las empresas transnacionales en los países en los cuales extienden sus cadenas de producción permite que en lugares tan alejados de la capital, como Chiloé, se lleven a cabo abusos hacia los trabajadores y trabajadoras de la industria salmonera. Mauricio López, dirigente de la Federación de Trabajadores de la Industria del Salmón, denunció que en la empresa donde él es presidente del sindicato, “Pacific Star”, los atropellos a los trabajadores son recurrentes. “La salmonicultura tiene varios aspectos importantes y ninguno de ellos es positivo, ni siquiera para nosotros como trabajadores ni para el medio ambiente, ni para los indígenas”, afirmó Mauricio López.

El tema de los abusos por parte de las transnacionales conlleva, directamente, a problemas de tipo ambiental. Pero también, quizás de una manera menos concreta y evidente, a conflictos de género, los cuales son de tal magnitud, que las trabajadoras de la industria

salmonera son víctimas de la violación de sus derechos de maternidad, sindicalización y negociación colectiva, igualdad de remuneración con respecto a sus compañeros, de amamantar y de sus licencias médicas, por sólo nombrar algunos. Otro tema importante es sobre el acoso sexual de sus propios compañeros y, lo que es más grave aún, de sus patrones, lo que no es denunciado, por miedo a represalias y a no perder el empleo. Además, existe una escasa fiscalización de la Dirección del Trabajo a estas grandes empresas salmoneras, lo que impide también que estos casos lleguen a buen término.

Otra denuncia que preocupa es la del surgimiento de diversas enfermedades producto de jornadas laborales inhumanas, de más de 12 horas, sin derecho a, por ejemplo, ir al baño, lo que provoca cistitis en las mujeres que trabajan en empresas como “Pacific Star”. Sin embargo, Mauricio López se siente esperanzado en lograr algo, a pesar de percatarse tardíamente de que este tipo de problemas se estaban dando al interior de un imperio industrial que se jacta de los logros económicos obtenidos, pero que detrás de las cifras muestra una cara que es ocultada, aunque eso cueste la dignidad de los trabajadores.

Una de las herramientas que se pueden utilizar para lograr, por lo menos, que las situaciones de abusos se conozcan a lo largo de todo el país, tienen que ver con el desarrollo de las comunicaciones de las organizaciones sindicales de las empresas salmoneras, para formar nexos y alianzas con diversas organizaciones; esto como un primer paso a seguir. Mauricio López, asegura también que “se debe hacer trabajo de base con las compañeras dentro de los sindicatos, crear capacitación para ellas y recurrir a distintas ONG’s para decirles a nuestros asociados que no están solos, ya que hay mucha gente en Chile que está viviendo lo mismo”.

Es responsabilidad de la comunidad entonces,

el crear las redes necesarias para que este tipo de conflictos salgan a la luz, y que, por lo menos, los ciudadanos conozcan el Chile globalizado al que los grandes grupos de poder están apostando. No basta con dejarle ese tipo de tareas a la institucionalidad, sino que se deben asumir los compromisos necesarios para que los trabajadores y trabajadoras, especialmente, puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales.

Otras Publicaciones de Fundación Terram

ADC-5S	A la Espera de los Cambios Sociales, 08-2002
ADC-5MA	Santiago, Una Ciudad que se Ahoga entre el Smog, la Basura y las Inundaciones, 08-2002
ADC-6MA	La Expansión Urbana de Santiago vs. el Plan de Descontaminación Atmosférica de la Región Metropolitana, 10-2002
APP-6	El Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos: Mitos y Realidades, 02-2002
APP-7	El Aluminio en el Mundo, 04-2002
APP-8	MegaProyecto Alumysa, 04-2002
APP-9	El Fracaso de la Política Fiscal de la Concertación, 04-2002
APP-10	De Pescadores a Cultivadores del Mar: Salmonicultura en Chile, 06-2002
APP-11	La Privatización de los Recursos del Mar, 08-2002
APP-12	Crecimiento Infinito: el mito de la salmonicultura en Chile, 08-2002
APP-13	Informe Zaldívar: El Conflicto de Interés en la Ley de Pesca, 12-2002
APP-14	Minera Disputada de Las Condes: El Despojo a un País de sus Riquezas Básicas, 12-2002
APP-15	TLC con Estados Unidos: Neoliberalismo sin Retorno, 03-2003
APP-16	Impacto Ambiental de la Salmonicultura: La Situación en la Xª Región de los Lagos, 06-2002
APP-17	Antibióticos y Acuicultura: Un análisis de sus potenciales impactos para el Medio Ambiente, la salud humana y animal en Chile, 04-2003
APP-18	Opinión sobre la Ley de Bosque Nativo: Aspectos Económicos, 08-2003
APP-19	TLC Chile- Estados Unidos: Por un Debate Necesario, 08-2003
APP-20	El Aporte de la Minería a la Economía Chilena, 10-2003
APP-21	TLC Un análisis del Capítulo de Inversiones: Las Restricciones a la Política Pública, 10-2003
APP-22	Impactos Ambientales del Escape de Solmónidos, 11-2003
EDS-1	Del Bosque a la Ciudad: ¿Progreso?, 03-2002
EDS-2	Domar el capitalismo extremo no es tarea fácil, 11-2002
ICS-4	Desde la Perspectiva de la Sustentabilidad: Superávit Estructural, Regla para la Recesión 05-2002
IPE-1	Una Arteria sobre un Parque, 03-2002
IPE-2	Dónde habrá más basura: ¿En los Rellenos Sanitarios o en su Proceso de Licitación?, 06-2002
IR-2000	Informe de Recursos 2000
IR-2001	Informe de Recursos 2001
RPP-1	La Ineficiencia de la Salmonicultura en Chile: Aspectos sociales, económicos y ambientales, 07-2000
RPP-2	El Valor de la Biodiversidad en Chile: Aspectos económicos, ambientales y legales, 09-2000
RPP-3	Salmonicultura en Chile: Desarrollo, Proyecciones e Impacto, 11-2001
RPP-4	Impacto Ambiental de la Acuicultura: El Estado de la Investigación en Chile y en el Mundo, 12-2001
RPP-5	El Bosque Nativo de Chile: Situación Actual y Proyecciones, 04-2002
RPP-6	Exitos y Fracayos en la Defensa Jurídica del Medio Ambiente, 07-2002
RPP-7	Determinación del Nuevo Umbral de la Pobreza en Chile, 07-2002
RPP-8	De la Harina de Pescado al "Salmón Valley", 08-2002
RPP-9	Legislación e Institucionalidad para la Gestión de las Aguas, 08-2002
RPP-10	Megaproyecto Camino Costero Sur ¿Inversión Fiscal al Servicio de Quién?, 11-2002
RPP-11	Evaluación Social del Parque Pumalín, 12-2002
RPP-12	El Estado de las Aguas Terrestres en Chile: cursos y aguas subterráneas, 12-2002
English	
PPS-1	The Value of Chilean Biodiversity: Economic, environmental and legal considerations, 05-2001
PPS-2	The Free Trade Agreement between Chile and the USA: Myths and Reality, 03-2002

Escuche nuestro programa radial "Archivos del Subdesarrollo", todos los lunes a las 19:00 horas en Radio Universidad de Chile, 102.5 F.M.

Fundación Terram es una Organización No-Gubernamental, sin fines de lucro, creada con el propósito de generar una propuesta de desarrollo sustentable en el país. Con este objetivo, Terram se ha puesto como tarea fundamental construir reflexión, capacidad crítica y proposiciones que estimulen la indispensable renovación del pensamiento político, social y económico del país.

Para pedir más información o aportar su opinión se puede comunicar con Fundación Terram:

Fundación Terram

General Bustamante 24, piso 5, Of. I, Providencia,
Santiago, Chile

Página Web: www.terram.cl
comunicaciones@terram.cl

Teléfono (56) (2) 269-4499

Fax: (56) (2) 269-9244