

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**ANÁLISIS DE LOS DISCURSOS EN TORNO AL SINDICALISMO CHILENO Y
AL SUJETO SINDICAL DE TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS,
PERTENECIENTES A LOS RUBROS INDUSTRIA, TRANSPORTE, COMERCIO
Y SERVICIOS, DE LA PROVINCIA DE VALPARAÍSO**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO Y AL
GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

POR:

ISMAEL BERWART M.

JAVIER CARRILLO Z.

PABLO RODRÍGUEZ H.

BELÉN SERANTES M.

PROFESOR:

JUAN SANDOVAL M.

VALPARAÍSO, ENERO DEL 2007

*“(...) yo creo que en el trono debe estar
este hombre, bien calzado y coronado.
creo que los que hicieron tantas cosas
deben ser dueños de todas las cosas (...).”
“El pueblo”
Pablo Neruda*

*...Agradecemos a todas las trabajadoras y trabajadores que con su testimonio permitieron llevar a
cabo esta investigación; y a Juan Sandoval por apoyarnos a lo largo de este trabajo...*

Me gustaría dedicar este trabajo a mis padres, quienes desde sus distintas perspectivas me han dado la base para ser quien soy y para salir adelante con esta experiencia universitaria; a mis hermanos, por ser un motivo de alegría en mi vida; a Paloma, que ha apoyado mis decisiones académicas y planes extravagantes de todo tipo; a mi Tata, por el simple hecho de que lo amo; a mis compañeros de seminario, con quienes llevamos acabo este doloroso, pero gratificante parto; a mis yuntas de la vida, Chumo, Mabri, Oscar e Iván; y al resto de mi familia y amigos. A todos también me gustaría agradecerles por ser quienes son y permitirme disfrutar de eso.

Ismael

Quisiera agradecer a mi madre quien me ha enseñado lo que es el coraje, la fuerza y la lucha por lo que se cree y se quiere, y por confiar en mis proyectos y sueños; a mis hermanos que con su tremendo cariño me han demostrado que la familia aunque se este lejos siempre va estar contigo; y a mi gente que sin ser familia me han ayudado sin pedir nada cambio. A mi pareja por su paciencia y por acompañarme durante toda esta etapa de mi vida. A mis amigos, compañeros y compadres que me han entregado apoyo y confianza para construir proyectos, y a todas aquellas personas que en algún momento del proceso me han enseñado, tanto dentro como fuera de la academia, las herramientas para construir mi vida profesional.

Javier

Agradezco por sobretodo a mis Padres y Hermanos, por siempre creer en mí pese a todas las dificultades. A mi compañera por su apoyo incondicional. A todos aquellos amigos con los que he compartido ruta a través de estos años. También a todos los trabajadores que tuve la suerte de conocer a través de esta investigación, en ellos vive aún el sindicato.

Pablo

Agradezco a mi madre, por enseñarme a soñar y a amar sin precedentes, a mi padre, por curarme después de cada herida, a mi hermano mayor, por iluminarme con la fuerza de su lucha silenciosa, a mi hermanito menor, por regalarme con su vida la alegría, a mi compañero, por ser mi cómplice en esta aventura de ser padres, a mi hija Arantzazu, que con su nacimiento será la fuente de mi claridad, y a la vida, por todos esos días grises que me hicieron sentir luego, con su paso, el calor de los días de sol.

Belén

ÍNDICE

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
I. PLANTEAMIENTO GENERAL DEL PROBLEMA.....	11
I. 1. Contextualización del problema de investigación.....	11
I.1.a. Introducción.....	11
I.1.b. Cambios Económicos.....	11
I.1.c. Contexto Político.....	12
I.1.d. Cambios Sociales.....	13
I. 2. Pregunta de Investigación.....	14
I.3. Relevancia del problema.....	15
II. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
II. 1. Historia de la Organización Sindical.....	17
II.1.a. Desarrollo Histórico del Movimiento Sindical Chileno.....	17
II.1.b. Organización Sindical Chilena: inicios y problemáticas.....	18
II.1.c. La creación de la CUT: época de apogeo del movimiento sindical.....	19
II.1.d. La dictadura: repercusiones en el trabajo y el movimiento sindical.....	20
II. 2. Transformaciones en la Legislación Laboral Chilena.....	22
II. 3. Reformas estructurales en Chile: modelo económico neoliberal.....	26
II.3.a. Estrategias de desarrollo.....	26
II.3.b. Modelo Neoliberal Chileno.....	28
II. 4. Breve aproximación a la realidad económica nacional.....	29
II. 5. Consolidación del modelo neoliberal y sus consecuencias en el ámbito laboral.....	31
II. 6. Cifras del mercado laboral y de la organización sindical.....	35
II.6.a. Evolución de la distribución de la fuerza de trabajo en los distintos rubros de la producción.....	35
II.6.b. La micro y pequeña empresa como principal fuente de empleo.....	36

II.6.c. Precarización del empleo.....	38
II. 7. Cambios Culturales.....	40
III. MARCO CONCEPTUAL.....	46
III. 1. Socioconstruccionismo.....	46
III. 2. Teoría Discursiva Socioconstruccionista en la Psicología Social.....	48
IV. OBJETIVOS.....	52
IV. 1. Objetivo General.....	52
IV. 2. Objetivos específicos.....	52
V. METODOLOGÍA.....	53
V. 1. Tipo de investigación.....	53
V. 2. Universo y muestra.....	53
V.2.a. Universo.....	53
V.2.b. Muestra.....	54
V.2.c. Criterios para la selección de la muestra.....	54
V.2.d. Fundamentación de la muestra.....	55
V.2.e. Cuadro explicativo de selección de los sujetos para la muestra.....	57
V. 3. Técnica de recolección de datos.....	58
V.3.a. Entrevista abierta o Entrevista en Profundidad.....	58
V. 4. Plan de análisis de los datos.....	60
V.4.a. Análisis de Discurso.....	60
V.4.b. Plan de análisis.....	61
V.4.c. Pasos del análisis.....	62
VI. ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	64
VI. 1. Sistemas de Categorías.....	64
VI. 1. a. Categorías del discurso diagnóstico de los antecedentes contextuales.....	64
VI. 1. b. Categorías de la línea discursiva histórica – política.....	69
VI. 1. c. Categorías de la línea discursiva funcional – conciliadora.....	78

VI. 1. d. Categorías de la línea discursiva individualista – apolítica.....	84
VI. 2. Líneas Discursivas y Discursos.....	92
VI. 2. a. Discurso Diagnóstico de los antecedentes contextuales.....	92
VI. 2. b. Lineamientos Discursivos.....	94
VI. 3. Sistemas de Oposición.....	100
VI. 3. a. Relaciones entre el discurso histórico – político (HP) y el discurso individualista – apolítico (IA).....	101
VI. 3. b. Relaciones entre el discurso histórico – político y el discurso individualista – apolítico, respecto del discurso funcional – conciliador.....	106
VI. 4. Esquema Organizador.....	107
VI. 4. a. esquema general discurso diagnóstico y líneas discursivas.....	107
VI. 4. b. esquema línea discursiva histórico – política.....	108
VI. 4. c. esquema línea discursiva individualista – apolítica.....	108
VI. 4. d. esquema línea discursiva funcional – conciliadora.....	109
VI. 4. e. esquema sistema de oposición general.....	110
VI. 4. f. esquema discurso sindicalismo histórico – político.....	111
VI. 4. g. esquema discurso sindicalismo individualista – apolítico.....	111
VI. 4. h. esquema discurso sindicalismo funcional – conciliador.....	112
VI. 4. i. esquema sistema de oposición discurso sindicalismo histórico – político y discurso sindicalismo individualista – apolítico.....	113
VI. 4. j. esquema sistema de oposición discursos sindicalismo.....	114
VI. 4. k. esquema discurso sujeto sindical histórico – político.....	115
VI. 4. l. esquema discurso sujeto sindical individualista – apolítico.....	115
VI. 4. m. esquema discurso sujeto sindical funcional – conciliador.....	116
VI. 4. n. esquema sistema de oposición discurso sujeto sindical histórico – político y discurso sujeto sindical individualista – apolítico.....	117
VI. 4. ñ. esquema sistema de oposición discursos sujeto sindical.....	118
 VII. CONCLUSIONES.....	 119
 VIII. PROPUESTAS.....	 125

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
ANEXO 1: Guión de entrevista.....	131
ANEXO 2: Contrato de investigación.....	132
ANEXO 3: Transcripción de entrevistas.....	133
ANEXO 4: Segmentación y paráfrasis.....	225

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo dar cuenta de los discursos en torno al sindicalismo chileno, en general, y al sujeto sindical, en particular, presentes en los trabajadores pertenecientes a sindicatos de la provincia de Valparaíso de los rubros de industria, transporte, servicios y comercio. Para ello se ha utilizado la metodología cualitativa de análisis de discurso de 16 entrevistas en profundidad. Los resultados obtenidos, dan cuenta de la presencia de tres lineamientos discursivos que interactúan entre sí, y que en conjunto y en equivalencia definen tanto al sujeto sindical como al sindicalismo, además de un discurso que hace un diagnóstico común acerca de las condiciones contextuales existentes en el país.

INTRODUCCIÓN

Durante el transcurso del siglo XX la principal forma de organización de los trabajadores fue el sindicato, este como cualquier forma de organización se ve afectado por el contexto histórico y cultural en el que se desenvuelve. Es así como en la actualidad el sindicalismo en Chile se encuentra sumido en una crisis de representatividad, la cual tiene directa relación con las condiciones existentes en el país. Sin embargo, a pesar de estar sumido en esta crisis existe un sujeto sindical que se define a si mismo y al sindicalismo de una forma particular en este contexto. Los discursos que surgen en torno esta definición son los motivos que impulsan esta investigación.

La presente investigación está estructurada de modo de introducir, en su primer capítulo, el telón de fondo que, para los investigadores, forma el marco contextual desde donde se intenta abordar el fenómeno del sindicato hoy en Chile. Así también, en este apartado se presenta la pregunta de investigación que guía este proyecto. Y a continuación se expone la relevancia de investigar este fenómeno, que apunta principalmente a la falta de investigación desde la psicología en torno a esta forma de organización de los trabajadores.

En el segundo capítulo se desarrollan las líneas de investigación anteriormente expuestas, y que dicen relación con los antecedentes históricos, que dan cuenta del surgimiento y la trayectoria que en el país ha tenido la organización que se conoce como sindicato; así también son tema de este apartado las distintas estrategias de desarrollo económico que ha adoptado el país desde el siglo pasado hasta nuestros días; al igual que las consecuencias culturales que éstas han implicado, centrándose principalmente en aquellas que han venido de la mano con la implantación del modelo neoliberal en Chile; en este capítulo también se presentan las distintas modificaciones que ha experimentado la legislación laboral en Chile, centrándose principalmente en aquellas realizadas durante el gobierno de Ricardo Lagos.

En el capítulo tercero se da cuenta de la perspectiva socioconstruccionista desde la cual esta investigación se sitúa para abordar el fenómeno del sindicalismo; ella postula que la construcción del conocimiento y la realidad social se explica a partir de la capacidad discursiva de los sujetos, y que el conocimiento es mas una producción sociohistórica y cultural, que una referencia a verdades objetivas y universales. Siendo coherente con la

presente investigación, en cuanto esta no intenta dar cuenta del fenómeno absoluto sino que busca generar una mirada particular del fenómeno a nivel local.

En los capítulos cuarto y quinto, se presentan los objetivos generales y específicos de esta investigación, además de dar cuenta del enfoque metodológico utilizado, detallando los componentes del diseño de investigación, los criterios muestrales, las técnicas de recolección de datos y el plan de análisis utilizado.

En el capítulo seis, se analiza la información obtenida a través de las entrevistas individuales, con los 16 sujetos sindicales que fueron la muestra de esta investigación; en un primer momento se genera un sistema de categorías en base a las paráfrasis obtenidas de la segmentación de las entrevistas, este sistema se divide en cuatro grandes grupos de categorías, estas son: por una parte, un primer grupo que da cuenta del diagnóstico de las condiciones contextuales del país que hacen los entrevistados; y por otra parte, tres grupos de categorías que dan cuenta de una postura frente al sujeto sindical y al sindicalismo chileno, estas son: un discurso histórico político, uno funcional conciliador y uno individualista apolítico. Posteriormente estas categorías se articulan en líneas discursivas independientes, divididas en dos grandes temáticas referidas al sujeto sindical y al sindicalismo chileno, que se conjugan en un tercer paso de este análisis de discurso, llamado sistema de oposición en el que describen las relaciones existentes entre los distintos lineamientos discursivos. Finalmente los resultados obtenidos en el sistema de oposición son representados gráficamente a través de un esquema organizador de carácter general.

Por último en el capítulo siete, se discuten los datos obtenidos en el capítulo anterior, volviendo sobre los antecedentes recopilados al comienzo del proyecto, referentes a nuestra investigación y su contexto, generando de este modo propuestas de discusión y conclusiones en base a los hallazgos logrados.

I. PLANTEAMIENTO GENERAL DEL PROBLEMA

I. 1. Contextualización del problema de investigación

I. 1. a. Introducción

En el transcurso del siglo XX el movimiento sindical fue preponderante para el desarrollo sociopolítico del país, ya que los trabajadores a través de esta forma de organización, representante de sus demandas, se constituyeron en un actor social relevante en nuestra sociedad, con gran capacidad de presión y movilidad de masas. El movimiento sindical creó una identidad y una forma de actuar, que aún permanece en la memoria colectiva. (Aravena; Rojas. 1999).

Sin embargo, a partir del golpe de Estado de 1973, el movimiento sindical se ve coartado en su actuar, pasando a la ilegalidad, perdiendo de esta manera y de forma progresiva el rol protagónico que alguna vez tuvo en la realidad nacional. Esta pérdida de protagonismo del sindicalismo se encuentra fuertemente relacionada con factores de orden económico, político y sociocultural existentes en nuestra sociedad.

I. 1. b. Cambios económicos

La evolución de la economía chilena ha estado marcada por la adopción de estrategias de desarrollo, que han implementado los distintos gobiernos y que a través del tiempo han tomado distintos nombres; bajo esta lógica parece ser que hemos transitado desde la búsqueda del desarrollo en un primer momento, a la búsqueda del progreso, para hoy en día intentar lograr la modernidad. Estas estrategias de integración pueden a su vez caracterizarse en: si están vertidas, en cuanto a integración, hacia dentro o hacia fuera (Pinto, J. 1999).

En el caso de la primera estrategia, orientada al desarrollo económico interno del país y que va desde los años 30 hasta el año 1973, se puede ver representada en sus comienzos en el corporativismo del gobierno de C. Ibáñez; viendo su punto culminante en la creación de la corporación de fomento de la producción (CORFO).

De la política industrializadora se pasó a la política de los cambios estructurales, propiciada por los postulados de la CEPAL, consistente a nivel nacional en erradicar los compromisos que el primer discurso desarrollista había mantenido con el pasado pre-industrial, y en lo internacional, luchar contra las deformaciones del mercado mundial. (Salazar, G. 1999). Este segundo momento se puede apreciar en los gobiernos de E. Frei y de S. Allende.

Posterior al golpe de estado de 1973, la estrategia que venía desplegándose cambia radicalmente, pasando a constituirse en una de integración hacia fuera.

En cuanto a los principios fundamentales de este giro dado por la Dictadura, podemos apreciar un impulso privatizador que puso en manos de particulares elementos que eran considerados como propios del Estado en la perspectiva desarrollista previa.

El repliegue del Estado en lo económico se abordó en un primer momento a través de la privatización de las empresas públicas y la desregulación de los mercados; posteriormente se agregó a la lógica privatizadora las relaciones laborales, la previsión, la educación y la salud (Pinto, J. 1999).

I. 1. c. Contexto Político

Es indiscutible que el acontecimiento que ha tenido mayor influencia en la realidad sindical y nacional es el golpe de estado de septiembre de 1973, ya que a partir de este año y hasta fines de los ochenta se aplica una política de persecución de la dirigencia sindical, proscribiéndose además la libertad de asociación.

Cuando la organización sindical vuelve a la legalidad en los noventa, lo hace bajo condiciones de atomización y control de las unidades sindicales, mermando la acción y posibilidad de rearticulación del antiguo movimiento sindical.

Con el paso del país a la democracia, segundo hito importante en el devenir político nacional de la segunda mitad del siglo XX, la realidad sindical se ve nuevamente afectada. La efervescencia social generada por este proceso, genera a su vez un auge en el movimiento sindical, el que se debe principalmente al reconocido capital de legitimidad social, logrado durante el largo y duro proceso de la lucha por la recuperación de la democracia (Campero. 1998), es así como el año 1991 el nivel de sindicalización alcanza el

15,1% del total de la fuerza de trabajo, nivel más alto de sindicalización alcanzado desde la vuelta a la democracia.

Al escenario esperanzador existente aporta el hecho de que los representantes de los trabajadores junto a empresarios y gobierno conforman una mesa de dialogo para generar reformas a la normativa laboral. Sin embargo, estas tratativas no alcanzan buen término debido a la poca disposición de los empresarios y a la incapacidad de la concertación para presionar a este estamento. Lo anterior cristaliza en una mantención de la normativa laboral, perpetuando la escasa posibilidad de acción de la organización sindical; y en una sensación de desesperanza por parte de los trabajadores ante las políticas laborales y económicas impulsadas por los gobiernos de la concertación. Si a esto se le suma el asentamiento de procesos socioculturales como el individualismo, no ha de extrañar que se observe un descenso de los niveles de sindicalización.

Con las reformas realizadas al código laboral durante el año 2001, se aprecia una leve mejora en las condiciones a las que deben atenerse los sindicatos, sin embargo estas modificaciones no han generado cambios sustantivos para dicho movimiento.

I. 1. d. Cambios sociales

Nuestra sociedad ha sufrido un cambio en la manera de relacionarse entre sí que tienen los sujetos que participan en ella, consecuencia directa de los cambios estructurales llevados a cabo durante la dictadura militar; la vida personal en Chile está caracterizada hoy en día por el despliegue de un fenómeno conocido como la individualización.

El imaginario del mercado y del consumo, características propias del sistema capitalista que impera actualmente en Chile, refuerza poderosamente la auto-imagen del individuo autónomo, al mismo tiempo que relativiza la autoridad normativa tradicional y el rol de la educación escolar en la conformación y transmisión de un acervo cultural compartido. (PNUD, 2002).

Han cambiado las experiencias que hace la gente de la convivencia social. Se tiende hoy a establecer relaciones sociales más flexibles en el quehacer cotidiano, generando como consecuencia que la trama social se esté volviendo más tenue y frágil. Hoy en Chile parece más difícil que hace dos décadas, hacerse una idea de la vida social en su totalidad.

Sin ese marco de referencia es mucho más difícil sentirse parte de un sujeto colectivo. Como consecuencia de ello, aumenta la autonomía del individuo para definirse a “sí mismo”, al mismo tiempo que disminuyen las experiencias y los imaginarios de sociedad. Hoy en Chile los sujetos deben definir por sí mismos tanto sus valores, como sus objetivos y proyectos.

La tendencia individualista que toma fuerza en nuestra sociedad dificulta el funcionamiento de las organizaciones civiles de manera transversal, y actúa afectando directamente el grado de participación y afiliación de los sujetos a ellas; en tanto el sindicato es una organización se ha visto afectada por ésta dinámica, perdiendo protagonismo y dejando de ser un espacio de encuentro, agrupación y acción colectiva, a la vez que generador y transmisor de identidad.

En base a todo lo anteriormente expuesto, surge el sindicalismo como un fenómeno social interesante de ser analizado dentro de este nuevo marco social. Los cambios políticos, económicos y culturales han afectado al mundo del trabajo y por ende también al sujeto sindical. El cual, hoy en los inicios del siglo XXI, se ha visto en la obligación de adaptarse a las exigencias de los actuales espacios laborales.

I. 2. Pregunta de Investigación

En base a todo lo expuesto anteriormente, surge el interés por estudiar la actual organización sindical en Chile desde la mirada subjetiva de los mismos trabajadores sindicados, ya que a pesar de contar con un amplio marco de estudios e investigaciones acerca del tema, que nos permiten hacernos una imagen acabada de la realidad sindical desde una visión histórica, legislativa y socioeconómico, nos encontramos con un vacío de conocimiento en lo que respecta a los discursos y significaciones de los trabajadores acerca de la organización sindical chilena actual, y en particular de los trabajadores pertenecientes a la quinta región. Como consecuencia de esto, el problema a investigar se define en los siguientes términos:

¿Cuales son los discursos, en torno al sujeto sindical, en particular, y al sindicalismo chileno, en general, de trabajadores afiliados a sindicatos, pertenecientes a los rubros de industria, transporte, comercio y servicios, de la Provincia de Valparaíso?

I. 3. Relevancia del Problema

En cuanto a las relevancias que pudiese implicar dicho problema de investigación, resulta interesante señalar que este fenómeno social no ha sido estudiado por las distintas unidades académicas universitarias más importantes del país¹, en sus distintas carreras y facultades de Ciencias Sociales. Además, en lo que respecta a los estudios estadísticos laborales, elaborados por el INE (Instituto Nacional de Estadísticas), se refieren exclusivamente a temáticas como: empleo, presupuestos, remuneraciones, etc., excluyendo estadísticas con respecto a las organizaciones sindicales chilenas y sus problemáticas asociadas. En cuanto a las estadísticas laborales de organizaciones sindicales, desarrolladas por la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, dan cuenta cuantitativa de los tipos de sindicatos presentes actualmente en Chile, omitiendo una descripción y análisis cualitativo del funcionamiento al interior de los mismos. Los únicos estudios que se aproximan a una profundización analítica crítica respecto al tema, en nuestro país, se encuentran en 3 de un total de 26 cuadernos de investigación, elaborados por esta misma Dirección del Trabajo; los cuales apuntan a los siguientes temas: “Las Tendencias Sindicales: análisis de una década” (cuaderno n°2, octubre de 1996), “Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso, ni crisis terminal” (cuaderno de investigación n°4, noviembre de 1997), y “La destrucción del Sindicato: Intolerancia a un derecho fundamental” (cuaderno de investigación n°20, 2004). A partir de esta revisión, se observa, por tanto, que actualmente existe una escasa investigación cuantitativa con respecto al tema de la organización sindical chilena, y una escasa y precaria investigación cualitativa acerca del sindicalismo; ambos tipos de investigaciones, cabe señalar, surgidas desde una única institución gubernamental. Todo lo cual, plantea como exigencia y desafío para las Ciencias Sociales, el desarrollo de una línea de investigación cualitativa acerca del fenómeno sindical chileno, y en especial para la

¹ Los centro universitarios cuyos archivos on-line han sido revisados son: la Universidad de Chile, la Pontificia Universidad Católica de Santiago, la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, la Universidad de Valparaíso, la Universidad de Concepción, la Universidad Austral y la Universidad de la Frontera.

Psicología Social, la iniciativa de abrir una línea de estudio con respecto a la problemática social de la organización y participación de los sujetos en espacios laborales. Es por esto, que el desarrollo de este problema de investigación desde una mirada de la Psicología Social y con la implementación de metodologías cualitativas de investigación, contendría en sí misma, una enorme relevancia teórica y metodológica, además de una relevancia práctica, debido a que este novedoso enfoque subjetivo respecto al fenómeno social del sindicalismo, entregaría nuevos elementos a la discusión de lo sindical en lo que respecta a la participación, a la representatividad y al posicionamiento del trabajador en este nuevo escenario global, como además a todo lo que respecta al saber de las diferentes disciplinas que convergen y constituyen las Ciencias Sociales, y otros sectores interesados en dicho fenómeno.

II. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

II. 1. Historia de la Organización Sindical

II. 1. a. Antecedentes históricos del movimiento obrero chileno.

Gracias a las exigencias que generaba el prometedor sistema de exportación, a mediados del siglo XIX, los empresarios chilenos se plegaron a las prácticas organizativas propias del proceso de modernización industrial, el cual exigía una estandarización de faenas y un análisis del mercado, mucho más estratégico y competitivo que lo antes visto en la economía chilena. (Pinto; Salazar. 2002). Es en este marco donde nace la necesidad de generar un mercado laboral que capte mano de obra para cubrir dicho proceso. En esta época el empresariado chileno, a diferencia de los modelos clásicos de la revolución industrial, se caracterizó por mostrarse reacio a la incorporación de nuevas tecnologías, optando por emplear numerosa mano de obra barata en vez de invertir fuertes cantidades de dinero. Así, la economía chilena solo necesitó para incorporarse a la vorágine del capitalismo, de una precaria asalarización y un primitivo sistema de trabajo que sumara eficiencia a la faena. Estas limitadas adaptaciones, bastaron para dar inicio a un proceso de proletarización, que sería ya irreversible. (Pinto; Salazar. 2002).

El modelo capitalista, necesitaba de un mercado laboral cuya actividad fuese regulada bajo un incentivo monetario (el salario), y mano de obra que se viera obligada a participar sin mayores objeciones, de extenuantes jornadas de trabajo bajo una rigurosa disciplina laboral. (Pinto; Salazar. 2002).

Las primeras organizaciones populares nacieron de la consatación espontánea por parte de los obreros de sus propias condiciones de vida. Organizaciones que transitaron desde el enfoque puntual de sus problemas a una interpretación de la sociedad, adoptando así un factor ideológico y político. Las primeras de ellas adoptaron la forma del *mutualismo*, donde si bien se interesaron por la situación del obrero, no la referían en su relación con el Estado o el patrón. Ya las podemos ver en la segunda mitad del siglo XIX. En Valparaíso destaca la fundación de la Sociedad Unión de Tipógrafos, en 1855, de la cual formaría parte

posteriormente, Luis Recabarren; es éste quien logra agrupar las incipientes organizaciones en las denominadas *mancomunales*, las que eran semejantes a las mutuales en relación a sus objetivos, pero se diferenciaban de ellas, en que se constituyeron efectivamente en espacios sociales y culturales. Son importantes ya que ellas logran hacer de puente desde el originario mutualismo al posterior sindicalismo.

II. 1. b. Organización sindical chilena: inicios y problemáticas

Ya en los primeros años del siglo XX, podemos apreciar tres orgánicas que determinan la forma de relacionarse con el Estado por parte de los trabajadores, las que van a protagonizar los cambios posteriores en el trabajo moderno: el anarcosindicalismo, el mutualismo y el sindicalismo; las cuales tenían su correlato de acción en las Sociedades de Resistencia, en las Uniones y Sociedades de Socorros Mutuos, y en los Sindicatos respectivamente; es éste último el que a la larga preponderó como forma de representación de los trabajadores. (Ulloa, V. 2003).

En 1907 las organizaciones obreras reciben un duro golpe, que estanca su desarrollo por al menos una década; es la masacre de la escuela de Santa Maria de Iquique, en que es reprimida violentamente la huelga de los obreros del salitre por parte del ejército, con el saldo de muchos muertos.

Sin embargo ya a principios de siglo también surge la primera organización de carácter macro, la Federación de Obrera de Chile (FOCH), de origen mutualista pero que luego derivó hacia la vertiente mancomunal, más política; en 1921 la FOCH se afilia a la internacional sindical roja.

Durante este periodo comienza la politización de las organizaciones obreras, en donde sus coordinadoras y macro sindicales se relacionan con las ideologías de izquierda, y con los partidos comunista y socialista; los cuales fueron preponderantes a la hora de dar fundamento político a la acción sindical y definir la relación del movimiento sindical con el poder. (Ulloa, V. 2003).

Es esta relación con los partidos políticos la que lleva a los sindicalistas, a vincularse con procesos electorarios y gobiernos reformistas, definiendo de esta manera la trayectoria posterior del movimiento sindical, el cual finalmente no se resolvió por la vía

revolucionaria, sino por la de un nuevo pacto lubricado por las leyes sociales y el estado de compromiso (Pinto, Salazar, 2002).

En 1924 se crea el Código del Trabajo, que consagra el derecho a asociación sindical y a la huelga. Sin embargo, durante la dictadura de C. Ibáñez, nuevamente el movimiento obrero es duramente reprimido, y sus dirigentes perseguidos y encarcelados.

Durante las décadas del 30 al 50 son múltiples las movilizaciones de trabajadores que buscan reivindicar el derecho a huelga, las reformas salariales y las condiciones laborales. Prolifera la creación de macro organizaciones de trabajadores a nivel nacional: la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH) en el año 1936; la Agrupación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) el año 1943; el movimiento de Unidad sindical (MUS) en el 1951; y la Comisión Nacional de Unidad Sindical (CNUS) en 1952, entre otras. (Ulloa, V. 2003). La presión se ejercía a través del nivel político puesto que todas las relaciones económicas entre empleador y trabajador estaban definidas por una legislación general vaga, por eso era en el sistema político y no en la empresa donde se daba el conflicto.

II. 1. c. La creación de la CUT: época de apogeo del movimiento sindical

Durante la década del 50, el estado de legalidad y el prolífero desarrollo del movimiento sindical, sufre revés. Los avances en reformas salariales, logrados con los gobiernos reformistas de izquierda, son perdidos frente a la gestión de los gobiernos conservadores; la eliminación a derecho a huelga con la “ley de defensa de la democracia”, y la puesta en práctica de la denominada “ley maldita”, la cual prescribía al partido comunista, muy fuerte en las filas dirigenciales de los sindicatos, delinear el contexto adverso en el cual el movimiento sindical se desarrolla en esa época. No obstante es en ese tiempo cuando se crea, en 1953, la Central Única de Trabajadores CUT. (Ulloa, V. 2003).

Es el comienzo del periodo más prolífero y protagónico del movimiento sindical, el cual se enmarca en una postura más crítica ante el modelo económico desarrollista de sustitución de importaciones y sus magros resultados en la mejora de las condiciones sociales y laborales. (Ulloa, V. 2003).

Durante los años 60 el movimiento sindical se integra el proyecto político de los partidos de izquierda, en donde define su estrategia con el partido comunista y el socialista,

esto los lleva a vincularse al proyecto político de la Unidad Popular, contrario con la visión de autonomía que se planteó durante la fundación de la CUT (Aravena; Rojas 1999). Cabe destacar que durante la segunda parte de esta década, se genera un gran auge de la sindicalización campesina, grupo que había estado ajeno en las primeras fases de organización obrera.

A inicios de los 70 una buena parte de la fuerza que demostraba entonces el sindicalismo radicaba en elementos que les eran ajenos: por una parte su nivel de relación con los partidos políticos de izquierda, su contacto con el aparato burocrático del Estado y la existencia de una trama legal que les permitía funcionar (Aravena; Rojas. 1999).

II. 1. d. La Dictadura: repercusiones en el trabajo y el movimiento sindical

Con el golpe militar de 1973 y la instauración del gobierno dictatorial, se interrumpió abruptamente el proceso de integración y protagonismo que había logrado el mundo obrero durante todo el siglo XX. La primera medida fue la represión directa de las dirigencias sindicales y los grupos ligados con el movimiento de los trabajadores. (Pinto; Salazar. 2002). Los primeros decretos proscribieron a todas las federaciones nacionales y a todas las organizaciones afiliadas a la CUT, negando el derecho de asociación, y prohibiendo toda actividad política y colectiva. (Ulloa, V. 2003).

A la persecución y pérdida de las instancias organizativas, se agregó la incertidumbre general, que provocaba el alto desempleo, muy característico de los años ochenta; los trabajadores se volcaron mayoritariamente hacia la difícil tarea de sobrevivir.. La reducción de los programas de asistencia social, así como el desempleo mermaron considerablemente la reorganización posterior del movimiento sindical. (Pinto; Salazar. 2002)

Con la implantación de una nueva estrategia de desarrollo, esta vez de crecimiento hacia afuera; se produjo la declinación de las ramas industriales tradicionales, la apertura al comercio exterior, y la imposición de una cultura empresarial en que los únicos criterios orientadores de la acción económica eran la eficiencia y la competitividad, todo ello modificó la forma de ver el trabajo en Chile. (Pinto; Salazar. 2002).

Toda esta nueva concepción del trabajo y de las relaciones del trabajo, se cristalizaron en el *Plan Laboral*, el cual al entrar en vigencia a fines de la década de los 70. Buscaba encausar y controlar al movimiento sindical, prohibiendo los sindicatos por ramas productivas, estableciendo los sindicatos por empresas, ínter empresas, independientes y transitorios (Ulloa, V. 2003). Las cuales con leves modificaciones se mantienen aún vigentes. Esto último demuestra la funcionalidad de estas medidas, para la mantención del modelo.

En este contexto el movimiento sindical trata de rearticularse, y buscar mecanismos de solución en la clandestinidad, en base a esta estrategia termina retornando al espacio más local, siendo un actor preponderante para la salida democrática a la dictadura. (Ulloa, V. 2003).

Es en 1988 cuando se redacta el documento *compromiso económico social*, que plasma el acuerdo entre las organizaciones sindicales y los partidos políticos, para la salida democrática; y a su vez, marca la base de la constitución de la Central Unitaria de Trabajadores, la actual CUT.

Con la llegada de los gobiernos de la concertación se empieza a perfilar un nuevo tipo de sindicalismo marcado por la descentralización y diversificación de la estructura sindical, manteniendo su articulación a nivel de base, rama y a nivel nacional (Ulloa, V. 2003).

Las repercusiones de la Dictadura, y la maduración del modelo neoliberal durante los gobiernos concertacionistas ha llevado a que se construya un contexto adverso, tanto para los trabajadores en particular, como para el movimiento sindical en general. El nuevo modo de organizar el trabajo se ha traducido en la pérdida de protecciones legalmente establecidas, en la atomización de las organizaciones colectivas, y en una precariedad ocupacional marcada por la amenaza permanente del ciclo económico. (Pinto; Salazar. 2002).

Otro factor importante de señalar es la disminución progresiva del segmento tradicionalmente denominado obrero. Este sector ha disminuido fuertemente, y en contrapartida ha aumentado el de los empleados, estos últimos centrando sus labores en rubros tales como el comercio, el transporte, y los servicios. Todo lo anterior es contexto de la actual condición de la organización sindical chilena, la cual atomizada, dividida y con un

bajo nivel de representatividad, ha visto disminuido su poder de negociación sindical a nivel local, regional y nacional. (Aravena; Rojas. 1999).

Es así, como el marco de desprotección en el que deja el gobierno al trabajador, en base a la política de “regulación tutelada del estado”, han llevado al movimiento sindical a tener una baja efectividad en su accionar, y por lo tanto un bajo protagonismo en la agenda País, lo que redundaba en el carácter reaccionario y reformista, que ha adoptado el movimiento sindical en los últimos años. (Ulloa, V. 2003).

II. 2. Transformaciones en la Legislación Laboral Chilena

La legislación laboral ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas, pudiendo distinguirse cuatro periodos. El primero termina en 1973 y se caracteriza por una legislación laboral proteccionista con numerosas normas especiales. El segundo período va desde 1973 a 1978, y corresponde a una normativa restrictiva o anuladora de muchos derechos. Durante el tercer período (1979-1989), se desregula el mercado laboral y se disminuye el poder sindical. Finalmente, en el cuarto período -que comienza en 1990- se reforma la legislación laboral para aminorar el desequilibrio negociador de los trabajadores.

En relación a la afiliación sindical de los obreros, nuestra legislación laboral, hasta el Golpe Militar de 1973, requería la aprobación de al menos el 55% de los trabajadores para formar un sindicato, y tanto la afiliación como el pago de cuotas eran obligatorias. El sindicato profesional lo conformaban al menos 25 personas que ejercieran una misma profesión o trabajos similares o conexos en una misma industria o industrias. Asimismo, se permitía la negociación colectiva por empresa para todo tipo de sindicato, y por rama de actividad sólo para los sindicatos profesionales. Dado que la afiliación era obligatoria, las cláusulas del contrato colectivo se aplicaban a todos quienes se integraran con posterioridad al sindicato. La regulación de la huelga -vigente desde 1932- establecía el derecho a que ésta fuera indefinida y con prohibición de reemplazo.

El período entre 1973 y 1978 puede ser caracterizado por la fuerte represión política a la dirigencia sindical, limitando completamente su accionar.

Con el "Plan Laboral", desde 1979 se restablecen la negociación colectiva, la actividad sindical y la huelga, pero en condiciones muy diferentes a las existentes hasta

1973. La nueva legislación sindical distingue cuatro tipos de sindicatos: i) de empresa, el que agrupa sólo a trabajadores empleados por una misma unidad productiva; ii) interempresas, que reúne a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos; iii) de trabajadores independientes, para quienes no dependen de un empleador, y iv) de trabajadores transitorios, que incluye a trabajadores cuyas actividades ocurren en períodos intermitentes. A diferencia de la normativa anterior, ahora la afiliación sindical es voluntaria. Para constituir un sindicato en empresas de menos de 25 trabajadores, se requiere de al menos ocho trabajadores; en las empresas de entre 25 y 50 trabajadores, se requiere que al menos un 50% de los trabajadores esté de acuerdo con ello, y en las unidades con más de 50 trabajadores, un quórum mínimo de 25 trabajadores, que representen a lo menos un 10% de la dotación total. Además, independientemente del porcentaje del total de trabajadores que representen, pueden constituir un sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.

La duración mínima de un convenio colectivo se fijó en dos años, no existiendo duración máxima. La duración de la huelga fue limitada a 60 días, al cabo de los cuales los contratos de trabajo caducaban automáticamente, perdiendo el trabajador su derecho a indemnización por despido. Se permitió el reemplazo temporal de los huelguistas, posibilitándose que una vez transcurridos 30 días de iniciado el movimiento, los trabajadores que lo abandonaran pudieran reintegrarse mediante la firma de un contrato individual de trabajo. La declaración de cierre patronal requiere que con anterioridad los trabajadores hubiesen declarado la huelga, que ésta afecte a más del 50% del total de trabajadores o que ésta ponga en riesgo actividades esenciales para la operación de la empresa.

Si bien la legislación laboral vigente al término del régimen militar posibilitaba la negociación colectiva y el derecho a huelga, el poder de negociación de los trabajadores era bajo porque se permitía el reemplazo temporal de los huelguistas, el "descuelgue" de trabajadores luego de 30 días -independiente de la última oferta de la empresa-, y su despido sin derecho a indemnizaciones al cabo de 60 días. Además, los empleadores podían despedir sin expresión de causa y existía prohibición de formar sindicatos transitorios en algunas actividades económicas.

La reforma de 1990 mantuvo los mismos tipos de sindicatos y la afiliación voluntaria, pero amplió la posibilidad de constituir sindicatos eventuales o transitorios en cualquier área de actividad económica y disminuyó el quórum para formar sindicatos en empresas con menos de 50 trabajadores. Finalmente, se aseguró la existencia de centrales sindicales -cautelándose la libre afiliación a éstas- y fueron fortalecidos los fueros sindicales. Se reinstauró la huelga indefinida, pero estableció desde el primer día de huelga la posibilidad del reemplazo temporal de trabajadores, siempre que la última oferta del empleador asegure al menos las condiciones pactadas en el contrato vigente, reajustadas según la variación inflacionaria del período transcurrido. Si no se cumple esta condición, el empleador podrá reemplazar sólo luego de 15 días de huelga. Si se dan las condiciones para contratar reemplazantes a partir del primer día de huelga, los trabajadores podrán reintegrarse individualmente a sus labores al cabo del decimoquinto día de huelga; en caso contrario, el regreso individual a las faenas podrá ser recién desde el trigésimo día de huelga.

La Reforma Laboral contenida en la Ley 19.759, que comenzó a regir en general el 1º de diciembre del 2001, es bastante transversal respecto de nuestro Código del Trabajo, pues modifica aspectos de los más variados. De entre ellos, se destaca un importante cambio en materia de constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales, principalmente en cuanto a facilitar y garantizar el nacimiento de este tipo de personas jurídicas, en un intento por otorgar mayor libertad sindical.

Entre los múltiples cambios introducidos, se pueden destacar los siguientes como los principales: i) Antes de la Reforma, las organizaciones sindicales podían ser solamente de cuatro tipos: de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios. A partir de esta reforma, en cambio, podrán existir otros tipos de sindicatos, además de los anteriores, de acuerdo a la voluntad de los trabajadores que los constituyan; ii) Asimismo, resulta relevante el otorgamiento de un fuero para los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato, que va desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva hasta treinta días después de realizada. En todo este tiempo, el trabajador no puede ser despedido por causal alguna; iii) La cantidad de trabajadores necesaria para constituir un sindicato y su grado de representación dentro de la empresa, también sufrió variaciones. En efecto, para una

empresa con más de 50 trabajadores se requerirá un mínimo de 25 afiliados, que a su vez representen, al menos, el 10% del total de los trabajadores que presten servicios en ella. iv) Sin perjuicio de ello, se otorga la posibilidad de que en este tipo de empresas basten sólo 8 trabajadores para constituir el sindicato, siempre y cuando enteren los mínimos de adherencia señalados en un plazo no superior a un año. Si no se logra esa meta en el plazo exigido, la personalidad jurídica de ese sindicato caducará de inmediato; v) Tratándose de empresas con menos de 50 trabajadores, bastará la concurrencia de sólo 8 afiliados; y para todos los casos en que se trate de constituir sindicatos que no sean de empresa, se requerirá de al menos 25 trabajadores para formarlo; vi) En cuanto al funcionamiento, todo sindicato al que se afilien menos de 25 trabajadores, será dirigido por sólo un director, quien gozará de fuero. Los otros podrán darse la cantidad de dirigentes sindicales que los trabajadores estimen conveniente, señalándolo así en los estatutos; vii) Ahora bien, si el sindicato reúne entre 25 y 249 trabajadores, sólo gozarán de fuero 3 directores; 5 directores si reúne entre 250 y 999 trabajadores; 7 directores si reúne entre 1.000 y 2.999 trabajadores y nueve directores si reúne más de 3000 trabajadores afiliados; viii) Para ser elegido director de un sindicato sólo deben cumplirse las exigencias y requisitos que los estatutos de cada organización sindical disponen, eliminándose otras exigencias precisas que establecía la ley hasta antes de la reforma; ix) Además, se eliminó la exigencia de comunicar las candidaturas al empleador antes de la elección, manteniéndose la obligación de informar por escrito a la Inspección del Trabajo. Sobre el fuero que protege a los candidatos antes de la elección (que se mantiene), éste rige desde que se envía la comunicación señalada a la Inspección, y no como antes, en que ello sucedía por la comunicación al empleador; x) Respecto de las asambleas, se han derogado varias normas que rigidizaban el funcionamiento del sindicato, produciéndose un cambio radical, pues en general se regirá sólo por lo que señalen los estatutos en su forma de proceder. En esa misma línea, se ha derogado la obligación para los sindicatos de más de 250 trabajadores de confeccionar un balance anual y también el derecho de los afiliados y la Dirección del Trabajo de revisar los libros de actas y de contabilidad; xi) Un cambio sustancial se produce a este respecto en la medida que las organizaciones sindicales no estarán sujetas a la disolución o suspensión administrativa, es decir, por un acto de autoridad que le caduque la personalidad jurídica; xii) Por el contrario, sólo procederá la disolución por acuerdo adoptado por los socios,

tomado por la mayoría absoluta. La Dirección del Trabajo y cualquiera de los socios, por su parte, pueden pedir a un Tribunal del Trabajo que declare la disolución de una organización sindical en ciertos casos específicos.

II. 3. Reformas Estructurales en Chile: Modelo Económico Neoliberal

II.3.a Estrategias de Desarrollo

Antes de 1973, la economía chilena se caracterizaba por una larga historia de intervenciones y controles gubernamentales, y por una estrategia de desarrollo basada en la sustitución de importaciones.

La crisis de los años 30 liquidó la economía tradicional basada en exportación de materias primas y productos agrícolas, y forzó una nueva estrategia de desarrollo guiada por el Estado, que sería más tarde denominada por CEPAL como el modelo de desarrollo de *sustitución de importaciones*, o *desarrollo hacia adentro*. (Riesco, 2006).

Las estrategias latinoamericanas de desarrollo hacia adentro, buscaban alcanzar dos objetivos: independencia económica respecto de los mercados mundiales y reducción de la vulnerabilidad externa.

Los principales instrumentos utilizados para promover esta estrategia de desarrollo fueron una alta protección arancelaria, incentivos especiales a las manufacturas mediante crédito barato y acceso especial a las divisas e inversión pública en infraestructura, orientada a complementar la producción industrial. (Meller, 1989).

Las reformas estructurales se dirigían a depositar el control de los medios de producción en manos del Estado. Que en teoría, estaría en mejor posición para adoptar decisiones económicas que consideraran en forma preferente el bienestar de los trabajadores. (Meller, 1989).

Los gobiernos tanto de Eduardo Frei Montalva como de Salvador Allende, culminaron la construcción del período desarrollista, expandiendo los sistemas públicos de educación, salud, vivienda, y seguridad social (Riesco, 2006).

El golpe militar, la contrarrevolución, llevó al poder político al capital financiero local. Como consecuencia se produjo, un viraje absoluto en la estrategia de desarrollo que

se venía utilizando; luego una economía tradicionalmente con un fuerte control estatal, con un control casi total de precios y casi cerrada, se transformó en una economía de libre mercado, con libertad de precios y completamente liberalizada e integrada a la economía mundial. (Riesco, 2006).

Para los ortodoxos del neoliberalismo, el Estado era el problema y no el mecanismo de solución; su transformación en un Estado subsidiario sería la base del crecimiento económico.

Los principios globales utilizados para reorganizar la estructura económica chilena posterior a 1973 fueron: a) Un modelo descentralizado en el que los agentes económicos toman decisiones independientemente de la autoridad central, b) El papel de los incentivos económicos es fundamental para estimular una alta productividad en el trabajo c) El mercado es el mecanismo óptimo para la asignación de recursos. d) Déficit publico igual a cero. (Meller, 1989).

La función de las autoridades económicas se debía reducir, a la creación de las condiciones que generaran los incentivos adecuados para estimular al sector privado, a emprender un número creciente y variado de actividades.

Desde una perspectiva de *desarrollo hacia adentro*, se pasó a una estrategia de *crecimiento hacia fuera*: el paso de una estrategia a otra va necesariamente acompañado de reformas económicas, institucionales y legales. (Meller, 1989).

Las principales reformas económicas implementadas en Chile durante los primeros años de la Dictadura fueron los siguientes: a) Una reforma tributaria b) La apertura al comercio internacional, a través de un arancel uniforme del 10% a las importaciones. c) Un programa de privatizaciones que abarcó la mayoría, aunque no la totalidad, de las áreas de la economía. d) Una reforma financiera que desreguló el mercado interno de capitales. e) Una reforma laboral dirigida a aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo, y reducir el grado y la intensidad de los conflictos laborales. Y f) La privatización del sistema de seguridad social.

II. 3. b. Modelo neoliberal chileno

En Chile ya se han realizado y consolidado prácticamente todas las reformas estructurales impuestas por la dictadura, el programa neoliberal está maduro. Nuestro país es muy distinto de aquel que perdió la democracia a inicios de los setenta. El investigador Rafael Agacino sistematiza estos cambios de la siguiente manera:

a) *Una integración mundial basada en circuitos productivos transnacionalizados*; en que vemos que proliferan cadenas mundiales de acumulación, cuya dinámica se explica por el aprovechamiento de las ventajas institucionales y de costos de mano de obra, que ofrecen los diferentes países forzados a globalizarse.

b) *Una fuerte centralización del capital cuyas formas predominantes han sido la integración horizontal y la fragmentación productiva*; luego la estrategia predominante del capital ha sido la conformación de *holdings*. Grupos completos de firmas cuya existencia formal y giro aparentan independencia jurídica y económica, y que en estricto rigor, corresponden a unidades productivas y de servicios satélites, férreamente integradas a cadenas de valorización transversales, comandadas por las empresas madre. Lo anterior se puede ver claramente hoy en las estrategias de empresas como Lider, Ripley, etc.

c) *Una profundización de la heterogeneidad sectorial y territorial*; en el primer caso se detectan cuatro segmentos empresariales y productivos: los grandes *holdings* dueños de los monopolios naturales y asociados a la extracción de materias primas; las Pymes asociadas a estos centros dinámicos; las Pymes ligadas a sectores estancados, y enfocadas al consumo urbano; y por ultimo la producción rural para el autoconsumo.

En cuanto a lo territorial se observan hoy en Chile, zonas de gran auge económico como el norte de la gran minería; zonas de estancamiento, como los grandes centros industriales de mediados del siglo pasado, como el caso de Valparaíso y Concepción; y por ultimo, zonas en franca decadencia como el centro sur de los cultivos tradicionales, y el norte chico de la pequeña minería.

d) *La extraversion de la dinámica y orientación del proceso de acumulación*. Es decir, la forma que ha tomado el proceso de integración a la economía mundial y el desmontaje de la institucionalidad estatal reguladora, ha significado una grave pérdida de

soberanía sobre los procesos de acumulación que ocurren en el propio territorio, volviéndonos totalmente dependientes de las fluctuaciones económicas mundiales.

II. 4. Breve aproximación a la realidad económica nacional

El comportamiento económico de Chile en los últimos 20 años se ha mostrado estable, esto a pesar de las crisis internacionales experimentadas en la década de los noventa. La economía chilena enfrentó prácticamente inalterada la crisis de México en 1994 (Larraín; Vergara. 2001) manteniendo al alza el producto interno bruto (PIB) durante ese año y a la baja su inflación. Mientras que si bien la crisis asiática la afectó de manera profunda, entrando esta en recesión en 1999, ya a principios del año 2000 ella ya estaba en recuperación (Larraín; Vergara. 2001). Esta estabilidad de la economía nacional se puede ver claramente reflejado en la evolución de los diversos indicadores económicos que han de ser expuestos a continuación.

En lo que respecta a la ocupación de la fuerza de trabajo, después de llegar a niveles cercanos al pleno empleo a mediados de los noventa, el desempleo alcanza cifras de dos dígitos en 1999 después de 11 años, este comportamiento se vio repetido desde entonces hasta el año 2005 durante el trimestre junio-agosto. Los altos índices de cesantía no han podido ser disminuidos sustancialmente y la discusión sobre sus causas no está zanjada.

Otro indicador de importancia para la economía nacional es la inflación, este es un proceso económico cuya alza genera “una caída del valor de mercado o del poder adquisitivo de una moneda en una economía particular” (www.wikipedia.org. 2006). La inflación se mide generalmente a través del índice de precios al consumidor (IPC) “el cual indica porcentualmente la variación en el precio promedio de los bienes y servicios que adquiere un consumidor típico en dos periodos de tiempo, usando como referencia lo que se denomina en algunos países la *cesta básica*.” (www.wikipedia.org. 2006), la evolución de este indicador en Chile ha presentado características bastante especiales, ya que pasó de un “700% en el año 1973 a niveles inferiores al 3% a finales de los años 90” (Larraín; Vergara. 2001; pp. 10). Desde el año 1998 el IPC se ha mantenido bajo el 5%, lo que representa un nivel moderado de inflación, otorgándole dinamismo al mercado interno, esto ha aportado

en la rápida reactivación del mercado nacional ante la crisis asiática debido principalmente a que ha asegurado la mantención de las tasas de consumo.

Finalmente la evolución del PIB desde el año 1999 muestra una tendencia al alza como queda claramente demostrado en el siguiente grafico que nos muestra la evolución de este desde al año 1980 en adelante:



Como se puede observar en el gráfico el PIB ha crecido de forma moderada pero constante desde 1999 alcanzando en los años 2004 y 2005 cifras superiores al 6%, las que se deben principalmente al aumento en el precio del cobre, principal producto de exportación de la economía chilena, estas elevadas tasas de crecimiento del PIB posicionan nuestra economía como una de las más importantes y estables de la región.

A pesar de esto la propuesta del gobierno para el presupuesto fiscal del año 2007 es la más alta de la historia de nuestro país, hecho que no hace más que confirmar el buen

momento económico que vive Chile, independientemente de la disminución porcentual de la proyección del crecimiento económico nacional.

Toda esta revisión puede dar la impresión de que la economía nacional ha logrado un avance a pasos agigantados hacia el desarrollo, sin embargo, a pesar de las elevadas tasas de crecimiento y de la estabilidad del mercado, existe un problema que los gobiernos de la concertación no han logrado superar, este es, la distribución de la riqueza en el país.

Para los ideólogos de la implantación del modelo económico “El problema de la desigualdad (...) se inserta en el discurso neoliberal manteniendo la necesidad de lograr una redistribución basada en un desarrollo constante que induzca a la creación de más puestos de trabajo, de manera que se produzca un “chorreo” hacia abajo y los beneficios económicos alcancen a todos” (Silva, B. 2005; pp. 39). La Concertación, a través de la implementación de distintos tipos de subsidios para las familias más pobres, intenta solucionar el problema de la distribución que no ha logrado subsanar la política del *chorreo*. Sin embargo, la política subsidiaria adoptada por el Estado no ha tenido los efectos esperados, y en la actualidad Chile es uno de los países donde existen los peores índices de distribución la riqueza a nivel mundial.

II. 5. Consolidación del Modelo Neoliberal y sus consecuencias en el ámbito laboral

El buen desempeño de la economía chilena a nivel macroeconómico, a pesar de los problemas distributivos que presenta, se debe principalmente a la consolidación en el país del modelo neoliberal. Esta doctrina fue implantada en Chile a mediados de la década de los 70 por la dictadura militar, y en este aspecto el país ha sido pionero en lo que respecta a la liberalización de los mercados. Este modelo busca en los intercambios de dinero una plena libertad económica, entendida esta como “la libertad dada a los poderes del mercado para determinar la asignación de recursos” (Freeman, R. 2003; pp. 21).

Lo anterior tiene múltiples consecuencias, por una parte, el Estado pierde el rol preponderante en la regulación del mercado que había tenido durante gran parte del siglo XX, cuando las políticas económicas de éste, apuntaban hacia el desarrollo interno y a la sustitución de importaciones, esto se ve reflejado en el proceso privatización de la gran

mayoría de las empresas estatales, y en la adopción de políticas subsidiarias en los ámbitos de la salud, educación y en general de las políticas públicas.

Otra consecuencia del asentamiento de la doctrina neoliberal en Chile, se da en el mercado del trabajo, en que éste es concebido como otro cualquiera, mercantilizándolo, generando “un drástico proceso de precarización en el mundo laboral, es decir, de deterioro de las condiciones en que se desenvuelve el mercado del trabajo, tanto en lo referido a la legislación de contrato individual y colectivo, como en el tema de salarios y de condiciones de trabajo” (Escobar, 1999; pp. 19).

El proceso de precarización del mercado laboral tiene profundas y amplias consecuencias para el movimiento sindical y para los trabajadores en general, además consta de múltiples aristas.

Después del golpe militar y hasta el año 1979 se pasa por un periodo en que, si bien, se mantiene la institucionalidad laboral, esta no tiene validez en la praxis. La fuerte represión impuesta por la dictadura afecta a la totalidad de la sociedad chilena, el mundo del trabajo y el movimiento sindical no son la excepción; la huelga es proscrita y la dirigencia sindical fuertemente perseguida. Es durante este año en que se pone en marcha el “Plan Laboral”, el cual busca flexibilizar el mercado del trabajo, pero esta vez desde la legislación.

Los principales aspectos relativos a la flexibilización del mercado laboral en los cuales se profundizará, son el régimen de despidos e indemnizaciones, la afiliación sindical, la negociación colectiva y el fenómeno del empleo precario. Cabe señalar que el cambio en el sistema previsional y de salud también forma parte de este proceso, sin embargo, no se adentrará en dichos tópicos por no afectar de forma tan directa a la organización sindical.

Una de las primeras medidas tomadas por la dictadura fue la derogación de la Ley de Inamovilidad Laboral, esta regulaba el mercado del trabajo en materia de despidos e indemnizaciones y establecía “que el empleador no podía poner término al contrato de trabajo, sin la existencia de una causa justificada” (Coloma y Rojas, 2001; pp. 218). Esto generaba un alto costo en el despido de la fuerza de trabajo, disminuyendo la movilidad laboral; además protegía a los trabajadores ante causales de despido injustificadas y ante prácticas antisindicales.

Las reformas en este ámbito tuvieron dos líneas fundamentales, por una parte se generan nuevas causales de despido, como lo es en la actualidad la rotulada como *necesidades de la empresa*, permitiéndole al empleador finalizar las relaciones contractuales sin la necesidad de gran justificación, facilitando de esta forma el solapamiento de las prácticas antisindicales. A su vez también, se apuntó a la disminución de los costos del despido como fórmula para flexibilizar el mercado laboral. En un primer momento se estipuló un tope máximo de 5 años de trabajo indemnizables, para luego, en las reformas llevadas a cabo en el primer gobierno de la Concertación subir esta cantidad a 11 años, lo que aumentó parcialmente los costos de desvinculación para el empleador, pero “la opinión generalizada que existe entre los trabajadores es que el despido sigue siendo excesivamente libre” (Henríquez, H. 1999; pp. 98), propiciando la movilidad laboral y precarizando la estabilidad del empleo.

En cuanto a la flexibilización del mercado del trabajo, en lo que respecta a negociación colectiva y a regulación del derecho a huelga, no se puede dejar de mencionar que todas las reformas apuntaron, a la disminución de la capacidad de negociación de los sindicatos, favoreciendo la negociación individual u otras formas de negociación: como el convenio entre las partes que no requieren de la presencia de un sindicato; a la desarticulación y atomización del movimiento sindical, por ejemplo, mediante la prohibición de las centrales sindicales durante toda la dictadura, pero de forma más efectiva y solapada mediante la nula posibilidad de la negociación interempresas, al quedar esta sujeta al acuerdo de las partes y la posibilidad de que existan múltiples sindicatos al interior de una misma empresa; y finalmente a reducir la capacidad de presión que los trabajadores podían ejercer mediante la huelga al permitir, bajo determinadas condiciones, el reemplazo de los trabajadores desde el primer día y la pactación de contratos individuales desde el día 15 de iniciada la huelga.

Finalmente en lo que respecta a la precarización de las condiciones del empleo, la legislación ha favorecido el surgimiento de múltiples formas de trabajo con escasos niveles de protección, entre estas se encuentra la subcontratación, el empleo por plazo definido y el empleo a domicilio, entre otras. Estas formas de trabajo permiten al empleador contar con mano de obra de escaso costo de contratación y despido; en tanto que a los trabajadores, los

deja con una escasa capacidad de asociación entre ellos, y también minimiza el poder de presión hacia el empleador, generando en los trabajadores una fuerte indefensión.

El movimiento que presenta el mercado chileno, es hacia un aumento en la subcontratación, constituyéndose de esta forma en una estrategia para la reducción de costos de la empresa; externalizando servicios accesorios a la producción, como por ejemplo: aseo, seguridad, mantención de infraestructura, etc.

Otra característica de este fenómeno es que son principalmente las empresas de mayor tamaño las que subcontratan, (Dirección del Trabajo, 2005), estrategia que se presta en éstas para la desarticulación del movimiento sindical y de cualquier movimiento que busque reivindicaciones colectivas, al propiciar al interior de un mismo espacio laboral la existencia de trabajadores que responden a distintos empleadores. Esto atomiza y diversifica las demandas emanadas desde la fuerza de trabajo, restándole capacidad de presión.

De igual manera la contratación de fuerza de trabajo por un plazo definido (contrato a plazo fijo, por obra o a honorarios) ha mostrado una tendencia al alza, dejando a los trabajadores que se encuentran bajo este régimen contractual, en condiciones bastante precarias en comparación a aquellos contratados de manera indefinida, al no contar con un gran número de garantías, en ámbitos tan trascendentales como la negociación colectiva, y restricciones en lo relativo a la acción sindical.

El trabajo a domicilio, es quizás, la forma más precaria de empleo existente en nuestra sociedad, e históricamente se ha encontrado vinculado al sector de la industria, sin embargo en los últimos años, se ha vuelto una modalidad de trabajo utilizada principalmente, en el sector de servicios y comercio (Cárdenas, A. 2005), tendencia preocupante al ser ambos, los sectores que más empleo generan en nuestra economía. Este tipo de labor se transforma en una prestación de servicios de carácter comercial (Henríquez, 1999), generando la pérdida de derechos laborales de manera casi absoluta. A pesar de no representar un gran porcentaje de la fuerza de total trabajo, el empleo a domicilio es un caso paradigmático de la precarización de las condiciones de trabajo.

II. 6. Cifras del mercado laboral y la organización sindical

La evolución de la distribución de la fuerza de trabajo en los distintos rubros de la producción, la absorción por parte de la micro y pequeña empresa de gran parte del empleo, y la precarización de las condiciones de trabajo, son parte del reordenamiento de la producción que ha implicado el asentamiento del sistema neoliberal en el país. Estos procesos afectan la realidad sindical, el grado y la magnitud de dicha afección será materia de estudio del presente apartado, que intentará dar cuenta de esto, a partir principalmente, de las cifras emanadas de la Dirección del Trabajo.

II. 6. a. Evolución de la distribución de la fuerza de trabajo en los distintos rubros de la producción.

La apertura de la economía a los mercados internacionales, la tecnologización de los rubros productivos, y la oferta cada vez más abundante de servicios, han funcionado como importantes impulsores de un reordenamiento de la fuerza laboral en los distintos rubros de la producción.

El empleo ha tendido a concentrarse en los sectores terciarios de la economía, lo que ha generado un cambio en las condiciones en las que históricamente se ha desenvuelto la organización sindical, “la memoria histórica del sindicalismo estuvo ligada fundamentalmente a la industria, la minería y los servicios del Estado (...). En cambio, los sectores que ahora son más expansivos (el financiero y el comercial, por citar a algunos) no cuentan con la misma trayectoria y allí el sindicalismo se ha constituido sobre la base de una débil identidad social” (Rojas y Aravena, 1999; pp. 140-141).

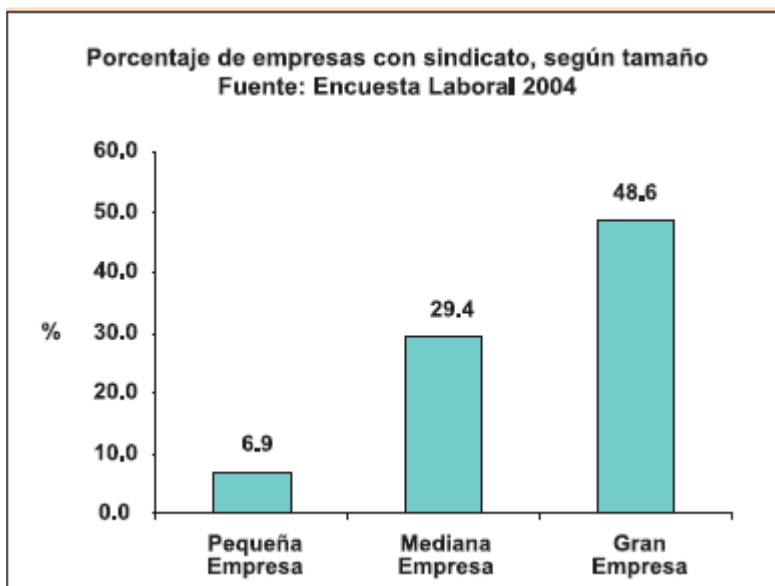
A pesar de darse un aumento notable del número de sindicatos en estos rubros, la organización sindical no ha logrado la consolidación como un actor capaz de representar la voz los trabajadores en estas áreas de la producción, debido en cierta medida, a la flexibilidad y movilidad laboral existente en estos sectores, esto ha impedido el surgimiento de una identidad colectiva y del traspaso de experiencias de organización de aquellos trabajadores que provienen de otros rubros.

II. 6. b. Las micro y pequeña empresa como principal fuente de empleo.

Las micro y pequeñas empresas (MIPE) al año 2005 representan “el 96,9 por ciento de las unidades económicas, y emplean a 3 millones 98 mil 777 personas a lo largo del país” (Chile Emprende, 2005; pp.7).

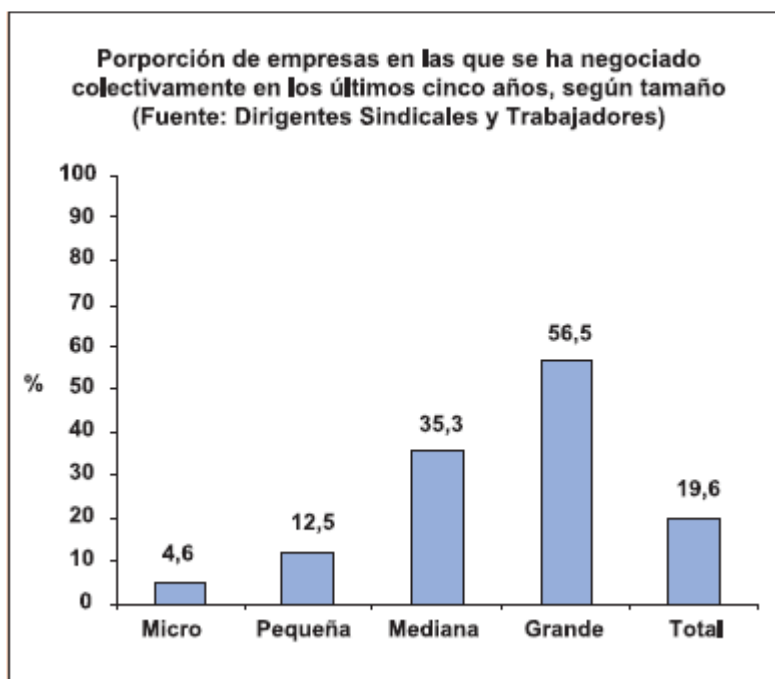
Las MIPE se caracterizan por una gran heterogeneidad, y van desde empresa unipersonales a empresas con más de 10 trabajadores, además el grado de informalidad en este sector es extremadamente alto, se estima que existen aproximadamente 1.4 millones de MIPE, de las cuales la mitad corresponderían a establecimientos informales. Las condiciones de empleo existentes en las MIPE son bastante precarias y la rotación laboral es la más alta si dividimos a las empresas según su tamaño, sobre todo en aquellas de carácter informal. Gran parte de casi el 50% del total de la fuerza de trabajo del país que se desempeña en este tipo de organizaciones, debe atenerse a esta precariedad. Lo mismo ocurre con la actividad sindical que debe adaptarse a este sector en que las unidades de trabajo son por definición pequeñas, en donde en muchos casos son relaciones, que van más allá de lo contractual, como lo son las relaciones familiares, las que vinculan a empleador y empleados, y en donde existe una visión conflictivista de la organización sindical en general (Dirección del Trabajo. 2005).

Con estos antecedentes resulta coherente afirmar que “las normas de sindicalismo y negociación colectiva no alcanzan a la pequeña empresa” (Henríquez, H. 1999; pp. 102). Los datos emanados de la Encuesta Laboral (ENCLA) 2004 de la Dirección del Trabajo, estudio que realiza una caracterización de la actividad empresarial privada y que solo considera parte de los establecimientos constituidos formalmente, muestran la existencia de una correlación positiva entre la existencia de sindicatos y el tamaño de las empresas:



Estos datos resultan preocupantes al demostrar que la organización sindical no logra alcanzar a este segmento de la fuerza de trabajo, si agregamos a demás el hecho de que la ENCLA no cubre al sector informal la situación se agudiza, ya que esto significa que aproximadamente entre un 45% y un 50% de la fuerza de trabajo total esta quedando excluida de la posibilidad de organizarse y actuar de manera colectiva ante su empleador.

A su vez en este “ámbito (...) la inmensa mayoría de los trabajadores solo tiene la instancia del acuerdo individual para determinar las condiciones bajo las cuales trabajará” (Henríquez, H. 1999; pp. 102).



Esto se encuentra vinculado a la escasa cobertura sindical que existe en este tipo de empresas, ya que la negociación colectiva es la herramienta que clásicamente ha utilizado el sindicalismo para poder tratar con el empleador y que a demás le otorga mayor capacidad de presión debido a que, en última instancia, permite la huelga legal. Por lo tanto al existir bajas tasas de sindicalización, no ha de sorprender que la negociación colectiva también sea baja.

II. 6. c. Precarización del empleo.

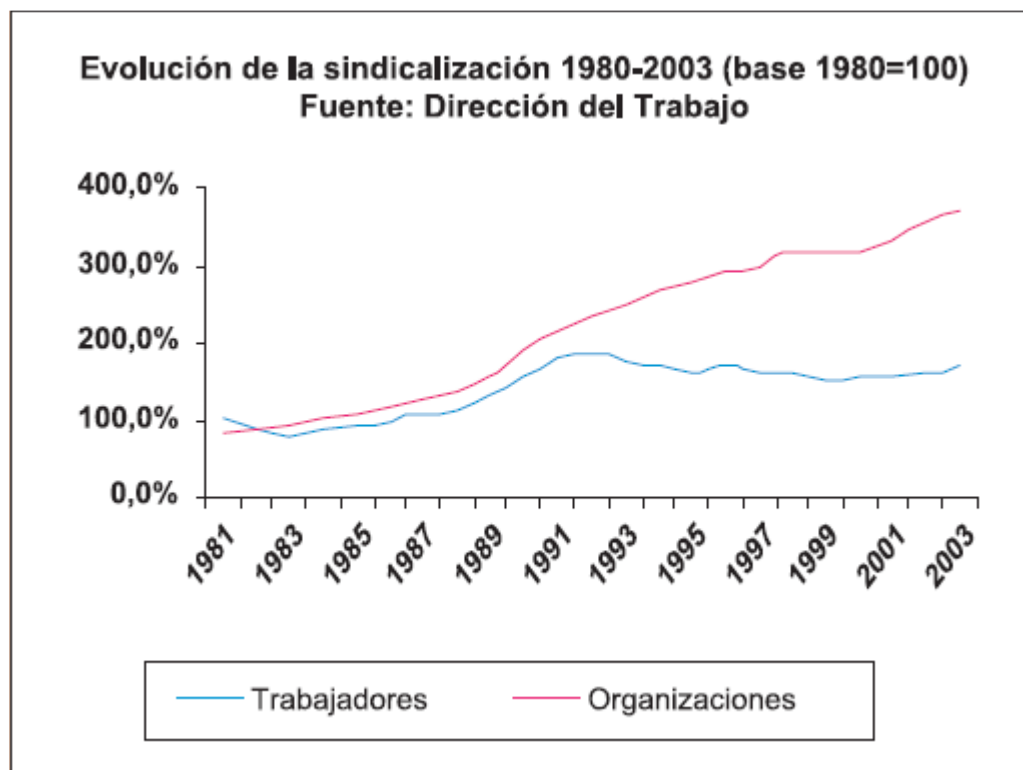
Como ha sido descrito con anterioridad, en la precarización de las condiciones del trabajo participan múltiples procesos: la subcontratación, la existencia de modalidades de contratación por tiempos definidos, y la presencia en el mercado laboral de una gran masa de individuos que no tiene contrato. Esta precarización del mercado laboral responde a la lógica neoliberal que busca la atomización, la fragmentación, y la reducción de los espacios de constitución de actores sociales, ya que estos impiden el libre actuar del mercado, coartando su capacidad de regulación. (Garretón, en Silva, B. 2005)

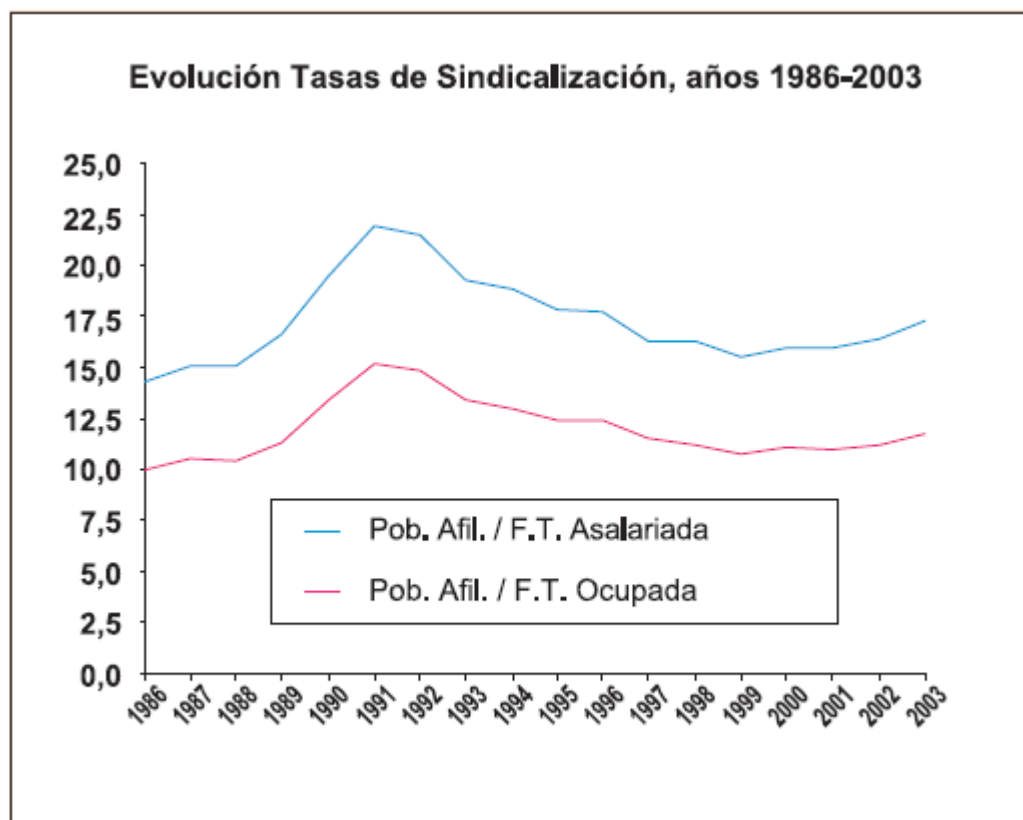
Las cifras emanadas desde la ENCLA 2004 muestran que la subcontratación es un fenómeno que viene en aumento en el país. Es así como al año 1999, según esta encuesta, el 42,9% de las empresas subcontrata servicios, al año 2004 el porcentaje sube al 50,5%. Lo preocupante de estas cifras radica en que aproximadamente en la mitad de las unidades laborales existen trabajadores que, a pesar de compartir una misma realidad laboral, no pueden expresar sus demandas de forma conjunta al tener que responder a una multiplicidad de empleadores. Esto, lógicamente, reduce las posibilidades de acción de los sindicatos al atomizar y desvincular sus demandas, y al entorpecer, principalmente en la empresa que presta servicios, las condiciones de formación y asentamiento de los sindicatos.

Los tres procesos descritos en este apartado forman parte de la gran variedad de consecuencias que ha implicado para Chile, la consolidación del modelo neoliberal, esta doctrina busca desarticular todo movimiento o institución que ponga trabas al mercado, desde esta perspectiva la organización de los trabajadores rigidiza el mercado de trabajo restándole eficiencia y por lo tanto, transformándose en una instancia que perjudica a los propios trabajadores, al impedir que ellos se vean beneficiados por las libertades del

mercado. No resulta sorprendente que a partir de esa lógica, las reformas impuestas por la dictadura apuntaran a entorpecer y deslegitimar la organización y acción sindical.

A partir de las reformas iniciadas con la puesta en marcha del Plan Laboral la realidad del movimiento sindical se vio afectada, tanto, por las propias reformas, como, por los procesos culturales vividos por la sociedad chilena, el resultado más evidente de esto ha sido una atomización y una baja en la capacidad de representación de la organización sindical, procesos que se ilustran en los siguientes gráficos:





Todo lo anterior permite aseverar que el movimiento sindical se encuentra sumido en una crisis, que responde principalmente a causales estructurales, al quedar en extremo reducido su margen de acción y al no tener la opción real de representar a todos los trabajadores.

II. 7. Cambios Culturales

Todos los cambios y modificaciones que se ha venido presentando, están incluidos en un marco general, que ha sido llamado *globalización*; los procesos culturales presentes hoy, son mediados por este fenómeno, construyendo una nueva forma de concebir a las sociedades, y por ende, a los sujetos que las componen.

La globalización es el proceso por el que la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unifica mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. Así, los modos de producción y de movimientos de capital se

configuran a escala planetaria, mientras los gobiernos van perdiendo atribuciones ante lo que se ha denominado la "sociedad en red". (www.wikipedia.org).

En cuanto parte de un proyecto político, se trata de construir con la "globalización" una organización económica internacional en la que la libre circulación de mercancías y los flujos financieros no encuentre el más mínimo obstáculo para rentabilizar el capital. Se trata también de impedir que los gobiernos puedan realizar cualquier política social contradictoria con las exigencias del mercado. (www.wikipedia.org).

La multiplicidad de códigos interpretativos con los que se cuenta hoy en día, y la velocidad con que circulan informaciones y símbolos aceleran la obsolescencia de las experiencias pasadas e instalan una especie de presente autista, una secuencia de actos sin relación histórica entre ellos. La expansión informática del espacio, a través de la globalización, permite una comunicación sin la presencia física de los participantes. Lo que cambia no sólo la sociabilidad diaria, sino la noción del espacio público, al ser suplida por otras mediaciones. La sociedad nacional sigue siendo el universo habitual de la vida cotidiana. Sin embargo, la experiencia de la gente ya no se agota en ese espacio. (PNUD, 2002).

Hacer del mercado el principio organizativo de la vida social significa algo más que una reorganización de la economía, implica un proyecto cultural en la medida que propone un cambio deliberado de las prácticas y representaciones de la convivencia. (Lechner, 2004). Estas modificaciones en la estructura económica, han afectado fuertemente a la población, incidiendo en la forma como se compone, su actividad y conciencia. (Riesco, 1989).

En lugar de las pocas clases y fuerzas sociales de antaño, ahora una multiplicación de actores y una variedad de sistemas de valores y creencias amplían el abanico de lo posible. Sin embargo, se observa que la pluralización de los referentes normativos y la competencia entre los esquemas interpretativos de las personas dificultan la creación de un marco de referencias colectivas. (Lechner, 2004).

Hoy la relación entre trabajo y sociedad en el Chile actual se expresa en la reorganización de los procesos productivos, en la institucionalidad laboral y en las formas de estructuración de los vínculos sociales al interior del mundo del trabajo. Las relaciones

laborales están más expuestas a la ruptura y la inestabilidad condicionando las formas de sociabilidad en el mundo del trabajo.

La sociedad neoliberal ha buscado vías para acabar con los males de la rutina, característica de una producción *fordista*, creando instituciones más flexibles. En los lugares de trabajo con un perfil flexible y altamente tecnologizado, paradójicamente los trabajadores se sienten personalmente degradados por la manera en que trabajan. Los trabajadores dependen de un programa informático y, en consecuencia, no pueden tener un conocimiento práctico del oficio. El trabajo ya no les resulta legible, en el sentido de que ya no comprenden lo que están haciendo. Frente a esta reducción de dificultad y resistencia que provoca este método de trabajo, se crean las condiciones para que los trabajadores muestren una actividad acrítica e indiferente, una falta de apego a tareas particulares y una confusión con respecto a la posición social que ocupan. (Sennet, R. 2000).

Como consecuencia del establecimiento de los nuevos modos de producción, el status del individuo ha cambiado radicalmente. Éste es reconocido por sí mismo, al margen de su inscripción en colectivos. Pero no por ello está seguro de su independencia. Una sociedad de individuos sería una sociedad de inseguridad total. Liberados de toda regulación colectiva, los individuos viven bajo el signo de la amenaza permanente porque no poseen en sí mismos el poder de proteger y de protegerse. (Castel, R. 2004).

Los éxitos en los indicadores económicos y sociales, han ido acompañados por el malestar y la disconformidad de la población, que no se pueden atribuir sólo a la desigualdad existente en la sociedad, sino también a una desconexión entre el nivel y el modo de vida, fundamentalmente por la creciente y generalizada inseguridad, que se expresa en todos los ámbitos: a) inseguridad ciudadana: desconfianza en los otros; b) inseguridad socio-económica: que en el terreno laboral, toma la forma en el temor a ser excluido, a perder la posición y la identidad social que da el trabajo, a causa de la mayor flexibilidad laboral; c) inseguridad psico-social, generada por el ritmo de vida actual, caracterizado por la competencia, el individualismo y el deterioro de la sociabilidad.

Se pueden apreciar tres fenómenos culturales en Chile que pueden ser considerados consecuencia de la implantación de la estrategia de crecimiento hacia afuera: el acelerado

proceso de individuación, el consumo como generador de identidad, y la mercantilización de la fuerza de trabajo.

Individualismo

Las políticas neoliberales implementadas en los 70, aceleraron la individualización en el ámbito económico, entregando a los individuos la responsabilidad de decidir por su propia cuenta su futuro. Desde ahora, cada persona es libre de elegir su situación en términos de previsión social, seguro médico y educación de los hijos. Esta *libertad de elegir* amplía las opciones para muchos sujetos, al mismo tiempo que significa para muchos otros la pérdida de la protección que ofrecía el Estado de cara a la incertidumbre de la vida. (Lechner, 2002).

El énfasis en la libertad es el elemento distintivo de la cosmovisión neoliberal, definida en términos de autonomía individual; es esencial en esta autonomía que el individuo no sea entramado o coaccionado por la sociedad. Estamos transitando desde la sociedad del trabajo a la sociedad del consumo. El trabajo por lo tanto ya no proporciona lazos de identificación y solidaridad, ni tampoco le permite al individuo construir sus normas éticas desde allí. Ahora el ciudadano consumidor introduce una nueva forma de convivencia social, más individual, más tenue, y centrada en los deseos y placeres. (PNUD, 2002). Los principios económicos liberales, han tendido a atomizar y separar a los sujetos, así como también a destruir las identidades locales y el carácter societal de los ciudadanos, mermando de paso el carácter político de las personas. (Salazar, 1989).

La tradición comunitaria de Chile se ha visto trastornada por la fuerza y rapidez con que el individuo suele desvincularse de los antiguos valores y lazos solidarios para decidir, por su propia cuenta qué quiere hacer y quién quiere ser. (Lechner, 2002).

Las personas de estrato bajo viven la realidad social como un proceso aparentemente todopoderoso, que atropella a quién no sepa adaptarse. Si, además, carecen de lazos sociales sobre los cuales apoyarse, no quedaría más que replegarse al mundo privado. En este contexto tiende a producirse una individualización negativa. Ilustrativo de esto sería la consigna “andando bien las cosas en casa, lo que pase en el país tiene poca importancia”. Esta privatización de la vida social le resta densidad al tejido social, diluyendo la imagen de sociedad que se forman los sujetos. (Lechner, 2002).

En definitiva vemos que han cambiado las representaciones que la gente suele hacerse de la sociedad. Antes se imaginaba a la sociedad como un cuerpo coherente y cohesivo. En comparación con entonces, ahora se siente que todo es posible y nada es seguro. Nadie y nada ofrece una idea verosímil de la totalidad social. Sin ese marco de referencia, no es fácil sentirse parte de un sujeto colectivo.

El sinsentido de la política, entendida como construcción deliberada del orden social, parece estar relacionado con la escasa capacidad de acción de parte de la ciudadanía. En tanto el orden existente parece ser *natural*, no parece viable querer modificarlo. Cada vez más son instancias no políticas, los llamados poderes fácticos, las que fijan las alternativas en relación con el desarrollo de la sociedad. La ciudadanía aprende que la realidad social parece ser un orden establecido por algunos ajenos a ella, sustraído por completo a su decisión. Luego, la actitud política actual de los ciudadanos estaría influida por la percepción que tienen de su nula capacidad para incidir sobre la marcha del país, inmovilizándose (PNUD, 2002).

Toda esta nueva forma de entender la acción política incide poderosamente en la colectivización de los sujetos, y por lo tanto afecta directamente la acción social y el carácter político del sindicato.

Consumismo

El legado mas importante dejado por la dictadura ha sido un cambio cultural profundo que se manifiesta en que se ha pasado del énfasis en el movimiento colectivo a un énfasis en el consumo como base de la construcción de identidades y de la búsqueda de reconocimiento. (Larraín, 2001).

Las implicancias de este fenómeno en la construcción social del nuevo ciudadano, se puede observar en el giro desde la acción colectiva a la estrategia individual, en que la identidad individual prevalece por sobre la colectiva; por otra parte en que la protección del trabajo en tanto bien público, pasa a un plano secundario respecto de la libertad del consumidor. Y por último en que el imaginario social se nutre hoy más de la publicidad que de la experiencia laboral. (Lechner, 2004).

Nuestra sociedad lleva hoy la impronta del consumo. Es en este marco cultural, que son re-definidos los significados que pueden tener las relaciones sociales. La cultura del

consumo es compartida incluso por quienes están excluidos. A través de los medios masivos de información y otros dispositivos, incluyendo la vivencia de la gran ciudad, la cultura del consumo influye de manera determinante sobre el modo en que las personas se definen. (Bauman 1999).

Por lo tanto, hoy en Chile, vemos que se combinan un mercado laboral flexible, con poderes sumamente acotados del sindicato, y una masificación crediticia. El crédito, mucho más que el sindicato, aparece ahora como el instrumento del progreso. (Moulian, 1997).

Mercantilización.

Hoy el mundo del trabajo se constituye de una manera absolutamente distinta a la prevaleciente en décadas precedentes. Hoy los modos de coordinación en el mundo del trabajo ya no responden a decisiones sociopolíticas, sino más bien a una creciente mercantilización del vínculo social entre capital y trabajo. (Figueroa,)

La mercantilización de la fuerza de trabajo trae aparejada la fragmentación de los procesos productivos. Las relaciones sociales de trabajo pasan de lo asociativo, a lo individual. La mercantilización ha traído como consecuencia que la fuerza de trabajo sea vista hoy por hoy como una *mercancía*, sometida a las reglas y mecanismos de la competencia, “realizar el destino auténtico de la fuerza de trabajo en cuanto mercancía, significa prescindir del sindicato”. (Moulian, 1997; pp. 118).

La “liberalización” de las relaciones laborales fomenta la tendencia a considerar a los trabajadores sólo por la productividad del “factor trabajo” al servicio del sistema económico. Se atribuye preeminencia al “sistema” y, por consiguiente, las medidas protectoras del trabajador suelen ser vistas como un atentado al buen orden. (PNUD, 2002).

III. MARCO CONCEPTUAL

III. 1. Socioconstruccionismo

En la presente investigación se adopta la perspectiva Socioconstruccionista que implica una nueva forma de concebir el mundo. Esta tendencia surge durante la década de los sesenta en un momento crítico y de innovación disciplinar tanto para la Psicología como para las ciencias sociales en general, sobre la crisis ontológica y epistemológica del pensamiento moderno, desarrollando un conjunto de críticas a los supuestos y prácticas que sostienen la existencia de un conocimiento verdadero, representativo de un mundo objetivo que existe con independencia del sujeto, que es universal y acumulativo.

Es así como progresivamente se estructura una nueva visión de los elementos que deben centrar la atención de la investigación social y los métodos adecuados para permitir el avance de las ciencias sociales, llevando de esa forma, a que en las dos últimas décadas se haya gestado un nuevo programa psicológico denominado Socioconstruccionismo, el cual Kenneth Gergen define como una orientación del conocimiento y una perspectiva social plural e interdisciplinaria, que entiende el conocimiento como producción sociohistórica y cultural más que una referencia a verdades objetivas y universales; que centra su atención en “explicar la construcción del conocimiento y la realidad social a partir de la capacidad discursiva de los sujetos, destacando el poder constructivo que adquiere el lenguaje en el marco de las relaciones sociales” (Sandoval, 2004;pp.92).

Desde un plano ontológico, el socioconstruccionismo desarrolla una crítica al supuesto que sostiene que la realidad existe tal cual es, con independencia de la acción y del conocimiento de los seres humanos, es así como los objetos son como son porque nosotros somos como somos, los hacemos, tanto como ellos nos hacen, y por lo tanto, ni hay objetos independientes de nosotros, ni nosotros somos independientes de ellos. Frente al mito del objeto no se puede dejar de insistir sobre el hecho de que el propio concepto de “objeto” es convencional, y depende de lo que decidimos definir como un objeto (Ibáñez, T. en Garay Uriarte, A. 2001). De este modo, lo que consideramos como *objeto* en un contexto social e histórico particular, es producto de las prácticas lingüísticas que convencionalmente definen lo que *es real* dentro de una cultura y un momento particular.

Coherente con lo anterior, el socioconstruccionismo se aleja de la dicotomía de las lecturas de “fuera” opuesto a lo que pueda estar “dentro”. De esta manera, lo que queda disuelto a partir del momento en que rechazamos la idea de una realidad independiente es simplemente esa dicotomía radical, esa separación nítida entre la realidad, por una parte, y el conocimiento de la realidad por otra. No hay forma de romper la relación interna que une intrínsecamente la realidad con su conocimiento (Ibáñez, T. en Garay Uriarte, A. 2001).

Es así como al momento de definir lo existente , nos adentramos en el mundo de las prácticas discursivas, en donde la realidad es tal dentro de nuestros discursos y no en discursos que hablen sobre la realidad (Sandoval, 2004); dando comienzo al proceso de construcción, asociado al procesos de intercambio social, dentro de un marco general histórico y cultural.

En términos epistemológicos, el planteamiento socioconstruccionista critica la creencia de que los sujetos sociales tenemos, la capacidad de emitir un lenguaje referencial que actúa representando la realidad exterior. Esta crítica pone en cuestionamiento la conceptualización del lenguaje como espejo-reflejo de la realidad, idea fundamental de la tradición modernista.

En base a lo anterior, el argumento central del socioconstruccionismo consiste en que las condiciones sociales de producción, son una marca característica del conocimiento humano. Se asume entonces que el lenguaje no sólo tiene funciones descriptivas, sino que es, fundamentalmente, de naturaleza formativa. Así pues, el lenguaje no es únicamente expresivo, sino que hablar equivale a construir el mundo y debe ser visto consiguientemente como una forma de acción (Garay Uriarte, A. 2001). Desde este enfoque las acciones lingüísticas se consideran tanto discursos públicos como acontecimientos sociales, de manera que toda manifestación discursiva se hace equivalente a una convención lingüística asentada en una comunidad. En palabras de Gergen “los términos no son descripciones de los acontecimientos, simplemente son modos locales de hablar que se utilizan para coordinar relaciones entre gente en el seno de su entorno” (en Sandoval, J. 2004; pp.109).

Es precisamente el acercamiento a la perspectiva lingüística la que potencia la consolidación de este movimiento teórico, puesto que el denominado giro lingüístico con su propuesta de análisis de lo social y lo humano en el lenguaje, incorpora al

socioconstruccionismo a un movimiento intelectual mayor, de clara tendencia posmoderna (Sandoval, 2004).

El socioconstruccionismo, como perspectiva teórica, va a tener su eco en la psicología. Primero, a través de la perspectiva culturalista. Sin embargo al asumir la metáfora lingüística y la introducción del análisis del discurso a la investigación en Psicología social, es lo que traerá consigo el desarrollo de una de las respuestas más consistentes desde una perspectiva socioconstruccionista a la psicología tradicional anglosajona: la psicología discursiva.

III. 2. Teoría Discursiva Socioconstruccionista en la Psicología social

Desde los debates en las ciencias sociales a fines de la década de los sesenta se a desatado la expansión de argumentaciones críticas en torno al denominado *giro lingüístico*, repercutiendo en la filosofía y las ciencias sociales, lo cual se tradujo en una mayor atención el rol que desempeña el lenguaje, tanto en el planteamiento de esas disciplinas como en la creación de los fenómenos que suelen estudiar (Ibáñez. T en Iñiguez. 2003).

Este periodo de desarrollo académico produjo la irrupción de concepciones provenientes de la filosofía del lenguaje, el neopragmatismo, el postestructuralismo y el posmodernismo, todos movimientos intelectuales que, en mayor o menor medida, han influenciado la forma de hacer psicología social.

En filosofía del lenguaje, la discusión se ronda entre la crítica hacia la hegemónica concepción esencialista o referencial del lenguaje en donde las palabras nombran objetos y en la cual cada palabra se corresponde con un único significado, al cual se accedería gracias a la experiencia humana, en otras palabras “que el lenguaje constituye una descripción de un estado de cosas, y que el lenguaje representa una copia eficaz del mundo verdadero” (Sandoval,2004; pp. 102).

En contraste el filosofo Wittgenstein, uno principales pilares del giro lingüístico, plantea que el significado no es un atributo portado por el lenguaje, concibe al lenguaje como “un conjunto de diferentes partes cada una de las cuales puede desempeñar su rol. La imagen es la de una caja de herramientas, con la cual se puede jugar a construir diferentes objetos” (Fernández, 2003; pp. 193). Por lo tanto, el lenguaje estaría compuesto un

conjunto de “juegos de lenguaje”, “modalidades estructurales de habla, como procesos diversos de uso de las palabras según determinadas reglas ligadas a una forma de vida o tradición” (Sandoval, 2004; pp. 103).

Por su parte la semiótica, el postestructuralismo y el posmodernismo se suman al anterior planteamiento al presentar una desconfianza profunda hacia la idea de que el lenguaje referencial actúa representando o reflejando la realidad. Su planteamiento es de particular interés para las corrientes que entienden de esta forma las ciencias sociales, pues el objetivo de esta disciplina es “conocer el sistema o el conjunto de discursos que se ocultan detrás de la simple explicación de los hechos basada en palabras y objetos y, al hacerlo así, han alterado radicalmente las nociones comunes de los hechos y de la representación” (Potter, 1998; pp. 95).

Uno de los argumentos más relevantes que nos entrega esta disciplina, es la argumentación que desarrollaría principios del siglo XX Saussure, para rebatir la idea que las palabras obtienen su significado al nominar objetos del mundo. Lo central de la propuesta del autor se encuentra en afirmar que las palabras en vez de unir los objetos con significados, solo agrupan un concepto o un sentido (significado) con una representación sensorial (significante). Dentro de este esquema, Saussure sostiene que los términos obtienen su sentido a partir de conjuntos de relaciones o contrastes (Potter, 1998). Es así como los sistemas de diferencia en el significado toman importancia, donde la utilización de conceptos dependerá del marco diferencial en el cual se encuentre la cultura y no por el mundo físico en el cual se desarrollan. (Potter, 1998).

Lo anterior toma forma en la psicología social al considerar que el conocimiento no está en la mente de los individuos, ni las palabras son reflejo ni de la mente ni de una naturaleza preexistente; el origen principal de las palabras que utilizamos sobre el mundo se encuentra en las relaciones sociales. Desde este punto de vista lo que llamamos conocimiento no es el producto de sujetos aislados, sino del intercambio social; en donde la interdependencia se encuentra sobre la individualidad (Gergen. 1989).

El giro hacia el lenguaje en ciencias sociales ha determinado también un descentramiento del individuo, entendido no como una entidad aislada constitutivamente, si no que los sujetos, en tanto entidades constituidas lingüísticamente, quedan comprendidos

como entidades constitutivamente sociales. El conocimiento no está en la mente de los individuos, ni las palabras son reflejo ni de la mente ni de una naturaleza preexistente.

Los procesos sociales que constituyen la realidad toman el carácter de procesos históricos, y se concretizan en discursos acerca de la realidad (Gergen, 1989). En efecto, el lenguaje, en tanto sentidos socialmente compartidos, construye realidades y cambia junto con las relaciones sociales. El lenguaje contextualizado ya no puede ser ofrecido como una estructura abstracta, fundamento seguro, ahistórico y estable para el conocimiento. La lengua es descubierta como un artilugio de poder.

Los discursos del postmodernismo, sus conceptos, comprensiones y técnicas, son también la posibilidad de nuevos mecanismos de dominación, es por ello que necesitamos estar atentos a los efectos de la comprensión discursiva sobre el devenir social. (Ibáñez, 1996).

Para entender los discursos y sus efectos, y abordarlo con sus posibilidades estratégicas, debemos entender los significados que ellos implican. Pero los discursos no poseen significados, por el contrario, los significados son asignados a ellos a partir de sus usos sociales, emanando de la interacción, grupos sociales y estructuras sociales en las cuales los discursos están asentados.

El estudio del discurso debe lidiar tanto con las propiedades del texto y del habla y con lo que es usualmente denominado el contexto, que es, la otra característica de la situación social o el evento comunicativo que puede influenciar sistemáticamente texto y habla.

Si queremos explicar cómo los discursos operan, no podemos restringirnos investigando las estructuras internas, las acciones individuales, o los usos del lenguaje; por el contrario, debemos investigar cómo los discursos, como acciones sociales, están asentados en un amplio marco de entendimiento de comunicación e interacción. Los discursos deben, entonces, ser abordados como una parte constitutiva de un contexto local y global, así como social y cultural.

Por lo anterior, los autores sostienen que es mejor ser capaces de situar el discurso en una relación dialéctica entre eventos discursivos particulares y las circunstancias y estructuras sociales que la enmarcaban. Los discursos no son producidos sin un contexto y no pueden ser entendidos sin tomar en consideración este contexto. Los discursos están

siempre conectados a otros discursos que fueron producidos previamente, así como son producidos sincrónica y subsecuentemente. En este sentido, demandan considerar la intertextualidad así como el conocimiento sociocultural en nuestro concepto de contexto. Los contextos, como los discursos, no son objetivos, ellos, en sí mismos, son socialmente constituidos. Ellos son interpretados o contruidos, y continuamente hechos por y para los participantes. Para estudiar ampliamente el contexto, el estudio debe llegar a ser “tridimensional”, al situarlo histórica y socialmente, en orden de conectar texto y contexto.

El sujeto resulta entonces una producción enteramente social, variable y moldeable contextualmente. Los sujetos son entendidos como sujetos hablantes, es decir partícipes del discurso, productores a la vez que reproductores de éste. Los discursos en los cuales sus prácticas se desarrollan determinarán sus características propias, en tanto construcciones variables de acuerdo a las circunstancias que determinan la aparición de los discursos. Las acciones que construyen la sociedad, son prácticas firmemente enraizadas en el discurso, y el discurso reside y se reproduce en las relaciones sociales, generándose y transformándose a través de la acción de los sujetos, que a su vez emergen y se moldean en tanto partícipes del mismo fluir discursivo.

IV. OBJETIVOS

IV.1. Objetivo General

Analizar los discursos, en torno al Sindicalismo Chileno, en general, y al Sujeto Sindical, en particular, de los trabajadores afiliados a sindicatos pertenecientes a los rubros Industria, Transporte, Comercio y Servicios, de la Provincia de Valparaíso.

IV.2. Objetivos Específicos

1. Describir las categorías constituyentes de los discursos, en torno al Sindicalismo Chileno, en general, y al Sujeto Sindical, en particular, de los trabajadores afiliados a sindicatos pertenecientes a los rubros Industria, Transporte, Comercio y Servicios de la Provincia de Valparaíso.

2. Identificar los lineamientos discursivos de los trabajadores afiliados a sindicatos, pertenecientes a los rubros Industria, Transporte, Comercio y Servicios, de la Provincia de Valparaíso, en torno al Sindicalismo Chileno, en general, y al Sujeto Sindical, en particular.

3. Interpretar los discursos, en torno al sindicalismo chileno, en general, y al sujeto sindical, en particular, de los trabajadores afiliados a sindicatos pertenecientes a los rubros industria, transporte, comercio y servicios de la Provincia de Valparaíso, situándolos histórica y socialmente en el contexto sociocultural del cual forman parte.

V. METODOLOGÍA

V. 1. Tipo de Investigación

El presente estudio es del tipo no experimental, ya que se busca observar el fenómeno del sindicalismo, tal como se da en su contexto natural, para luego analizarlo. No se busca, ni es posible manipular variables. Se observa una situación ya existente y no provocada intencionalmente por el investigador.

La investigación no experimental, es investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan por que ya han sucedido, las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se dan en su contexto natural (Hernández, 2003).

Por otra parte el diseño responde al tipo transaccional o transversal, ya que se busca recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. El propósito de este diseño es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Por último la presente investigación es del tipo exploratorio descriptivo; exploratorio porque el discurso sobre el movimiento sindical en trabajadores afiliados a sindicatos es una temática que ha sido escasamente investigada por estudios de esta naturaleza, por lo que la información que se obtenga de ella permitirá ampliar el espectro de conocimiento sobre la organización sindical. Responde al carácter descriptivo por que no busca generar explicaciones acerca del escenario actual de la organización sindical, sino más bien identificar ciertas áreas, propiedades o dimensiones que resultan consecuentes con los objetivos de la presente investigación.

V. 2. Universo y Muestra

V. 2. a. Universo

La población de la presente investigación esta comprendida por trabajadores afiliados a sindicatos pertenecientes a la Provincia de Valparaíso.

V. 2. b. Muestra

La conformación de la muestra se constituirá de manera no probabilística. Es decir, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. (Hernández, 1998).

Este tipo de muestra implica, un procedimiento para la selección de los sujetos de tipo intencional, ya que los criterios para determinar los sujetos que serán parte de la muestra, dependen de las características definidas en los objetivos de esta investigación.

Se busca de esta manera que los informantes aporten respecto a riqueza, profundidad y calidad de la información, más que a cantidad y estandarización de ésta.

V. 2. c. Criterios para la selección de la muestra

Para seleccionar la muestra se han definido los siguientes criterios:

- Criterio de Localización de sindicatos: sindicatos pertenecientes a la Provincia de Valparaíso.
- Criterio de Antigüedad de sindicatos: sindicatos de la provincia de Valparaíso constituidos a lo menos hace 3 años.
- Criterio de Afiliación y Rol Sindical de trabajadores sindicados: trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato actualmente, y que no pertenezcan al estamento dirigencial de su respectivo sindicato.
- Criterio de Pertenencia de trabajadores sindicados: incluye a los trabajadores afiliados a los sindicatos pertenecientes a los rubros de transporte, de industria, de servicios y de comercio de la provincia de Valparaíso.
- Criterio de edad de trabajadores sindicados: incluye a los trabajadores sindicados que sean mayores de 30 años de edad y/o menores de 30 años de edad.

- Criterio de antigüedad de trabajadores sindicados: incluye a los trabajadores que tengan una experiencia de afiliación sindical mayor a 3 años de sindicalización y/o menor a 3 años de sindicalización.

V. 2. d. Fundamentación de la muestra

- Criterio de localización de sindicatos: se selecciona los sindicatos pertenecientes a la provincia de Valparaíso, con el objeto de proporcionar mayor viabilidad a la investigación por su cercanía.
- Criterio de antigüedad de sindicatos: se selecciona a los sindicatos que cuenten con al menos 3 años de funcionamiento, ya que este criterio permite de alguna forma asegurar que las organizaciones con las que se trabajara cuentan efectivamente con una participación y un nivel de organización, que le han permitido tener cierta trascendencia en el tiempo, no siendo uno de los muchos sindicatos hoy inactivos que existen en la región.
- Criterio de afiliación y rol sindical de trabajadores sindicados: se selecciona a aquellos miembros afiliados actualmente a algún sindicato y que no pertenezcan al estamento directivo, ya que a través de este criterio se busca evitar la emergencia en la presente investigación de los discursos oficiales que imperan en las cúpulas directivas de la organización sindical.

Los tres criterios anteriormente descritos apuntan a generar una cierta homogeneidad en la muestra, para de esta manera, establecer un nivel de base en el tipo de organización sindical y de sujetos sindicados con los que se ha de trabajar. Lo anterior se debe a que resulta necesario trabajar con sindicatos, que a pesar de pertenecer a distintos rubros de la producción, tengan una orgánica y una estructura de funcionamiento similar, que permita la comparación de los discursos de sus sindicados.

- Criterio de pertenencia de trabajadores sindicados: se selecciona trabajadores afiliados a los sindicatos pertenecientes al rubro transporte y comunicaciones, al rubro industria, al rubro de servicios comunales, sociales personales y al de comercio de la provincia de Valparaíso. Estos cuatro rubros son los que reúnen durante los últimos 15 años un mayor número de afiliados al igual que de sindicatos en la región de Valparaíso (Dirección del Trabajo, 2005). Además estos rubros durante el periodo enero-marzo del presente año, se encuentran entre los cinco rubros que a nivel regional absorben una mayor cantidad de fuerza trabajo; siendo tanto los servicios comunales, sociales y personales, como el comercio los que más aportan (INE, 2006).
- Criterio de edad de trabajadores sindicados: se selecciona a trabajadores mayores y menores de 30 años, con el fin de observar las posibles diferencias existentes en sus discursos respecto a la organización sindical, producto de su pertenencia a grupos etéreos distintos, para así observar si esta pertenencia guarda alguna relación con los tipos de discursos emitidos.
- Criterio de antigüedad de trabajadores sindicados: se selecciona a trabajadores con una experiencia sindical mayor y menor a 3 años de afiliación, con el fin de observar las posibles diferencias existentes en sus discursos respecto a la organización sindical,

Estos tres criterios tienden a la heterogeneidad en la muestra, ya que resulta necesario asegurar una diferencia en ciertas condiciones de la muestra, para poder permitir la emergencia de discursos variados, respecto a la realidad de la organización sindical y enriquecer de esta manera el alcance de la presente investigación.

Los sindicatos a los cuales pertenecían los sujetos entrevistados son: del sector industria Corpora Tres Montes y Basf; del sector servicios sindicato Número 1 de trabajadores de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; del sector transporte sindicato de estibadores del puerto de Valparaíso y del sector comercio Ripley Valparaíso.

V. 2. e. Cuadro explicativo de selección de los sujetos para la muestra

	Sindicatos rubro comercio	Sindicatos rubro Servicios comunales, sociales y personales	Sindicatos rubro Transporte y comunicaciones	Sindicatos rubro industrial
Mayor o igual a 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto
Mayor o igual a 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto
Menor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto
Menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto	1 sujeto

V. 3. Técnica de Recolección de Datos

V.3.a. Entrevista Abierta ó Entrevista en Profundidad

La técnica que se utilizará en la presente investigación es denominada Entrevista Abierta ó Entrevista en Profundidad, la cual se define como un tipo de proceso comunicacional de obtención de información compuesto por un entrevistado o informante, un entrevistador, y un tema que es investigado (Gorden 1987, en Valles 2000). En este proceso emergen discursos como respuestas a una interrogación difundida en una situación dual y conversacional, que cuenta con la presencia y participación de los interlocutores - entrevistador y entrevistado -, los cuales co-construyen en cada instante esos discursos (Alonso 1994, en Valles 2000). En palabras de Sierra (1998) un modelo conversacional en el cual el entrevistador busca desarrollar en el entrevistado (trabajador sindicado) su potencial de expresión y racionalización de la experiencia a través del otro generalizado, es decir, desde el punto de vista del grupo social al que pertenece (sindicato).

La entrevista abierta o entrevista en profundidad, como herramienta de investigación cualitativa abierta y flexible, puede documentar perspectivas que no se representan comúnmente (o los investigadores ni siquiera imaginan), y de ahí que este enfoque puede darle fuerza a grupos desfavorecidos; como podrían ser los dieciséis trabajadores afiliados a los cuatro sindicatos pertenecientes a los rubros Transporte, Industria, Comercio y Servicios; al validar y hacer públicos sus discursos, en torno al Sindicalismo Chileno al Sujeto Sindical.

Como técnica cualitativa, la entrevista en profundidad es realizada de forma diversa, dependiendo de cada investigador, según su cultura, sensibilidad y conocimiento particular del tema, pero particularmente según el contexto espacial, temporal o social en el que se está llevando a cabo de una manera efectiva (Alonso 1994, en Valles 2003).

Producto de lo anterior, para autores como Valles (2000), Ortí (1989, en Valles 2000) y Sierra (1998), en relación con otras técnicas, las entrevistas en profundidad presentan ventajas como su riqueza informativa por los enfoques que expresan los entrevistados, mayor flexibilidad y accesibilidad a información difícil de observar, debido a intimidad y comodidad. Sin embargo, reconocen que sus limitaciones se encuentran en el

tiempo que toma realizar las entrevistas, problemas de validez y fiabilidad, y falta de observación directa.

Las razones principales que motivaron la realización de entrevistas para dicho estudio se pueden agrupar en tres: primero, el interés en los significados intersubjetivos (los significados que los trabajadores sindicados le dan a los distintos temas de la entrevista), más que en buscar respuestas dentro de un formato estandarizado, para comparar con otros grupos o sujetos. En segundo lugar, las entrevistas pueden permitir la exploración de asuntos que pueden ser demasiado complejos para investigarlos a través de medios cuantitativos, como sucede con el fenómeno del Sindicalismo Chileno, que ha sido abordado ampliamente desde miradas históricas, económicas, jurídicas, etc., no pudiendo abordar, de esta manera, los discursos intersubjetivos y los factores psicosociales que dan cuenta transversalmente dicho fenómeno. En tercer lugar, hacer entrevistas se constituye como una importante lección de participación y práctica durante el proceso de investigación, por parte de los entrevistadores-investigadores.

La práctica de las entrevistas que se realizarán en el presente estudio se sustentarán al alero de un enfoque posmoderno socioconstruccionista, fijando la atención sobre la variedad de interpretaciones, de los múltiples encuentros que se construirán durante dicha investigación, que pueden tener y tendrán los distintos sujetos.

Para la construcción y selección del material de las entrevistas del presente estudio, se han seguido una serie de pasos. Primero, se ha encontrado un tema a investigar, los discursos en torno al Sindicalismo Chileno y al Sujeto Sindical de trabajadores afiliados a Sindicatos. En segundo lugar, se ha especificado los distintos criterios y fundamentos para la selección de los sujetos que integrarán la muestra, criterios de localización y antigüedad de los sindicatos, y, criterios de afiliación, de rol sindical, de pertenencia, de edad, y de antigüedad de los trabajadores sindicados. En tercer lugar, se ha elaborado un guión de entrevista (ver Anexo 1), el cual contiene los temas y subtemas que se cubrirán durante las entrevistas de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación (especificar los objetivos). En cuarto lugar, se ha realizado el contacto con los sujetos que componen la muestra (especificar los sindicatos y los trabajadores); y acorde con los códigos éticos de la práctica investigativa respecto del “consentimiento notificado” (ver Anexo 2), se delinearón con los sujetos los temas a discutir con ellos, y se discutió qué registros de las entrevistas se

pretendía realizar, solicitando permiso para la realización de grabaciones de audio. En quinto lugar, se negoció un contrato de investigación con los sujetos participantes que incluyó garantías de anonimato, la promesa de finalizar la entrevista en cualquier momento si el entrevistado se siente incómodo, la exclusión de la transcripción o de otros registros de cualquier cosa que el entrevistado no desee que sea vista por otros, y una copia del informe final.

En consecuencia, mediante esta técnica se aspira a conocer el significado ideológico cotidiano de la realidad social estudiada y en el cual emergen no sólo creencias, expectativas, deseos, resistencias y temores, sino también conflictos y normas sociales dominantes, las cuales se encuentran vinculadas a la temática investigada respecto a la clase o estrato social al cual pertenecen los entrevistados (Ortí, 1996; Sierra, 1998).

V. 4. Plan de análisis de datos

V. 4. a. Análisis de Discurso

Tomando en cuenta la perspectiva epistemológica, la metodología citada en los apartados anteriores, y las características de la producción de información, el presente estudio utiliza como técnica de análisis de datos el llamado Análisis de Discurso, con el fin de dar cuenta los discursos que se articulan en torno al sujeto sindical, al sindicalismo chileno y como éstos se relacionan con el contexto sociocultural en el cual se producen.

Según los autores Lupicinio Iñiguez y Charles Antaki (1994, En: Iñiguez, 2003; pp.99) el discurso se caracteriza como “un conjunto de prácticas lingüísticas que mantienen y promueven ciertas relaciones sociales. El Análisis de Discurso consiste en estudiar cómo estas prácticas actúan en el presente manteniendo y promoviendo estas relaciones. Es decir, saca a la luz el poder del lenguaje como una práctica constituyente y regulativa”

Coherente con esta definición, se concibe el discurso como un conjunto de prácticas lingüísticas que sustentan y potencian ciertas practicas sociales. Por lo tanto, las prácticas discursivas se plantean en un tiempo y un espacio dado, en comunidades e instituciones sociales específicas que determinan la producción de estos discursos. (Pujai y Pujol en

Iñiguez y Antaki, 1994); lo cual se manifiesta en el documento obtenido de las entrevistas realizadas.

Si nos referimos a qué tipo de discurso tiene como objetivo la presente investigación, es importante atender la distinción que realiza Jociles (2002) del discurso y sus implicancias metodológicas. Es así como identifica tres dimensiones del discurso: *referencial*, *expresiva* y *pragmática*. En donde, si se busca construir la realidad externa al discurso, es decir, la correspondencia que guarda con los hechos o acontecimientos, estamos en el plano *referencial* del discurso. Cuando el interés se centra en la acción discursiva como producto de una sociogénesis determinada, expresada por una subjetividad interpretativa de los hechos y los sentimientos ante ellos, nos referimos al plano *expresivo* del discurso. Por último, si el interés es indagar sobre cómo afecta el discurso en el comportamiento de un grupo determinado, es decir, la capacidad de producir o inducir conductas y procesos asociados al discurso, nos encontramos con la dimensión *pragmática* del discurso.

Siguiendo con la tipología anterior, Jociles (2002) plantea que es necesario tomar estrategias metodológicas distintas a la hora de modelar la técnica de recopilación de datos, la selección de la muestra y la técnica de análisis de datos. Siguiendo esta línea y para efectos de esta investigación, el interés se centra en los aspectos expresivos y pragmáticos del discurso, en cuanto se busca indagar cómo se interpreta la situación actual de los sindicatos y el sindicalismo chileno en general, y como tendría que actuar un sujeto afiliado a este tipo de organizaciones laborales en el contexto actual.

Coherente con lo anterior, la metodología de análisis se centra en la interpretación metafórica y retórica, elementos que se encuentran en la propuesta analítica de Jesús Ibáñez desarrollada por María Isabel Jociles (2002).

V. 4. b. Plan de análisis

La estructura del plan de análisis a utilizar en el presente estudio, se basa en dos fuentes. Por una parte, se recogen elementos de la propuesta analítica de Jesús Ibáñez con su perspectiva del análisis sociológico del discurso, desarrollado por la Doctora en Sociología María Isabel Jociles, en el cual se enuncian tres niveles de análisis: el Nuclear,

el Autónomo y el Synnomo. Y por otro lado, debido a que la propuesta de análisis de discurso de Ibáñez se encuentra delineada para la técnica de grupos de discusión, mientras que esta investigación se basa en entrevistas en profundidad, se adoptó también la adaptación propuesta por los profesores Corrales y Sandoval de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, del análisis cualitativo de datos verbales desarrollado en el marco de curso “Herramientas Metodológicas para la Investigación” del programa de magíster en psicología social.

V. 4. c. Pasos de análisis

Como primer paso se realiza la *segmentación* de la información recabada en entrevistas previamente transcritas (ver Anexo 3). En este paso se busca traducir la secuencia de acontecimientos por medio de las frases lo mas breve posibles, para lo cual se necesita identificar *unidades de registro* y *unidades de contexto*. Las primeras son unidades mínimas portadoras de significados relevantes para el análisis, que no se derivan de ningún criterio gramatical ni poseen una extensión determinada. Las segundas son parte del marco interpretativo que le dan sentido las unidades de registro.

Este paso corresponde al *nivel de descripción* que plantea Ibáñez, el cual es una introducción al análisis en donde se le da un orden al contenido del texto analizado.

El segundo paso es la realización de *la paráfrasis*, en donde se sintetiza las unidades de registro en los sentidos posibles contenidos en ellas, es decir, se vuelve a expresar lo que enuncia cada unidad en todas las posibilidades de sentido que contengan (ver Anexo 4). Luego, cabe señalar, que estas sintetizaciones son de índole semántica y no narrativo.

Lo desarrollado en este paso es lo que se denomina en la propuesta de Ibáñez como *el nivel Nuclear* de análisis, en el cual se busca poner en manifiesto los elementos nucleares del material discursivo. Estos elementos son estructuras de verosimilitud, es decir, elementos mínimos del discurso que simulan su verdad, que lo hacen parecer verdadero y producen efecto de realidad. (Jociles, 2002).

El tercer paso consiste en el establecimiento *de sistemas de categorías*, que corresponde a la identificación de casilleros en donde se distribuyen las paráfrasis para su clasificación y análisis. Las categorías emergerán de la lógica que presenten las paráfrasis y

de los objetivos de ésta investigación, derivando cada categoría en un único principio gestor, que sea mutuamente excluyente, independiente y exhaustivo.

Siguiendo a Ibáñez (1979, En: Jociles, 2002), este paso correspondería al *nivel autónomo* de análisis en donde se busca detectar la pluralidad de textos contenidos en el material a analizar, el cual se puede descomponer de acuerdo a distintos factores, ya sea por la clase social, la edad, el género, etc. En esta investigación se busca reorganizar la información categorizada según los sectores productivos de los cuales son pertenecientes los sujetos que componen la muestra.

El cuarto paso, es la detección de los *sistemas de oposiciones* que estructuran el entramado de significación que le da sentido a la pluralidad de discursos contenido en el texto analizado. Siguiendo los planteamientos de la semiótica, los significantes que estructuran el material discursivo sólo adquieren significado en torno la red de interrelaciones en las que se inserta. Por lo tanto, las categorías ya definidas se deben disponer en un sistema de oposiciones binarias que expresa las diferencias tanto explícitas como implícitas en el discurso o texto analizado.

El quinto paso, es la elaboración de un *esquema organizador* que permita ilustrar la dinámica de relaciones en la cual se encuentran los discursos dentro del material analizado. Todo este material depende del nivel de información recabada dentro de las categorías y el sistema de oposiciones de significación detectado.

Por último, se realiza el nivel de análisis en donde se recupera la unidad del discurso tomando en cuenta la situación de producción del discurso tanto a nivel microsocioal como macrosocioal. Esta etapa es la que denomina Ibáñez como el *nivel de Synnomo*, en donde se retoma el nivel de la interacción de los discursos y el aspecto dinámico de la vida social, bajo la idea de que los discursos se constituyen en estas interrelaciones y que su estructura y contenido se conforma con lo enunciado por los otros discursos. En otras palabras, los discursos se encuentran enmarcados e influenciados por un contexto sociocultural mayor, pero a su vez, éstos afectan los discursos a nivel del campo social.

VI. ANÁLISIS DE LOS DATOS

En este capítulo se presentará el análisis de los datos encontrados en dicha investigación, y por ende, los resultados obtenidos en relación a los objetivos anteriormente planteados.

Se dará cuenta de todas las categorías formadas a partir de cada una de las paráfrasis formuladas, en relación a los segmentos seleccionados a partir de todo el material transcrito; además, se hará reseña de cada una de las líneas discursivas encontradas a partir del análisis de los discursos contruídos por los distintos sujetos entrevistados, de las distintas relaciones presentes en el sistema de oposición de los mismos, y, por último, los distintos esquemas organizadores que dan cuenta, gráficamente, de dichas relaciones.

VI. 1. Sistemas de Categorías

En este apartado, se presentarán las distintas categorías, con su respectivo nombre de fantasía y su definición, además del conjunto de paráfrasis que cada una de éstas contiene y agrupa.

Cada una de las categorías, a su vez, se presentarán en orden de acuerdo a la línea discursiva y discurso de los cuales dan cuenta.

VI. 1. a. Categorías del Discurso Diagnóstico de los Antecedentes Contextuales

SC (Sociedad y Cultura): *Todas aquellas paráfrasis relativas a la percepción de desigualdad existente en la sociedad chilena, a la familia como un espacio de socialización, a la poca credibilidad que la sociedad le otorga al sindicato, al despliegue de procesos culturales como el individualismo, consumismo y competitividad; y a una baja asociatividad ha perjudicado al sindicato*

- las clases acomodadas siempre se quedan con el dinero de los trabajadores
- los trabajadores perciben desigualdad en la sociedad chilena

- En Chile existe desigualdad económica
- La distribución de los ingresos no es equitativa
- en la familia la sindicalización es un tema de adultos
- en la familia se discute los temas relacionados con el sindicalismo
- la familia apoya la sindicalización porque esta defiende a los trabajadores de abusos
- la sindicalización no es un tema discutido familiarmente
- la gente no cree en los sindicatos
- existe un porcentaje importante de trabajadores que está endeudado
- la sociedad está desarticulada como consecuencia del consumismo
- el consumismo genera endeudamiento
- hay competitividad entre los trabajadores
- las condiciones competitivas modifican las actitudes de los trabajadores
- existe competencia entre los trabajadores de un mismo espacio laboral
- actualmente la sociedad es individualista
- el individualismo le resta fuerza a la acción sindical
- a través del esfuerzo individual se puede salir adelante
- el individualismo está asentado en la sociedad
- cada uno forja su propio destino
- el egoísmo se ha masificado en la sociedad, perjudicándola
- el sindicato ha ido perdiendo credibilidad porque la gente no se está reuniendo

CL (Condiciones Laborales): *Todas aquellas paráfrasis relativas a la visión que tienen los trabajadores sobre las condiciones laborales presentes en el país, sus posibles causas, como la presencia de nuevas organizaciones, la externalización y la heterogeneidad de rubros, y, sus posibles consecuencias, en los espacios laborales, como el no respeto a los derechos laborales, la falta de oportunidades, el trabajo mal remunerado y la alta rotación, en el sujeto, como depresión y desmotivación, y, en el sindicato, como la disminución del número de sindicatos y de la fuerza de los mismos*

- pese a que las condiciones laborales han mejorado, siguen siendo deplorables en su mayoría

- existen malas condiciones laborales
- antes las condiciones laborales eran peores que ahora
- que los trabajadores no se manifiesten constantemente no implica que la situación general sea buena
- el sindicato no está de acuerdo con la externalización de servicios
- solo los trabajadores con contrato indefinido pueden sindicalizarse
- es derecho del trabajador sindicalizarse
- el departamento de bienestar compite con el sindicato
- existen organizaciones internas en las empresas que a diferencia de los sindicatos ayudan a todos los trabajadores
- la contratación a plazo fijo debilita la organización de los trabajadores
- la subcontratación es una modalidad de trabajo presente en el país
- la subcontratación perjudica a los trabajadores de planta
- existen rubros económicos que entregan condiciones precarias de trabajo
- los derechos laborales no son respetados
- el trabajo por comisiones no resguarda la salud de los trabajadores
- los trabajadores no sindicalizados se encuentran desprotegidos laboralmente
- el trabajo sería digno si hubiera más capacitación
- el gobierno no entrega los implementos ni la capacitación necesaria a los trabajadores
- la percepción de la falta de oportunidades de trabajo lleva a los trabajadores a aceptar condiciones precarias de empleo
- existe percepción de que hay falta de oportunidades de trabajo
- el temor a la cesantía hace que los trabajadores acepten condiciones de trabajo precarias
- actualmente no hay gran oferta de trabajo
- el mercado ofrece trabajo mal remunerado con jornadas de trabajo extensas
- los sueldos son inestables dependiendo de la cantidad de ventas
- la alta rotación de trabajadores provoca inestabilidad y precariedad laboral
- la política de las empresas es ofrecer puestos de corta duración
- el cambio en las condiciones de trabajo ha generado un deterioro en la calidad de vida
- tener estudios no garantiza tener trabajo
- la jornada de trabajo absorbe gran parte del tiempo de los trabajadores

- las condiciones laborales precarias generan depresión entre los trabajadores
- el trabajo monopoliza el tiempo
- las condiciones laborales precarias generan desmotivación en los trabajadores
- las condiciones laborales no son buenas para el trabajador
- los trabajadores no son plenamente conscientes de las condiciones en las que se desenvuelven
- la sindicalización de los trabajadores esta determinada por las características contractuales
- en las empresas chicas no hay sindicato
- no es conveniente para los trabajadores a plazo fijo sindicalizarse
- la rotación de trabajadores ha tenido como consecuencia la disminución del número de sindicatos
- la externalización de servicios disminuye la fuerza del sindicato
- existen rubros donde no hay posibilidad de sindicalización

ME (Modelo económico): *todas aquellas paráfrasis relativas a la visión de los sindicatos respecto al modelo económico presente en el país, como un modelo que busca la obtención de ganancias desconociendo el factor humano, a las posibles consecuencias de su implantación, como el consumismo, a la relación del modelo neoliberal con el sindicato, como una relación confrontacional, y, a la posición que ha adoptado el gobierno en esta lógica, como una postura que favorece al empleador perjudicando al trabajador*

- el modelo neoliberal busca la obtención de ganancias
- el modelo neoliberal desconoce el factor humano del trabajo
- el modelo neoliberal no reconoce los logros del sindicalismo en materia de leyes laborales
- los procesos de privatización han afectado al sindicato
- los trabajadores perciben un aumento en el costo de la vida
- el consumismo es consecuencia del modelo económico
- el mercado actual beneficia a los empresarios y perjudica a los trabajadores
- el sindicato se relaciona con el modelo económico por su búsqueda de beneficios
- el modelo neoliberal y el sindicalismo son opuestos
- el estado prioriza al empleador por sobre el trabajador

- el gobierno avala el abuso de los empleadores hacia los trabajadores actuando como un gobierno empresarial de derecha
- solo las cúpulas gubernamentales pueden generar cambios
- un buen presidente es una persona adinerada que puede abrir más empresas y dar mas puestos de trabajo

E (Empleador): *todas aquellas paráfrasis relativas a la visión que tienen los sindicatos en cuanto a la posición que adopta el empleador respecto a sus trabajadores, como una postura opuesta y confrontacional, a sus prácticas con respecto al sindicato, como prácticas antisindicales de abuso, y, a las consecuencias de éstas, como una sensación de indefensión de los trabajadores*

- la empresa hoy en día esta por sobre el sindicato
- el empleador no hace diferencia entre sindicatos y no sindicatos
- los empleadores abusan de los trabajadores por el miedo a la cesantía de éstos
- la empresarios abusan constantemente de sus trabajadores
- los trabajadores en general nunca van a ganar más sueldo porque los empresario tienen un pacto para ofrecer sueldos bajos
- algunas empresas temen al sindicato
- la empresa no quiere que la gente se sindicalice
- la excusa del empleador será eliminar al sindicato por su carácter conflictivo
- los empresarios ofrecen a sus trabajadores condiciones laborales miserables e indignas
- la empresa ofrece buenas condiciones de trabajo
- los empleadores no ponen trabas a la sindicalización
- la gerencia de la empresa busca retardar las negociaciones colectivas
- los empleadores corrompen a las directivas para mantener tranquilas a las bases
- los empleadores no permiten la realización de las distintas funciones de los sindicatos
- los empresarios han manipulado a su favor a la organización sindical chilena
- existen menos prácticas antisindicales que antes
- existen practicas antisindicales de espionaje a la asamblea
- se concibe como posible la existencia de practicas antisindicales

- la contratación de huelguistas es una herramienta del empleador para desarticular a los trabajadores
- los jefes prohíben la formación de sindicatos despidiendo a los trabajadores
- la empresa utiliza el despido como estrategia para que los trabajadores no se sindicalicen
- los despido son utilizados como medio de presión de la empresa a los trabajadores
- los sindicatos tienen menos fuerza porque actualmente los empleadores reprimen a los sindicados con la amenaza de despido
- los empresarios siempre reprimen la participación sindical
- las practicas antisindicales han disminuido debido a la perdida de fuerza del sindicato
- existe indefensión en los trabajadores con respeto a las decisiones del empleador

P (Política): *todas aquellas paráfrasis relativas a la forma en que los sindicatos entienden la política, como una actividad partidista y ligada a satisfacer fines individuales*

- la actividad política se entiende como ligada a los partidos
- la acción política se reduce al voto
- la política se reduce a la votación
- la política está guiada por fines individualistas
- en la actividad política priman los intereses individuales por sobre los de la sociedad
- La clase política tiende a proteger los intereses del empresariado por sobre los del trabajador

VI. 1. b. Categorías del Discurso Histórico - Político

Discurso Sindicalismo Histórico – Político

VMSHP (Vinculación Movimiento Sindical Histórico - Político): *todas aquellas paráfrasis relativas al movimiento sindical que hacen alusión a una vinculación para obtención de fuerza, información y apoyo de otros sindicatos*

- El sindicato al vincularse con otras organizaciones sindicales aumenta su fuerza.
- La vinculación entre sindicatos genera una red de información.

- El sindicato apoya a otros sindicatos.

EMSHP (Evaluación Movimiento Sindical Histórico - Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a una evaluación del movimiento sindical que hacen alusión a la pérdida de fuerza de éste y a la existencia de cúpulas dirigenciales corrompidas que favorecen al empleador por sobre los trabajadores*

- El sindicalismo en Chile ha perdido fuerza
- Las cúpulas dirigenciales que están corrompidas favorecen a los empleadores antes que los trabajadores

OMSHP (Objetivos Movimiento Sindical Histórico - Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a los objetivos del movimiento sindical que hacen alusión a las reivindicaciones de los trabajadores, a la unión, organización y vinculación de los sindicatos, y a la capacitación de éstos en temáticas laborales*

- la acción de la CUT busca reivindicaciones para los trabajadores
- Se cree que la gestión del movimiento sindical se relaciona con el bienestar de los trabajadores.
- Si los sindicatos se suman a la CUT los trabajadores serían más aliados.
Solo los sindicatos unidos pueden generar una organización.
- El movimiento sindical solo al agruparse y organizarse adquiere fuerza para defender los derechos de los trabajadores
- el movimiento sindical debería priorizar a los trabajadores antes que los empresarios
- la organización sindical chilena debería vincularse con organizaciones sindicales extranjeras para retomar fuerza y la lucha.
- la organización sindical debería instruirse para conocer los tratados internacionales en materia laboral

SHP (Sindicato Histórico Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a las características de los sindicatos como espacios de diálogo sobre temáticas laborales, diverso, que busca las reivindicaciones de todos los trabajadores, político pero autónomo, vinculado al bienestar social*

- el sindicato es un espacio de dialogo y debate
- el sindicato es único en tanto es la suma de las particularidades de sus miembros
- al interior del sindicato se respetan todas las posturas ideológicas
- al interior del sindicato se respeta a los más jóvenes
- el sindicato lucha por los sindicados y no sindicados
- el sindicato integra personas de todas las edades
- el sindicato es una organización para todos los trabajadores
- Los sindicatos son por naturaleza políticos, pero autónomos de los partidos
- el sindicato se vincula con instituciones de ayuda social
- el sindicato funciona como sede de ayuda social, ofreciendo actividades culturales y recreativas
- el sindicato cumple una función benéfica para la sociedad - el sindicato cumple un rol solidario con sus miembros
- el sindicato cumple labores solidarias
- el sindicato se preocupa por las familias de los afiliados
- el sindicato integra a las familias de los trabajadores con actividades recreativas y asistencia médica
- el sindicato busca que sus afiliados sean mejores personas
- el sindicato es más que los beneficios económicos
- el sindicato cumple una función de ayuda social
- el sindicato orienta e informa sobre el acontecer político y social que atañe a los trabajadores
- el sindicato informa sobre los derechos laborales de sus afiliados

SIHP (Sindicato Ideal Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sindicato ideal que debiera integrar a la sociedad, tener mayor número de afiliados para ejercer más fuerza, respetar las diversas ideas políticas y que debe pelear por reformas laborales*

- un buen sindicato integra a la comunidad y no se relaciona con drogas
- el sindicato debe cumplir funciones sociales
- el sindicato debería ser como una familia
- el sindicato tiene una responsabilidad social
- Un buen sindicato a futuro debe incorporar mas actores sociales cumpliendo una acción ciudadana
- un buen sindicato para tener más fuerza debe tener más afiliados
- un buen sindicato es el que tenga más afiliados para ejercer más fuerza
- un buen sindicato debe respetar las distintas ideas políticas
- el sindicato en la negociación debe beneficiar a todos, representando las diversas realidades de todos los trabajadores
- uno de los temas del sindicato es unirse a otros sindicatos para obtener más fuerza
- un tema prioritario para el sindicato es la reforma salarial
- una de las peleas actuales es cambiar el sistema previsional

EHSHP (Evolución Histórica Sindicato Histórica - Política): *todas aquellas paráfrasis relativas a la evolución histórica de un sindicato que ha perdido fuerza, lucha, rebeldía y coraje por el cambio del modelo económico*

- el sindicato ha perdido fuerza con el cambio de modelo económico
- antiguamente el sindicato era fuerte
- el sindicato antiguo era considerado más fuerte y luchador
- los sindicatos adquieren fuerza a través de los años
- el sindicato chileno tuvo un pasado de lucha glorioso
- antes los sindicatos tenían más coraje para movilizarse
- antes los sindicatos no se reprimían al momento de actuar

- antes del 73 los sindicatos se rebelaban frente a lo que no les acomodaba
- antes el sindicato era un centro de reunión social.
- los efectos de la dictadura sobre el movimiento sindical aun se encuentran presentes.
- antes del 73 había más trabajo
- antes del 73 el país estaba conciente de que unidos se podía lograr muchas cosas

DSHP (Diagnóstico Sindicato Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un diagnóstico del sindicato que alude a su desaparición si los sindicatos siguen peleando por beneficios individuales y si los empleadores continúan reprimiendo*

- el sindicato esta destinado a desaparecer
- el sindicato a futuro tendera a desaparecer
- si los empleadores siguen reprimiendo los sindicatos vana desaparecer
- el sindicato esta destinado a permanecer estancado porque existen sindicatos que buscan ganar más dinero.
- el futuro del sindicalismo será trabajar junto al empleador para beneficiarlo exclusivamente a él.

RSPHP (Relación Sindicato-Política Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a una relación sindicato-política que aluden a una acción y discurso sindical político como forma de ejercer presión*

- la acción sindical es política
- el discurso sindical debe entenderse desde una visión histórico – político
- la pertenencia al sindicato lo lleva a vincularse con la política.
- al interior del sindicato conviven diversas posturas políticas
- la política es una buena forma de ejercer presión

RSEHP (Relación Sindicato-Empleador Histórica – Política): *todas aquellas paráfrasis relativas a la relación ente el sindicato y el empleador como una relación confrontacional y de pelea*

- el sindicato toma una postura de pelea con el empleador para no dejar sin puestos de trabajo a sus sindicalizados.
- La lucha de los sindicatos se vuelve confrontacional cuando los empleadores no respetan los derechos laborales.
- Ante los jefes, los sindicatos son vistos como intocables.
- Existe mala relación entre sindicato y empresa.

EFSHP (Espacio Físico Sindical Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un espacio físico sindical que funcione como sede social y genere cotidianidad*

- Las sedes sindicales cumplen la función de sede social
- La sede del sindicato es usada cotidianamente por los miembros

Discurso Sujeto Sindical Histórico - Político

MASHP (Motivos de Afiliación Sindical Histórico –Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sujeto sindicado cuyos motivos de afiliación buscan compañerismo, justicia, ayuda social y capacidad de ejercer presión sobre el empleador*

- son razones para elegir un sindicato que este luche por los trabajadores y que este integrado por compañeros de un mismo estatus laboral
- una estrategia de reclutamiento es ofrecer actividades de esparcimiento
- el compartir con tus pares de trabajo es un motivo de afiliación
- el motivo que lleva a sindicalizarse son mejorar las condiciones laborales y respetar los derechos de los trabajadores
- la sindicalización permite condiciones dignas de trabajo
- los trabajadores se sindicalizan para ser mayor presión a la empresa

- los ideales de justicia e igualdad son razones para estar sindicalizado
- un motivo para afiliarse es la ayuda social
- el motivo para afiliarse es el gusto de ayudar a la gente
- las motivaciones del trabajador después de un tiempo de estar sindicalizado pasan de lo económico al deseo de trascendencia

SSHP (Sujeto Sindicado Histórico –Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sujeto sindicado que se caracteriza por ser participativo e informado, que transmite su experiencia, que es solidario, que considera que la fuerza del sindicato esta en la base y que valida los medios de presión para hacer valer sus derechos.*

- el sindicalizado es informado y solidario
- las experiencias sindicales se transmiten entre los trabajadores.
- todos los afiliados actúan y se definen como sindicalistas.
- las bases son las que le dan fuerza al sindicato.
- los sindicatos cumplen un rol fiscalizador de la directiva.
- la unión y la fuerza es la única forma de presionar al gobierno y a las empresas.
- participar activamente del sindicato no implica ser problemático.
- los trabajadores que defienden sus derechos no necesariamente son conflictivos.
- el trabajador utiliza el sindicato para hacer valer sus derechos.

ISSHP (Ideal Sujeto Sindicado Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un ideal de sujeto sindicado que debiera ser comprometido, participativo, informado, que busca agruparse para luchar y que tiene una visión nacional y no local de las condiciones de los trabajadores*

- todos los miembros del sindicato deberían estar comprometidos con el.
- todos los trabajadores sindicados deben trabajar en sus sindicato sean parte o no de la directiva.
- los trabajadores al agruparse y organizarse por sobre lo económico se ganará el respeto como persona

- el sindicato debe estar pendiente de las condiciones laborales en general y no solo de las propias.
- todos los trabajadores sindicados pueden y deben ser dirigentes alguna vez.
- un sindicalizado debe conocer las leyes laborales y saber defenderse y defender a sus compañeros.
- el deber de todo sindicato es estudiar trabajar y luchar por el sindicato y por cada uno de los afiliados.

DHP (Dirigente Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a sujeto dirigente que se caracteriza por ser un puente entre las bases y la organización sindical, informa y fomenta la participación de las bases, y busca la mejora en las condiciones laborales de todos los trabajadores*

- el dirigente sindical busca mejorar las condiciones de los trabajadores.
- La dirigencia es el vínculo entre las bases y la CUT.
- Los dirigentes son luchadores
- La dirigencia es el vínculo entre el sindicato y la CUT.
- los dirigentes se preocupan de mantener informadas a las bases.
- Los dirigentes deben preocuparse de fomentar la participación de las bases.
- La relación con los dirigentes es como con cualquier otro trabajador.
- los dirigentes entienden que el comité paritario responde a fines de la empresa y no de los trabajadores.

IDHP (Ideal Dirigente Histórico – Político): *todas aquellas paráfrasis relativas a un ideal de sujeto dirigente que debiera ser trabajador, informado y comprometido con el cambio de sistema*

- Una buena directiva sindical debe ser trabajadora, informada y comprometida para cambiar el sistema

PSHP (Participación Sindical Histórica – Política): *Todas aquellas paráfrasis relativas a la participación sindical en la cual la asamblea se caracteriza por ser soberana y democrática, estar por sobre el dirigente y ser el espacio de toma decisiones; que utiliza la huelga como herramienta de presión y concibe la negociación colectiva como acción política*

- La asamblea es un espacio democrático.
- Las movilizaciones dependen de la venia de la asamblea.
- La asamblea es un espacio para la toma de decisiones.
- La asamblea tiene poder sobre la dirigencia.
- La asamblea decide quien puede ser un nuevo afiliado.
- La asamblea decide si un trabajador puede afiliarse o no.
- La asamblea es la que decide el ingreso de los postulantes.
- La asamblea es un espacio de diálogo entre la base y la dirigencia.
- La huelga se utiliza como medio de presión hacia el empleador.
- La movilización se considera como una forma de ejercer presión hacia la clase política.
- El paro es una herramienta de presión hacia el empleador.
- La fuerza del sindicato en instancias de paro depende de la participación y compromiso de los trabajadores
- La negociación colectiva es una acción política.
- Es justo que los beneficios de la negociación colectiva alcance a todos los trabajadores de la empresa, todo tipo de contrato.
- La experiencia de otros sindicatos es una experiencia útil para trabajar la negociación.

VI. 1. c. Categorías del Discurso Funcional - Conciliadora

Discurso Sindicalismo Funcional - Conciliador

VMSFC (Vinculación Movimiento Sindical Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas al movimiento sindical que hacen alusión a un desencanto en la gestión de las federaciones y a una vinculación para obtención de apoyo y beneficios*

- Existe desencanto del sindicato en relación a la gestión de las federaciones.
- El sindicato se vincula con la CUT para obtener apoyo.
- la vinculación con la CUT se realiza para obtener beneficios.

EMSFC (Evaluación Movimiento Sindical Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a una evaluación del movimiento sindical que hacen alusión a poca transparencia, poca credibilidad, corrupción, poca convocatoria e influencia*

- La CUT no es transparente en el manejo de la información
- Los dirigentes sindicales de la CUT han perdido credibilidad y respeto
- La CUT es mala porque busca satisfacer exclusivamente los intereses de la cúpula dirigencial
- La CUT no tiene poder de convocatoria ni de influencia***
- Los dirigentes de la cúpula del sindicalismo se roba la plata del pueblo

OMSFC (Objetivos Movimiento Sindical Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a los objetivos del movimiento sindical que hacen alusión a una línea de acción no confrontacional*

- La organización sindical chilena han tomado un camino no confrontacional por miedo a la cesantía

SFC (Sindicato Funcional Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a las características de los sindicatos que deben dejar atrás la imagen de un sindicato anacrónico de ideologías inexistencia, y que debe cumplir un rol de protección, de fiscalización, orientación y representación*

- el sindicato chileno es una representación de ideologías que ya no existen
- persiste erróneamente una imagen del sindicato como una organización anticuada
- los sindicatos fiscalizan constantemente las condiciones laborales de sus afiliados
- el sindicato fiscaliza el cumplimiento de los beneficios otorgados
- el sindicato cumple un rol fiscalizador sobre las condiciones laborales de sus afiliados
- el sindicato cumple un rol fiscalizador ante el empleador
- el principal beneficio que otorga el sindicato es protección
- los sindicatos defienden a sus afiliados del empleador
- el sindicato defiende el cumplimiento legal de la jornada laboral
- el sindicato protege a sus afiliados del despido y de los abusos del empleador
- el estar sindicalizado te protege del despido
- el sindicato otorga protección a sus miembros en los espacios laborales
- el sindicato protege al sindicado
- el sindicato se orienta a proteger a los trabajadores más débiles
- el sindicato otorga protección en caso de despido
- el sindicato te ayuda para mantener el puesto de trabajo
- los sindicatos se forman en una empresa para brindarle apoyo a los trabajadores
- el sindicato es un mediador entre sus trabajadores y el empleador
- el sindicato reporta beneficios
- el sindicato ofrece beneficios
- uno de los beneficios del sindicato es la alza de sueldo
- el sindicato permite la obtención de beneficios monetarios
- el sindicato obtiene mejores condiciones laborales
- el sindicato no es un medio para obtener trabajo
- el sindicato orienta a sus afiliados

ISFC (Ideal Sindicato Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sindicato ideal que debiera orientar, proteger, capacitar y otorgar beneficios a sus afiliados*

- el rol del sindicato es orientar y formar a los trabajadores
- un sindicato debe orientar, apoyar y proteger a sus trabajadores
- un buen sindicato se preocupa de capacitar a sus afiliados
- un buen sindicato se preocupa por capacitar y culturizar a sus afiliados
- un buen sindicato es el que instruye en legislación laboral a sus afiliados
- Un buen sindicato en el futuro debe capacitar a sus afiliados
- el buen sindicato consigue buenos puestos de trabajos
- un buen sindicato consigue una buena infraestructura para sus afiliados
- el rol del sindicato es lograr beneficios para todos sus afiliados
- el sindicato debe resolver los problemas de los trabajadores
- el sindicato debe apoyar en situación de despido para que la indemnización sea pagada
- el sindicato debe proteger del despido
- una buena gestión sindical es defender los derechos laborales

DSFC (Diagnóstico Sindicato Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un diagnóstico futuro del sindicato que permanecerá si la ley, las instituciones y el buen funcionamiento de éste lo permiten*

- en la medida que los sindicatos estén bien , la organización sindical chilena estará bien
- el futuro del sindicalismo esta asegurado en tanto esta amparado por la ley
- existen instituciones que garantizan la existencia del sindicato.

RSEFC (Relación Sindicato – Empleador Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a la relación ente el sindicato y el empleador como una relación tensa pero que debe buscar la conciliación*

- debería existir una buena relación entre sindicato y empresa.

- El sindicato mantiene buenas relaciones con el empleador.
- Durante la negociación la relación empleador – sindicato se vuelve tensa.

EFSFC (Espacio Físico Sindical Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un espacio físico sindical que permite mejorar las condiciones laborales*

- El sindicato te ofrece una infraestructura que permite mejorar las condiciones laborales.

Discurso Sujeto Sindical Funcional - Conciliador

MASFC (Motivos de Afiliación Sindical Funcional Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sujeto sindicado cuyos motivos de afiliación buscan el compañerismo, el mantener una tradición familiar y la obtención de beneficios.*

- un motivo para afiliarse es la influencia familiar
- el ingreso al sindicato se da por influencia de los compañeros y por los beneficios económicos
- la amistad es un motivo para ingresar al sindicato

SSFC (Sujeto Sindicado Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sujeto sindicado que se caracteriza por no dejarse pasar a llevar por el empleador y se mantiene en el sindicato por los beneficios y protección que este le ofrece*

- el sindicalizado malentiende el concepto de flexibilidad laboral
- los sindicatos motivan a sus compañeros a afiliarse ofreciendo beneficios y protección
- los sindicatos se caracterizan por no dejarse mandonear por el empleador

ISSFC (Ideal Sujeto Sindicado Funcional Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un ideal de sujeto sindicado que debiera ser buen trabajador, no conflictivo y que busque su desarrollo personal*

- los actuales sindicatos son buenos trabajadores.
- un sindicato debe ser un buen trabajador.
- un sujeto mal trabajador y conflictivo no puede ingresar al sindicato.
- el trabajador que no le entregan las herramientas necesarias no puede entregar un buen servicio
- la acción sindical se entiende como una forma de lograr el desarrollo personal.

DFC (Dirigente Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a sujeto dirigente que se caracteriza por representar a las bases ante la organización sindical y ante el empleador; resuelve problemas de los afiliado, fiscalizando también sus condiciones laborales y cuya convocatoria se ha visto reducida por el temor perder el trabajo presente en las bases.*

- las características de un buen dirigente son: ser acogedor, orientador y solucionador de problemas.
- los dirigentes apoyan, respaldan y solucionan los problemas de los afiliados.
- los dirigentes resuelven problemas relacionados con sueldo y con empleadores.
- los dirigentes se encargan de representar a los trabajadores ante los empleadores.
- La directiva es el intermediario entre el trabajador y el empleador.
- la dirigencia se percibe como ausente.
- la dirigencia tiene poca credibilidad.
- los dirigentes entregan información a los trabajadores.
- los dirigentes transmiten con transparencia los discursos de la CUT a las bases.
- la directiva transmite información de manera informal.
- el presidente fiscaliza las condiciones de seguridad de los trabajos de sus afiliados.
- los dirigentes fiscalizan que las jornadas de trabajo sean las que exige la ley.
- no existe transparencia en el manejo de los dineros que hace la directiva.

- no hay transparencia en la gestión económica de la dirigencia.
- algunos dirigentes buscan lucrar.
- los dirigentes no tienen poder de convocatoria, por el miedo a perder el trabajo que tienen los afiliados.
- la dirigencia funciona a veces en contra de la voluntad de los afiliados.

IDFC (Ideal Dirigente Funcional – Conciliador): *todas aquellas paráfrasis relativas a un ideal de sujeto dirigente que debiera ser un representante de sus afiliados, informarlos sobre temáticas de su empresa, ser un buen negociador, con experiencia y competente.*

- La dirigencia sindical debe representar a sus trabajadores ante el empleador en situaciones de conflicto.
- La función de los dirigentes es asistir y representar a los trabajadores afiliados.
- Una buena directiva debe establecer vínculos con las empresas.
- La directiva sindical debe ser representativa de las bases.
- La dirigencia debe estar informada de las temáticas que existen en la empresa.
- Un buen dirigente sindical debe ser una persona informada.
- Los buenos dirigentes son los que estudian sobre temas del sindicato.
- El dirigente sindical debe manejar temas vinculados al sindicalismo, legislación, política y economía.
- para ser dirigente hay que poseer ciertas competencias específicas.
- Un buen dirigente es una persona con mucha experiencia sindical.
- Los dirigentes deben tener mucha experiencia y conocimiento del sindicato.
- Un dirigente debe trabajar y ayudar a sus compañeros.
- Un buen dirigente es el que se la juega por sus afiliados.
- Un buen dirigente es el que trabaja al 100% por los afiliados.
- Un buen dirigente es aquel que vela por los derechos de los trabajadores***
- El rol de la directiva es apoyar al trabajador frente a su empleador.
- Una gestión sindical consecuente genera reconocimiento social y de los empresarios
- Debe existir coordinación entre dirigentes del sindicato para lograr una buena gestión.
- Un buen dirigente sabe negociar la asignación de dinero con los jefes.

- La directiva sindical es evaluada según los logros que obtiene.
- La ausencia de la dirigencia en sus tareas como trabajador genera desconfianza en los afiliados.
- El dirigente debe estar presente en la cotidianeidad laboral.
- Las sanciones disciplinarias para los dirigentes son más severas.
- Un mal dirigente se aprovecha de los beneficios que tiene su puesto***
- No hay renovación de la dirigencia por falta de información de las bases.
- Un mal dirigente utiliza los fueros y viajes para fines personales***

PSFC (Participación Sindical Funcional – Conciliadora): *Todas aquellas paráfrasis relativas a la participación sindical en la cual la asamblea es convocada por el dirigente y los temas tratados son locales y surgen desde la dirigencia.*

- Las asambleas son fijadas por los dirigentes.
- Los temas que se discuten en la asamblea competen y se refieren exclusivamente al sindicato local.

VI. 1. d. Línea Discursiva Individualista - Apolítica

Discurso Sindicalismo Individualista – Apolítico

VMSIA (Vinculación Movimiento Sindical Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas al movimiento sindical que hacen alusión a un desinterés, desinformación y desvinculación respecto a éste*

- No hay interés del movimiento sindical.
- Los discursos de la CUT no son tema para el sindicato.
- La organización sindical chilena no es tema de discusión.
- La CUT no es tema.
- La vinculación entre sindicatos no es una temática de interés.
- No existen vínculos de importancia con la CUT.

- Existe desvinculación del movimiento sindical.
- Los sindicatos perciben los discursos de la CUT como alejados de su realidad.
- Los dirigentes de la CUT no representan los intereses de las bases.
- Los afiliados no tienen contacto con la CUT.
- No hay mucha relación con otros sindicatos.
- El sindicato funciona de forma autónoma de las federaciones.
- El sindicato no se vincula con otros sindicatos.
- Los sindicatos no se relacionan entre ellos.
- El sindicato está desvinculado absolutamente del resto de las organizaciones sindicales.
- No hay vínculos entre sindicatos.
- los sindicatos no conocen los discursos de la CUT.
- Los trabajadores se encuentran desinformados acerca de la CUT.
- Se desconoce el rol de la CUT.
- No se sabe mucho de la CUT.
- No hay información sobre la vinculación con las macro sindicales.
- La vinculación a federaciones no esta socializado entre los trabajadores.
- Los trabajadores sindicalizados manejan poca información de la CUT.
- El sindicato no informa acerca de la CUT.
- Los trabajadores no están informados acerca de los vínculos con otros sindicatos.

EMSIA (Evaluación Movimiento Sindical Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a una evaluación del movimiento sindical que hacen alusión cúpulas dirigenciales manejadas por los partidos políticos, poco autónomos de escasa credibilidad y conflictivas*

- los dirigentes de la CUT hablan de pura política del partido comunista y socialista
- una gran mayoría de la copula sindical es manejada por los partidos políticos
- Las federaciones no sirven por estar vinculadas con la política
- La cúpula sindical al ser partidista pierde poder de convocatoria y credibilidad, debilitando el movimiento sindical
- La CUT solo hace revueltas y huelgas

- El sindicalismo chileno solo hace huelgas

SIA (Sindicato Individualista Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a las características de los sindicatos como una herramienta del empleador que puede defender a sus afiliados dentro de los márgenes que el empleador lo permita, y que es valorado por los beneficios que otorga*

- el sindicato es una herramienta del empleador
- el sindicato no tiene poder para impedir un despido
- el sindicato sólo defiende las garantías del contrato
- el sindicato es una organización que sólo ayuda a sus afiliados
- el sindicato es valorado por las garantías y beneficios que ofrece

EHSIA (Evolución Histórica Sindical Individualista – Apolítica): *todas aquellas paráfrasis relativas a la evolución histórica de un sindicato que era conflictivo e impulsivo*

- antes los sindicatos eran conflictivos
- antes el sindicato era conflictivo al provocar desmanes en la ciudad, lo cual era sabido por todos
- los sindicatos tuvieron que cambiar su postura revolucionaria y conflictiva por la postura de sus empleadores
- antes los sindicatos eran más impulsivos al momento de movilizarse

DSIA (Diagnóstico Sindicato Individualista Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a un diagnóstico futuro del sindicato que permanecerá si existe una buena dirigencia*

- el futuro de un sindicato depende de una buena dirigencia.
- la existencia del sindicato depende de un buen liderazgo

RSPIA (Relación Sindicato-Política Individualista – Apolítica): *todas aquellas paráfrasis relativas a una relación sindicato-política que aluden a un desinterés y desvinculación del sindicato por la política*

- no hay interés político
- la política no es tema en la asamblea
- la visión política de los partidos no es un tema de análisis
- los sindicatos no hablan de política en el sindicato.
- la política y el sindicato no están vinculados
- no hay vinculación entre política y sindicato
- no hay vinculación directa entre sindicato y política
- sindicato y política se vinculan solo mediante la legislación laboral
- la política provoca la división de los sindicatos
- el sindicato más apolítico es más democrático.

RSEIA (Relación Sindicato-Empleador Individualista – Apolítica): *todas aquellas paráfrasis relativas a la relación ente el sindicato y el empleador como una relación respetuosa que busque satisfacer los intereses del empleador*

- Los empresarios mantienen buenas relaciones con los sindicatos que se preocupan de satisfacer sus intereses económicos.
- El buen funcionamiento del sindicato implica un mayor respeto por parte del empleador.
- La calidad del sindicato depende de la empresa a la que pertenece.
- Ahora hay que hacer todo lo que el jefe mande.

EFSIA (Espacio Físico Sindical Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a un espacio físico sindical donde no pueden reunirse cotidianamente todos los afiliados*

- No existe un espacio sindical donde puedan reunirse todos los afiliados.
- El espacio sindical no tiene las condiciones físicas adecuadas para recibir a todos los afiliados.
- Los espacios físicos sindicales no constituyen cotidianidad.

Discurso Sujeto Sindical Individualista - Apolítico

MASIA (Motivos de Afiliación Sindical Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sujeto sindicado cuyos motivos de afiliación buscan la obtención de beneficios económicos y materiales, además de protección y representación.*

- los antecedentes familiares de sindicalización no son relevantes a la hora de sindicalizarse
- la familia no influye al momento de sindicalizarse
- la sindicalización familiar no es motivo para afiliarse a un sindicato
- estar en el sindicato significa recibir beneficios económicos
- el interés por el sindicato pasa por el acceso a beneficios económicos
- el ingreso al sindicato se da por búsqueda de benéficos económicos
- los trabajadores se afilian al sindicato para obtener beneficios personales y laborales
- la afiliación es solo una estrategia de obtener beneficios
- los beneficios que otorga el sindicato es atractivo para los no sindicados
- los trabajadores se sindicalizan para obtener beneficios
- un motivo para afiliarse son los beneficios económicos
- un motivo para afiliarse es la obtención de mejores trabajos
- el estar afiliado al sindicato aumenta la probabilidad de obtener trabajo
- el motivo para permanecer en el sindicato es exclusivamente su infraestructura
- el motivo para entrar al sindicato es para protegerse del hostigamiento que realizan los jefes

- un motivo para afiliarse es la protección que brinda el sindicato
- la obtención de protección laboral es uno de los motivos para afiliarse a un sindicato
- uno de los motivos para sindicalizarse es defenderse de los abusos del empleador
- los motivos de los trabajadores son el ser representados y obtener beneficios
- los trabajadores se afilian al sindicato por fines personales y no colectivos
- la curiosidad respecto al sindicato es un motivo para ingresar al sindicato

SSIA (Sujeto Sindicado Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a un sujeto sindicado que se caracteriza por no participar, estar desinformado y no interesarse por los temas del sindicato; además sus motivaciones son personales y no colectivas, evita el conflicto y no busca generar cambios por miedo a perder su trabajo*

- los trabajadores no participan de la directiva por desconocimiento y falta de tiempo
- los sindicatos no se interesan por los temas sindicales
- los sindicatos votan desinformadamente
- existe desinterés por parte de los trabajadores en informarse del acontecer del sindicato
- los sindicatos para capacitarse tienen que recurrir a su propio esfuerzo
- las metas personales están por sobre las colectivas
- actualmente la lucha de los trabajadores es individualista
- no existe solidaridad de parte de los miembros antiguos con respecto a los nuevos
- los trabajadores se conforman con poco para evitar el conflicto
- las bases no tienen la capacidad de generar cambios
- actualmente los sindicatos para movilizarse dependen de lo que digan los dirigentes
- actualmente los sindicatos no se movilizan por miedo a perder el trabajo
- la desconfianza de las bases nace de la desinformación y la baja participación de las mismas.
- ser conflictivo significaba no realizar una pega si no te gusta
- el que cuestiona el funcionamiento del sindicato es considerado conflictivo
- no hay interés por participar de la mesa directiva
- muchos miembros no están interesados en el sindicato
- los trabajadores no participan activamente por miedo a perder el trabajo

- los trabajadores se desvinculan del sindicato para poder trabajar en jornadas irregulares con fines económicos
- los sindicatos no participan no se informan de las negociaciones
- no hay interés por participar de la dirigencia
- estar sindicalizado implica capacitación y apoyo de tus dirigente

ISSIA (Ideal Sujeto Sindicato Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a un ideal de sujeto sindicado que debiera ser buen trabajador, apolítico, no conflictivo y respetuoso del empleador*

- un buen sindicato esta integrado por sindicatos íntegros y polifuncionales.
- ahora no se puede ser conflictivo porque te dejan sin pega.
- el respeto de los trabajadores hacia el empleador permite que éste le entregue mejores condiciones laborales
- un trabajador tiene que solucionar los problemas del trabajo sin la ayuda de nadie.
- los sindicatos deben mantener su acción política al margen de la acción sindical***

DIA (Dirigente Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a sujeto dirigente que se caracteriza por ser el responsable de vincularse con la organización sindical, por resolver los conflictos en el espacio laboral y de la existencia del sindicato, además de estar desvinculado de las bases*

- Solo los dirigentes se vinculan a organizaciones sindicales.
- los conflictos entre sindicatos competen solo a los dirigentes.
- los dirigentes manejan la información para formar un sindicato.
- la responsabilidad del funcionamiento del sindicato descansa en los dirigentes.
- los dirigentes para reclutar muestran los beneficios económicos de estar sindicalizado.
- los dirigentes son los que introducen la política partidista a las bases***
- se utilizan métodos coercitivos para asegurar la asistencia a la asamblea.
- el mal manejo dirigencial de los sindicatos ha permitido que las empresas los puedan eliminar.

- los dirigentes son luchadores, pero les falta autoridad y liderazgo.
- Existe una desvinculación entre sindicatos y dirigentes.
- Los sindicatos acuden a los espacios sindicales solo para encontrarse con sus dirigentes.
- Los trabajadores perciben a los dirigentes como equivalentes a los sindicatos

IDIA (Ideal Dirigente Individualista – Apolítico): *todas aquellas paráfrasis relativas a un ideal de sujeto dirigente que debiera ser apolítico, con experiencia, solucionador de problemas y que garantice la existencia del sindicato.*

- Cuestionar a los dirigentes es una falta grave
- Los dirigentes deben solucionar problemas de los afiliados.
- Un buen dirigente es luchador y soluciona problemas.
- Los dirigentes deben movilizar al sindicato porque son los que tienen más experiencia.
- Un buen dirigente es el que se preocupa por los trabajadores de su sindicato y no de la política.
- El rol de la directiva es asegurar el funcionamiento del sindicato.
- La ausencia de los dirigentes invisibiliza al sindicato.
- La ausencia de los dirigentes le resta fuerza al sindicato.

PSIA (Participación Sindical Individualista – Apolítica): *todas aquellas paráfrasis relativas a la participación sindical en la cual la asamblea se realiza con baja periodicidad, hay una baja participación que se reduce al voto, las huelgas se conciben como una pérdida de tiempo y la prioridad es la negociación colectiva y es entendida como apolítica*

- Los miembros conflictivos perjudican la participación en la asamblea.
- No está contemplada la participación de todos en la asamblea al planificarla.
- La asamblea no se realiza periódicamente.
- La asamblea se realiza con una baja periodicidad.
- El desencanto con la actividad directiva reduce la participación.

- La participación de los afiliados en las asambleas depende de si las temáticas les afectan directamente a ellos.
- La participación esta condicionada a eventos como la negociación.
- Existe una baja participación en asamblea.
- La participación de los trabajadores es baja
- La participación sindical se reduce al acto de votar
- Existe una baja participación de los trabajadores sindicados.
- Son pocos los trabajadores que participan de la negociación.
- Muchas huelgas son pérdidas de tiempo.
- La negociación colectiva no es política, es por los beneficios de los trabajadores.
- La prioridad para el sindicato es la negociación colectiva.

VI. 2. Líneas Discursivas y Discursos (ver esquema VI. 4. a.)

En este apartado se realizará una reseña acerca de los distintos lineamientos discursivos y discursos contruídos por los distintos sujetos entrevistados.

VI. 2. a. Discurso Diagnóstico de los Antecedentes Contextuales

Es el discurso que emerge desde los trabajadores sindicados acerca del contexto socio-político, económico y cultural en los que estos se encuentran. Este discurso funciona como un diagnostico compartido que estos hacen de las condiciones generales del país.

En lo que respecta a la sociedad chilena, el discurso de los sujetos sindicados acerca de ésta da cuenta de un contexto general de desigualdad que va en desmedro de los trabajadores, de una sociedad en la cual se han desplegado procesos culturales como el individualismo y el consumismo, teniendo como consecuencia un aumento de la competitividad en los espacios laborales y una baja en la asociatividad, lo que a su vez ha perjudicado a las organizaciones sociales, no siendo el sindicato la excepción, además este se ha visto enfrentado a una pérdida de credibilidad. Por otra parte en este discurso se

sostiene que la familia se mantiene como un espacio de discusión y socialización de los temas sindicales.

En lo que respecta a las condiciones laborales, el discurso que emerge desde los sujetos sindicados se estructura en un diagnóstico general de que estas no son buenas para los trabajadores, teniendo como causas de este escenario negativo la diversidad de condiciones que existen en los distintos rubros de la producción, y el asentamiento de la subcontratación como una forma del empleador para llevar a cabo las funciones productivas de una unidad laboral. A su vez la consolidación de estos procesos ha tenido como posibles consecuencias el no respeto por los derechos laborales, una elevada rotación de la fuerza de trabajo, la falta de oportunidades de trabajo y la existencia de bajas remuneraciones; por otra parte las posibles consecuencias de estos procesos también afectan al sujeto, causándole depresión y desmotivación; y han afectado al sindicato restándoles fuerza, al verse enfrentado a nuevas formas de organización de los trabajadores, y mermando su número.

En cuanto al modelo económico presente en el país, el discurso que surge desde los sujetos sindicados da cuenta de que éste pone la obtención de ganancias por sobre el factor humano en el trabajo, beneficiando al empresariado por sobre los trabajadores, teniendo como consecuencia el despliegue del consumismo en la sociedad. A su vez, vislumbran al sindicato en confrontación con el modelo neoliberal y al gobierno como un actor que se encuentra en la lógica del modelo siendo prioritario para este el segmento empresarial.

Respecto a la posición que adopta el empleador frente a sus trabajadores, el discurso que surge desde los sindicados denota la existencia de una postura confrontacional y abusiva de este hacia sus trabajadores, la que se materializa en una multiplicidad de prácticas antisindicales cuyo fin es dificultar la acción sindical y cuya consecuencia es un fuerte sentimiento de indefensión de los trabajadores ante el empleador.

En cuanto a la forma en que los sindicados entienden la política, el discurso que emerge desde ellos la define como una actividad ligada a los partidos, cuya principal forma de acción es el voto y que está guiada por fines individualistas.

VI. 2. b. Lineamientos discursivos

Dentro de la lógica de la presente investigación se presentarán las tres grandes líneas discursivas que emergen de ésta, una histórica – política, una funcional conciliadora, y una individualista – apolítica, y los discursos presentes en cada uno de estos lineamientos, uno que da cuenta del fenómeno del sindicalismo, refiriéndose al movimiento sindical y al sindicato en Chile, y otro que da cuenta del sujeto sindical, refiriéndose tanto al sujeto sindicado base como al sujeto dirigente sindical.

Lineamiento Discursivo Histórico – Político (ver esquema VI. 4. b.)

La línea discursiva histórica – política da cuenta de dos discursos (como se mencionó anteriormente) uno acerca del sindicalismo desde una visión histórica – política, y otro sobre el sujeto sindical desde esta misma mirada.

Este lineamiento discursivo se refiere a un sindicalismo que debe buscar mediante la colectivización del movimiento sindical nacional, el vínculo y organización entre sus sindicatos, y la construcción de pluralidad, acción política autónoma, educación y formación en temáticas laborales, lucha activa por reivindicaciones y reformas al sistema neoliberal imperante; y, a un sujeto sindical, que independiente de ser dirigente o base dentro de un sindicato, debe ser comprometido, informado y participativo con una línea de acción que abogue por la reivindicación del trabajador mediante el respeto de sus derechos.

Discurso del sindicalismo histórico - político

En cuanto al discurso que surge desde el sujeto sindicado base respecto a la vinculación entre sindicatos esta se entiende como una forma en que el sindicato puede obtener fuerza, compartir y adquirir información y brindar apoyo a aquellos sindicatos más débiles.

Respecto al lineamiento discursivo que surge en torno a la evaluación del movimiento sindical este da cuenta de un sindicalismo que ha perdido fuerza y cuyas

cúpulas dirigenciales se encuentran corrompidas, en tanto su actuar favorece al empleador por sobre los trabajadores.

Respecto a la línea de discurso que emerge en torno a los objetivos del sindicalismo, estos se organizan alrededor de la búsqueda de unión, organización y vinculación entre los sindicatos y a la capacitación de estos en temáticas laborales o la formación para luchar por las reivindicaciones de los trabajadores.

En cuanto a los discursos que dan cuenta de las características del sindicato estas tienen relación con entenderlo como un espacio de dialogo y debate, pluralista, político pero autónomo, vinculado al bienestar de los trabajadores y que busca las reivindicaciones de estos.

En cuanto a como debiera ser el sindicato desde el discurso histórico-político, debiera vincularse con la sociedad, buscar una mayor participación de los trabajadores con la finalidad de lograr mayor fuerza, constituyéndose en un espacio de diversidad política para mejorar las condiciones laborales.

La evaluación histórica que surge en este discurso histórico-político entiende que el sindicato ha disminuido su fuerza, su rebeldía y su capacidad de lucha como consecuencia del cambio en el modelo económico.

En cuanto al diagnostico que realizan los sindicatos respecto al sindicato, estos consideran que si se continua con una estrategia que se enfoca principalmente en la obtención de beneficios individuales y si además los empleadores persisten en sus prácticas antisindicales el sindicato tenderá a desaparecer.

En cuanto a la relación del sindicato con la política, este debe tener un discurso político que le permita a través de esta estrategia ejercer presión al empleador.

En cuanto a la relación entre el sindicato y el empleador es entendida desde este lineamiento discursivo como una relación confrontacional y de pelea.

Finalmente el espacio físico sindical desde esta perspectiva se configura como una instancia social y de convivencia cotidiana.

Discurso del sujeto sindical histórico - político

En cuanto a las motivaciones presente en los sujetos sindicados que se sitúan en esta perspectiva, existe una búsqueda de justicia, ayuda social y compañerismo, para desde este sentido colectivista poder ejercer presión al empleador.

Respecto a las características presentes en los sujetos sindicados base, desde este discurso dan cuenta de un sujeto que es participativo, solidario e informado; que transmite su experiencia, que considera que la fuerza del sindicato está en las bases, y que valida los medios de presión contra el empleador para hacer valer sus derechos.

Idealmente el sujeto sindicado base que se vislumbra en este discurso debiera ser comprometido, participativo e informado; que busca la colectivización para luchar por mejorar las condiciones de los trabajadores a nivel nación superando el nivel local.

En cuanto a la participación sindical la asamblea es caracterizada como soberana y democrática, posicionándose por sobre el dirigente, siendo un espacio de toma de dediciones; que hace huso de la huelga como herramienta de presión y concibe la negociación colectiva como acción política

Desde esta perspectiva, el dirigente sindical colectivista se caracteriza por ser el puente entre las bases y la organización sindical, informar a las bases fomentando su participación; además de buscar la mejora en las condiciones laborales de todos los trabajadores.

En este lineamiento discursivo el dirigente debiera ser trabajador, informado y comprometido con el cambio del sistema.

Línea Discursiva Funcional - Conciliadora (ver esquema VI. 4. d)

Esta línea discursiva da cuenta de un sindicalismo, cuyo movimiento sindical ha perdido credibilidad y transparencia, además de convocatoria e influencia con sus sindicatos, que dentro del marco actual económico, social, político y legal, deben tomar una línea de acción conciliadora, tanto con el gobierno como con el empleador, e intentar mejorar las condiciones laborales de sus afiliados orientándolos, apoyándolos y beneficiándolos económicamente dentro de los márgenes que lo permitan las negociaciones

colectivas, para todo lo cual, se necesita un sujeto sindicado que se preocupe de sus formación personal para ser un buen trabajador, eficiente y funcional, y un sujeto dirigente responsable, que represente de manera adecuada a sus afiliados frente al empleador, para así solucionar todos los problemas que se presenten en los espacios laborales.

Discurso del sindicalismo funcional - conciliador

Respecto a interés por vincularse al movimiento sindical, este discurso da cuenta de un desencanto en la gestión de las federaciones, sin embargo aun se concibe como válida para la obtención de apoyo y beneficios.

A su vez, la evaluación que se hace del movimiento sindical desde este discurso da cuenta de la existencia de poca credibilidad y transparencia, corrupción, baja convocatoria e influencia.

En cuanto a los objetivos del movimiento sindical este debería establecer una línea de acción no confrontacional.

En cuanto a las características que reúne un sindicato desde este discurso es que resulta ser una organización anacrónica, en tanto aun persisten en él ideologías ya superadas; por otra parte también cumple un rol protector y fiscalizador, así como tan bien un rol de representación y orientación con los trabajadores.

Desde este discurso un sindicato ideal debiera ser orientador, protector, capacitador; y entregar beneficios a sus afiliados.

A futuro, en este discurso, se considera que el sindicato permanecerá solo si la ley, las instituciones y su propio buen funcionamiento lo permiten.

En lo que respecta a la relación sindicato empleador se entiende como tensa, pero que debe buscar la conciliación entre ambas partes.

Por otra parte un espacio físico sindical bien constituido mejora la percepción a cerca de las condiciones laborales.

Discurso del sujeto sindical funcional - conciliador

En lo que respecta a los motivos de afiliación que existen en el sujeto que devela esta línea discursiva se encuentran, el compañerismo, la mantención de tradiciones familiares y la obtención de beneficios.

Desde este discurso, el sujeto se caracteriza por no dejarse pasar a llevar por el empleador, manteniéndose en el sindicato por los beneficios y protección que este le ofrece.

A su vez, desde este lineamiento discursivo, el sujeto sindicado base debiera ser unen trabajador, no conflictivo y que busca su desarrollo personal.

En cuanto a la participación sindical, desde este discurso la asamblea se entiende como un espacio convocado por los dirigentes, donde los temas que se tratan surgen desde ellos y que tienen un perfil eminentemente local.

Por otra parte, en cuanto a las características del sujeto sindical dirigente, este se entiende como representante de las bases ante el movimiento sindical y ante el empleador; un resolvidor de los problemas de los afiliados y un fiscalizador de las condiciones laborales; y que debido al temor por perder el trabajo presente en la bases ha visto disminuida su capacidad de convocatoria.

Idealmente en este discurso se devela al dirigente como un representante de sus afiliados, que los informa respecto de las temáticas de la empresa en que trabajan, siendo un buen negociador, con experiencia y competente.

Línea Discursiva Individualista – apolítica (ver esquema VI. 4. c.)

Este lineamiento discursivo se refiere al sindicalismo, como un fenómeno donde los sindicatos y el movimiento sindical chileno se encuentran absolutamente desvinculados, fundamentalmente por una ausencia de interés de ambas partes de colectivizar el mismo, además de describir a un sujeto sindical base desinformado y desvinculado de todas las temáticas y problemáticas del mundo del trabajo y sindicalizado con el único fin de obtener beneficios económicos personales, y a un dirigente autoritario, en el cual descansa toda la responsabilidad del funcionamiento del sindicato y del otorgamiento de dichos beneficios.

Discurso del sindicalismo Individualista - apolítico

En cuanto a la vinculación al movimiento sindical este discurso da cuenta de un desinterés, una desinformación y en definitiva una desvinculación respecto de este.

La evaluación que se hace del movimiento sindical desde este discurso es que existe una baja autonomía, en tanto las cúpulas dirigenciales son manejadas por los partidos políticos; considerándolo además como conflictivo y de escasa credibilidad.

Desde este discurso, el sindicato se entiende como una herramienta del empleador, que si bien defiende a sus afiliados, lo hace dentro de los márgenes que el empleador permite y además es valorado en cuanto a los beneficios que otorga.

La evolución histórica del sindicato se vislumbra como una trayectoria de conflicto e impulsividad.

El sindicato, desde este lineamiento discursivo, es visto a futuro como una organización que permanecerá solo si existe una buena dirigencia.

La relación sindicato-política es percibida como incompatible, aludiendo a un desinterés y desvinculación de esta.

En tanto que la relación entre el sindicato y el empleador es entendida como de respeto y que busca satisfacer los intereses del empleador.

Finalmente el espacio físico sindical se concibe como precario, no llegando a constituirse en un espacio cotidiano.

Discurso del sujeto Sindical Individualista - Apolítico

En cuanto a los motivos de afiliación presentes en este lineamiento discursivo la principal motivación es la obtención de beneficios económicos y materiales; así como también la búsqueda de protección y representación

Este discurso caracteriza al sujeto sindical base como no participativo, desinformado y desvinculado de los temas del sindicato; sus motivaciones son personales y no colectivas, evita el conflicto, y por miedo a perder su trabajo no se interesa por generar cambios.

Desde esta perspectiva individualista-apolítica el sujeto base debiera ser un buen trabajador, apolítico, no conflictivo y respetuoso del empleador.

En cuanto a la participación sindical, la asamblea se percibe como precaria en relación a su baja periodicidad y convocatoria, reduciendo la intervención de los sujetos al voto; entendiendo la huelga como una pérdida de tiempo; siendo la prioridad la negociación colectiva entendida esta como apolítica.

Por su parte el dirigente que surge desde este discurso se caracteriza por ser él el responsable de vincularse con el movimiento sindical, se caracteriza también por ser responsable de la solución de los conflictos presentes en el espacio laboral y por la existencia del sindicato mismo; definiéndose por último como desvinculado de las bases.

En cuanto al ideal del sujeto dirigente desde esta perspectiva este debiera tener un perfil apolítico, con experiencia, hábil en la resolución de problemas y garante de la existencia del sindicato.

VI. 3. Sistemas de Oposición

En este apartado se presentarán y explicarán las diferentes relaciones entre los discursos contruídos por los sujetos entrevistados, que dan cuenta del sistema de oposición lógico.

Entendemos el sistema de oposición como un sistema lógico, donde cada una de las unidades de significado presentes en los distintos discursos que surgen de la presente investigación, se ubican en un mapa esquemático basado en el cuadro semiótico de Algirdas J. Greimas, que da cuenta de las diferencias de significado entre sus distintas unidades semánticas. Estas diferencias se presentan bajo la forma de cuatro tipos de relaciones de oposición: contradicción, contrariedad, complementariedad y sub-contrariedad.

La relación de contradicción entre dos unidades se da cuando la negación de una es la afirmación de la otra, y viceversa; es decir, la presencia de una es la ausencia de la otra. La relación de contrariedad entre dos unidades de significado es cuando éstas se oponen, pero una no contradice a la otra. La relación de complementariedad entre dos unidades de significado, es cuando la presencia de una favorece la presencia de la otra y viceversa, no

contradiciéndose ni contrariándose. Por último, la relación de sub-contrariedad entre dos unidades se da cuando éstas son articuladas a partir de la presencia de una tercera unidad.

VI. 3. a. Relaciones entre el discurso histórico político (HP), y el discurso individualista apolítico (IA).

Sindicalismo (ver esquema VI. 4. i.)

Esta investigación da cuenta para el caso del sindicalismo, de un discurso en el que interactúan dos unidades; el *movimiento sindical*, que representa las organizaciones macrosindicales tales como federaciones, confederaciones y centrales; y el *sindicato*, que es entendido como la unidad básica del movimiento sindical, que es la organización de un grupo de sujetos sindicales, bases y dirigentes. Estas dos unidades, se configuran como un sistema de oposición, en el que encontramos relaciones de complementariedad, de contradicción, y de contrariedad; y a través de ellas se definen.

Los tres lineamientos discursivos encontrados: el histórico político (HP), el funcional conciliador (FC), y el individualista apolítico (IA), dan cuenta de estas unidades; a continuación se definirá como se relacionan éstas entre sí, de acuerdo a la posición que adoptan en el esquema semiótico.

Entre el discurso de Movimiento sindical y de sindicatos descritos anteriormente, existe una *relación de contradicción* tanto entre la vinculación del Movimiento Sindical HP respecto del Movimiento sindical IA; así como también entre el sindicato HP y el sindicato IA.

En el caso de la primera relación encontramos a un Movimiento sindical HP que al percibir que se ha perdido fuerza y apoyo busca una mayor vinculación y organización entre los distintos componentes del movimiento para poder recobrar esa potencia, la cual es funcional a la obtención de mejoras en las condiciones laborales de todos los trabajadores, precarizadas por la acción de los empleadores. Este planteamiento se contradice al Movimiento sindical IA, que al plantearse desarticulado no muestra interés por la revinculación de sus componentes, teniendo una línea argumental crítica hacia las posturas conflictivas y politizadas sobre la relación entre trabajador y empleador. Esta

contradicción se encuentra de forma similar en la relación entre las unidades discursivas que dan cuenta de los sindicatos en donde encontramos, por un lado a un sindicato HP que se define como un espacio construido por todos sus miembros y se caracteriza por ser político y autónomo de los partidos políticos, que por esta razón, se permite la diversidad de posiciones políticas, siempre y cuando respondan a los intereses de los trabajadores; se busca como objetivo no solo los bienes económicos, sino que también transformarse en un espacio de ayuda para la comunidad. La acción sindical se considera en una relación de conflicto con los empleadores y que la política es una herramienta que permite presionarlos para obtener mejoras para todos los trabajadores. Es así como esta narración se contrapone a la definición de sindicato IA, el cual se caracteriza por no tener ninguna vinculación con la política y se desliga de una postura conflictiva característica de tiempos pasados, su buen desempeño pasa por conseguir más y mejores beneficios para sus afiliados; y en donde la existencia del sindicato recae en la buena gestión de los dirigentes.

Luego,

MSHP (contradicción) MSIA,

STOHP (contradicción) STOIA.

Por otra parte, la relación que se da entre el movimiento sindical HP respecto al sindicato IA se define como de *contrariedad*, en tanto el primero considera la vinculación entre sindicatos como una estrategia para obtener fuerza, el segundo no tiene interés en que esta vinculación exista. De igual forma mientras el sindicalismo HP tiene entre sus objetivos la búsqueda de reivindicaciones para los trabajadores, los objetivos del sindicato IA buscan principalmente la obtención de beneficios económicos y personales. También son contradictorios pues el sindicato IA se define como una herramienta del empleador, mientras el movimiento sindical HP adopta una estrategia confrontacional ante este. Finalmente, mientras el sindicato IA se define como apolítico, el movimiento sindical HP considera la acción sindical como eminentemente política. También de esta forma, se configura la relación que se establece entre el Movimiento Sindical IA, con el sindicato HP; ya que mientras el primero argumenta el nulo interés sobre la mantención y fomento de vínculos entre sindicatos y con las macro sindicales, basado en una crítica dirigida a la

corrupción de las cúpulas dirigenciales por su rol político, el sindicato HP contrasta al definirse como un espacio político que tiene como objetivo la vinculación de este con otros sindicatos, con las macro sindicales y la sociedad; transformándolo en un espacio en donde conviva la diversidad y produzca dialogo. Todo esto tiene como fin recuperar la fuerza perdida durante los años y lograr luchar con más coraje que las condiciones laborales de todos los trabajadores mejoren.

Luego,

MSHP (contrariedad) STOIA,

MSIA (contrariedad) STOHP.

Por último, la relación existente entre el movimiento sindical HP y el sindicato HP se define en términos de *complementariedad* en cuanto ambas comprenden la acción sindical como una forma de ejercer presión, el primero a nivel de Estado y el segundo al nivel de unidad laboral; a su vez ambos consideran que la suma de actores en sus respectivos ámbitos le otorga mayor fuerza a la acción sindical posibilitando el logro de reivindicaciones para los trabajadores. De igual modo, ambos entienden que la acción sindical trasciende el sindicato y al movimiento sindical, transformándolo en un actor social. También ambos consideran su actuar como político, pero autónomo de los partidos, y coinciden en diagnosticar que la acción sindical ha perdido fuerza a través del tiempo.

En cuanto a la relación existente entre el movimiento sindical IA y el sindicato IA esta se define como *complementaria* en tanto ambas consideran la acción sindical como conflictiva, evalúan negativamente la vinculación con la política en tanto el movimiento sindical IA entiende que esta le resta autonomía y credibilidad al actuar de las cúpulas dirigenciales; mientras que el sindicato IA no tiene interés en vincularse con esta, sustrayéndose por lo tanto del actuar a nivel de macrosindicales al considerarlo político. Por otra parte ambos coinciden en entender la acción sindical como remitida al interior del sindicato, vinculándose al nivel macrosindical solo la dirigencia, que busca en esta acción la obtención de mayores beneficios para su sindicato.

Luego,

MSHP (complementario) STOHP,
MSIA (complementario) STOIA.

Sujeto sindical (ver esquema VI. 4. n.)

Esta investigación da cuenta para el caso del sujeto sindical , de un discurso en el que interactúan dos unidades; el *sujeto sindical base*, que representa al trabajador afiliado al sindicato, y que cumple el rol de informante en esta investigación; y el *sujeto sindical dirigente*, que es aquel que forma parte de la mesa directiva al interior del sindicato. Estas dos unidades, se configuran como un sistema de oposición, en el que encontramos relaciones de complementariedad, de contradicción, y de contrariedad; y a través de ellas se definen. Cabe señalar que estas relaciones se constituyen de manera equivalente a las encontradas para el caso del Sindicalismo.

El discurso histórico político se encuentra en una *relación de contradicción* con el discurso individualista apolítico, para el caso de la comparación entre los sujetos sindicales base y dirigente; así como también entre el sujeto dirigente HP y el sujeto dirigente IA. Para ejemplificar estas relaciones se hará uso de la categoría “características del sujeto sindical”.

La caracterización del sujeto base desde el discurso HP es de una persona informada, solidaria, que transmite información, que actúa políticamente, y que asume que en las bases radica la fuerza del sindicato. Por el contrario desde IA, se lo representa como desinformado, sin interés por temas sindicales, de perfil individualista, y temeroso de la inestabilidad laboral.

En el caso de la caracterización de los dirigentes, desde HP se los define como un puente entre las bases y la organización sindical, que informa y fomenta la participación; mientras que desde IA, se los define como desvinculado de las bases, y cumpliendo un rol de solucionador de problemas en los espacios laborales.

Luego,
SBHP (contradicción) SBIA,
SDHP (contradicción) SDIA.

Por otra parte existe una *relación de contrariedad* entre la vinculación del sujeto base HP respecto del sujeto base IA. Mientras el sujeto base HP busca por sobre todo la colectivización, asumiendo que las bases están por sobre la dirigencia; el sujeto dirigente IA, se desvincula de éstas, para configurar una relación clientelar con el empleador, vertida hacia la búsqueda de beneficios económicos.

También de esta forma, se configura la relación que se establece entre el sujeto base IA, con el sujeto dirigente HP; ya que mientras el primero busca solo beneficios económicos y protección, desvinculándose de la dinámica sindical, y manteniendo una perspectiva localista; el segundo apunta a la reivindicación mediante la acción, de las condiciones laborales de los trabajadores, a nivel nacional y no solo local.

Luego,

SBHP (contrariedad) SDIA,

SBIA (contrariedad) SDHP.

Por último, el sujeto base HP se entiende como *complementario* con el sujeto sindical dirigente HP, en cuanto a que buscan los mismos objetivos y los mueven las mismas motivaciones; prueba de esto es la semejanza existente entre ambos en cuanto al deseo de colectivización, la concepción de la relación con el empleador como conflictiva, la perspectiva nacional y no solo local de las reivindicaciones laborales, etc. Esta misma relación es la que se estructura entre el sujeto base IA y el sujeto dirigente IA, ya que ambos buscan la obtención de beneficios económicos, como objetivo prioritario del sindicato, dejando la colectivización y la participación, así como la transmisión y socialización de la información en un segundo plano.

Luego,

SBHP (complementario) SDHP.

SBIA (complementario) SDIA.

VI. 3. b. Relaciones entre el discurso histórico político (HP) y el discurso individualista apolítico (IA), respecto del discurso funcional conciliador (FC) (ver esquema VI. 4. e.; esquema VI. 4. j.; esquema VI. 4. ñ.)

El discurso funcional conciliador al interior del sistema de oposición en torno a los discursos acerca del sujeto sindical y al sindicalismo, juega un rol de tercero articulador entre los discursos histórico político e individualista apolítico, generando así una relación de sub-contrariedad entre estos dos discursos, es decir, los articula en torno a un único factor común entre HP e IA, el cual es que ambos y cada uno de ellos no son FC.

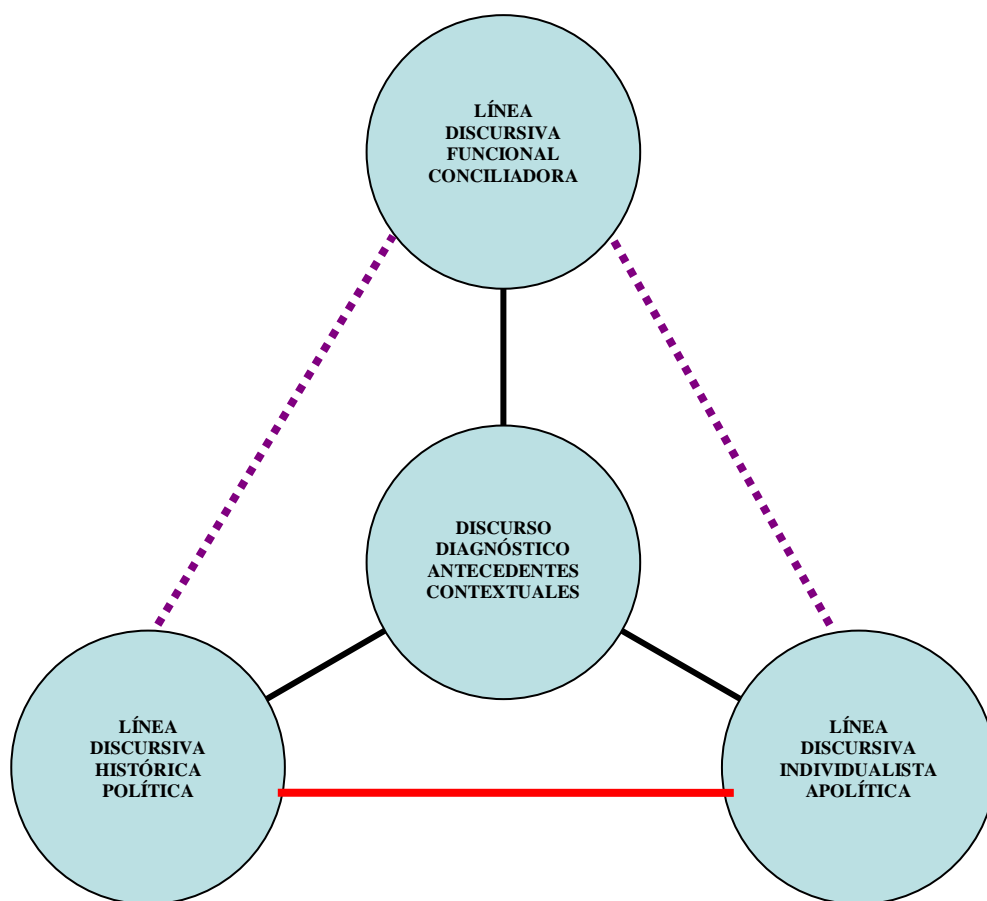
Luego, el discurso FC no es ni el discurso HP ni el discurso IA, pero en conjunto ambos, HP e IA, se definen como no FC en presencia de éste.

Esta relación de sub-contrariedad entre los lineamientos discursivos HP e IA, en presencia de un tercer lineamiento articulador FC, tiene la particularidad de ser equivalente en los discursos en torno al sujeto sindical en particular, y al sindicalismo en general. Por lo que solo se dará cuenta del funcionamiento general de esta interrelación.

El discurso FC no es contradictorio con HP ni con IA, en tanto la presencia de FC no supone ni significa la ausencia de HP o IA, tampoco es contrario a los discursos HP e IA ya que la presencia de FC no se opone con la presencia de estos discursos, y por último, no es complementaria, porque pese a que el discurso FC logra articular con su presencia a los discursos IA y HP, no significa que favorece directamente la presencia de ambos discursos.

VI. 4. Esquemas Organizadores.

VI. 4. a. Esquema General Discurso Diagnóstico y Líneas Discursivas.

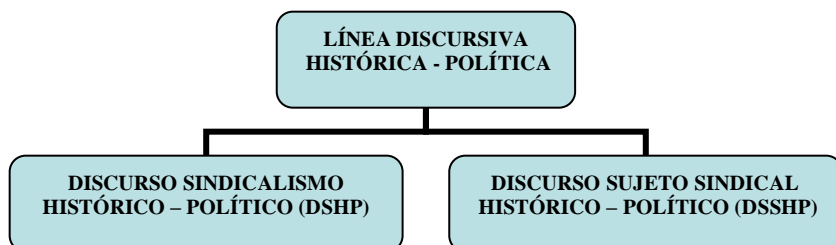


Relación de Subcontrariedad
.....

Relación de Contradicción _____

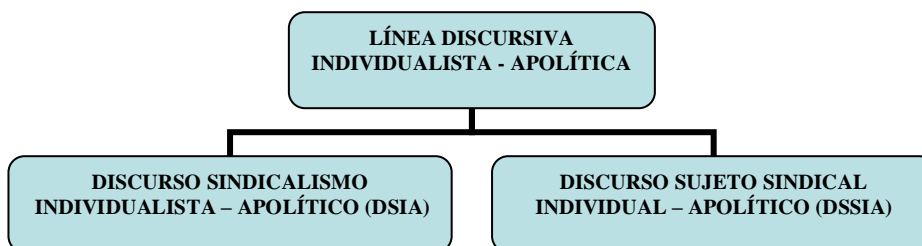
Reseña: a partir de un discurso diagnóstico acerca de los antecedentes contextuales que enmarcan los fenómenos de sindicalismo y de sujeto sindical, surgen 3 diferentes líneas discursivas que explicarían ambos fenómenos, denominadas Funcional Conciliadora, Histórico Política e Individualista Apolítica.

VI. 4. b. Esquema Línea Discursiva Histórica – Política



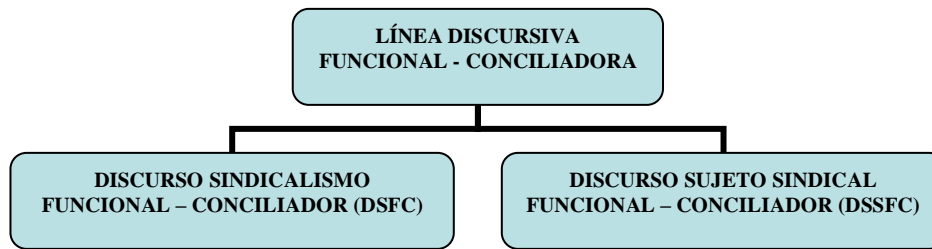
***Reseña:** la línea discursiva denominada Histórica – Política da cuenta de dos discursos, el discurso acerca del sindicalismo Histórico Político, y el discurso acerca del sujeto sindical Histórico Político.*

VI. 4. c. Esquema Línea Discursiva Individualista – Apolítica



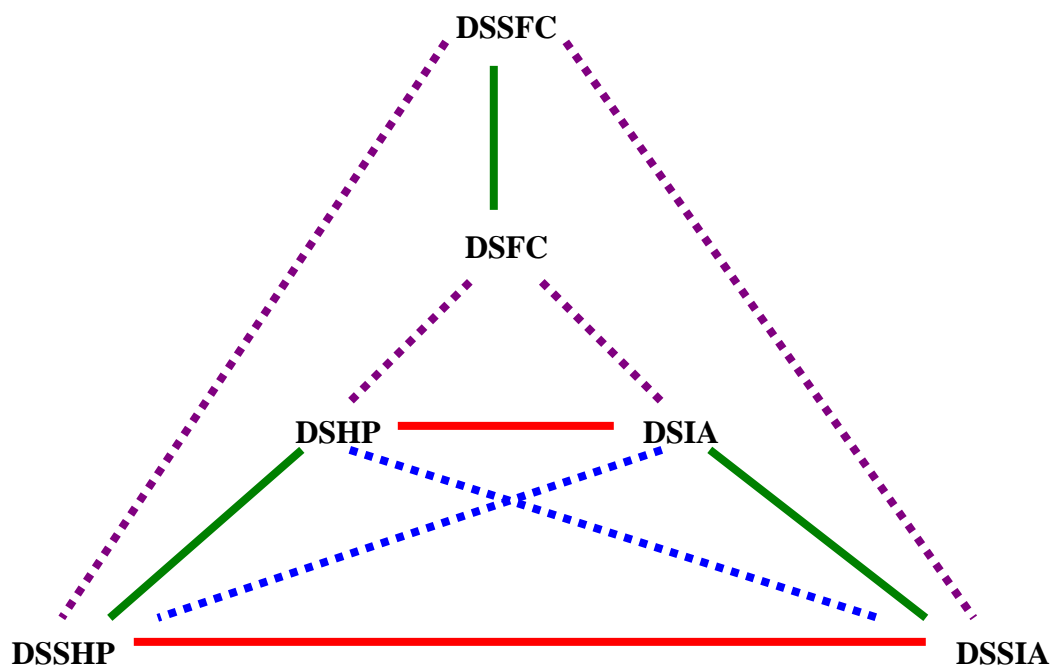
***Reseña:** la línea discursiva denominada Individualista – Apolítica da cuenta de dos discursos, el discurso acerca del sindicalismo Individualista - Apolítico, y el discurso acerca del sujeto sindical Individualista - Apolítico.*

VI. 4. d. Esquema Línea Discursiva Funcional – Conciliadora.



Reseña: la línea discursiva denominada *Funcional – Conciliadora* da cuenta de dos discursos, el discurso acerca del sindicalismo *Funcional - Conciliadora*, y el discurso acerca del sujeto sindical *Funcional - Conciliador*.

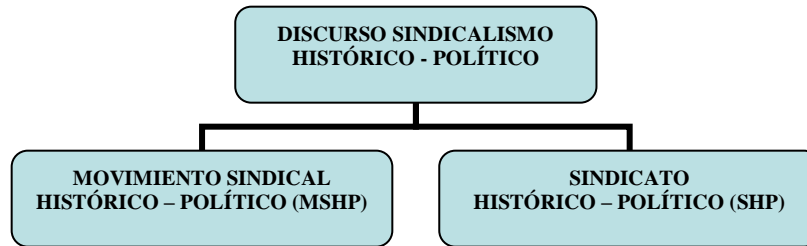
VI. 4. e. Esquema Sistema de Oposición General.



- Relación de Complementariedad ———
- Relación de Contrariedad
- Relación de Contradicción ———
- Relación de Subcontrariedad

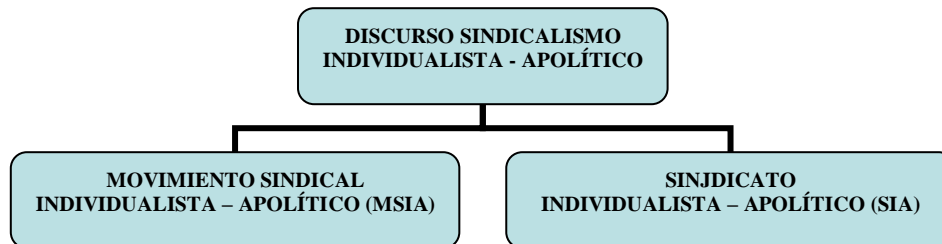
Reseña: Los discursos acerca del sindicalismo Histórico – Político e Individualista – Apolítico se contradicen entre sí, pero en presencia del discurso acerca del sindicalismo Funcional – Conciliador, se genera una relación de subcontrariedad entre ambos; al igual que los discursos acerca del sujeto sindical Histórico – Político e Individualista – Apolítico, que se contradicen entre sí, pero en presencia del discurso acerca del sujeto sindical Funcional – Conciliador se relacionan subcontrariamente. Además, el discurso acerca del sindicalismo Histórico Político presenta una relación de contrariedad con el discurso acerca del sujeto sindical Individualista – Apolítico, al igual que el discurso del sindicalismo Individualista – Apolítico que presenta contrariedad con el discurso acerca del sujeto sindical Histórico – Político.

VI. 4. f. Esquema Discurso Sindicalismo Histórico - Político



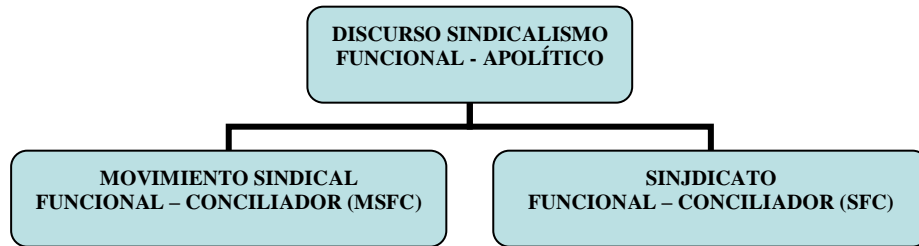
Reseña: El discurso del sindicalismo Histórico – Político da cuenta tanto del movimiento sindical Histórico – Político como del sindicato Histórico – Político.

VI. 4. g. Esquema Discurso Sindicalismo Individualista – Apolítico



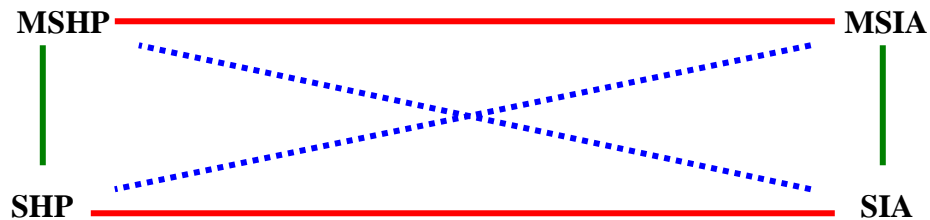
Reseña: El discurso del sindicalismo Individualista - Apolítico da cuenta tanto del movimiento sindical Individualista – Apolítico como del sindicato Individualista - Apolítico.

VI. 4. h. Esquema Discurso Sindicalismo Funcional – Conciliador



***Reseña:** El discurso del sindicalismo Funcional – Conciliador da cuenta tanto del movimiento sindical Funcional – Conciliador como del sindicato Funcional - Conciliador.*

VI. 4. i. Esquema Sistema de Oposición Discurso Sindicalismo Histórico – Político y Discurso Sindicalismo Individualista - Apolítico



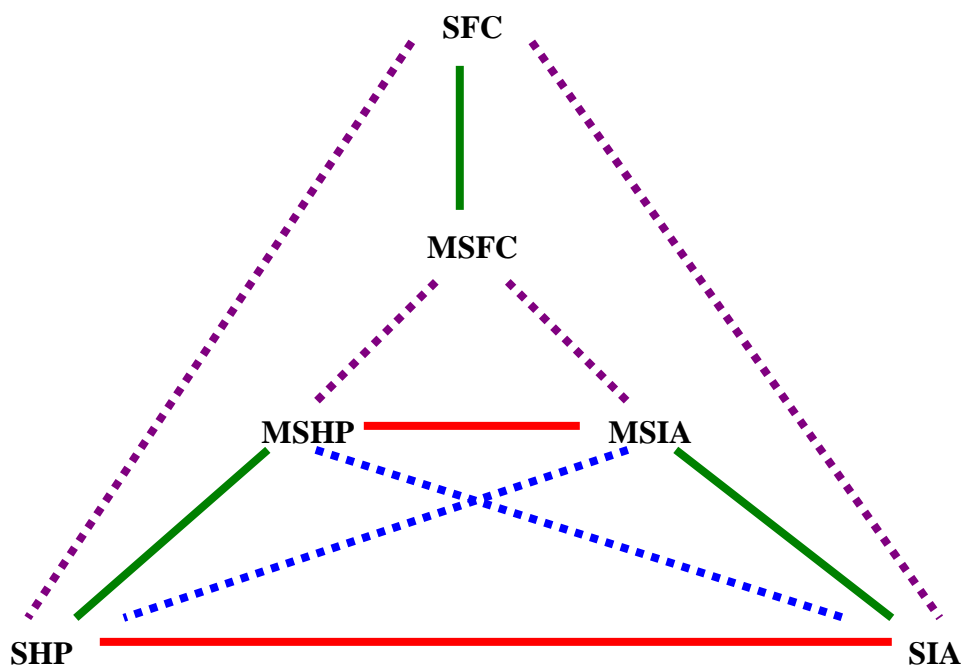
Relación de Complementariedad 

Relación de Contrariedad 

Relación de Contradicción 

Reseña: El discurso del movimiento sindical Histórico Político presenta una relación de contradicción con el discurso acerca del movimiento sindical Individualista – Apolítico, al igual que el discurso acerca del sindicato Histórico Político con el discurso acerca del sindicato Individualista – Apolítico que también presenta una relación de contradicción. Además el discurso acerca del movimiento sindical Histórico Político presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sindicato Histórico Político y una relación de contrariedad con el discurso acerca del sindicato Individualista – Apolítico; al igual que el discurso acerca del movimiento del movimiento Individualista – Apolítico presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sindicato Individualista - Apolítico y una relación de conrriedad con el discurso acerca del sindicato Histórico Político.

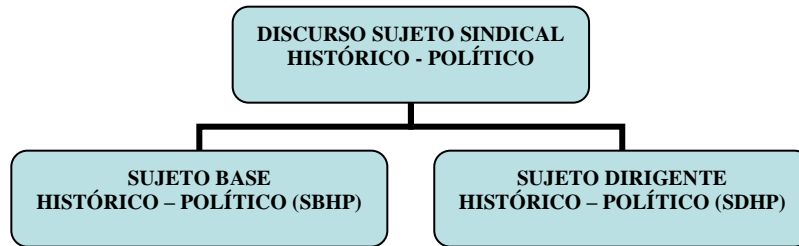
VI. 4. j. Esquema Sistema de Oposición Discursos Sindicalismo



- Relación de Complementariedad ———
- Relación de Contrariedad
- Relación de Contradicción ———
- Relación de Subcontrariedad

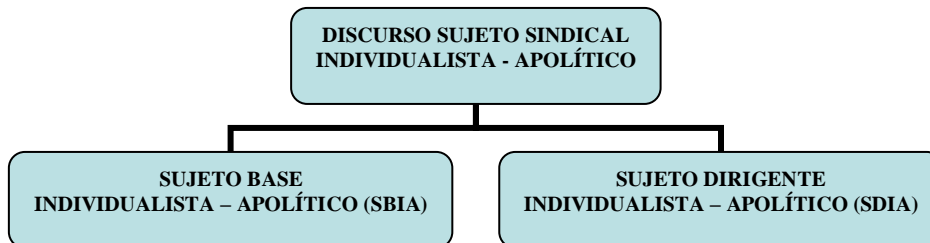
Reseña: Los discursos acerca del movimiento sindical Histórico – Político y acerca del movimiento sindical Individualista – Apolítico presentan una relación de contradicción, al igual que los discursos acerca del sindicato Histórico – Político y acerca del sindicato Individualista – Apolítico; además estos cuatro discursos, a su vez, en presencia de los discursos acerca del movimiento sindical Funcional – Conciliador y acerca del sindicato Funcional – Conciliador, respectivamente, presentan relaciones de subcontrariedad; y, por último, el discurso acerca del movimiento sindical Histórico – Político presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sindicato Histórico – Político, y una relación de contrariedad con el discurso acerca del sindicato Individualista – Apolítico, al igual que el discurso acerca del movimiento sindical Individualista – Apolítico que presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sindicato Individualista – Apolítico, y una relación de contrariedad con el discurso acerca del sindicato Histórico Político.

VI. 4. k. Esquema Discurso Sujeto Sindical Histórico – Político



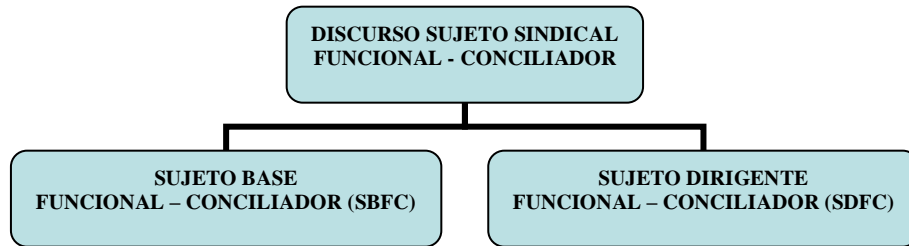
Reseña: El discurso acerca del sujeto sindical Histórico Político da cuenta del sujeto base Histórico – Político y del sujeto dirigente Histórico – Político.

VI. 4. l. Esquema Discurso Sujeto Sindical Individualista - Apolítico



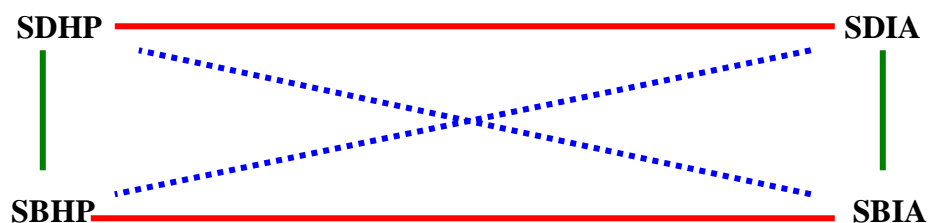
Reseña: El discurso acerca del sujeto sindical Individualista – Apolítico da cuenta del sujeto base Individualista – Apolítico y del sujeto dirigente Individualista – Apolítico.

VI. 4. m. Esquema Discurso Sujeto Sindical Funcional – Conciliador



***Reseña:** El discurso acerca del sujeto sindical Funcional – Conciliador da cuenta del sujeto base Funcional – Conciliador y del sujeto Dirigente Funcional – Conciliador.*

VI. 4. n. Esquema Sistema de Oposición Discurso Sujeto Sindical Histórico – Político y Discurso Sujeto Sindical Individualista - Apolítico



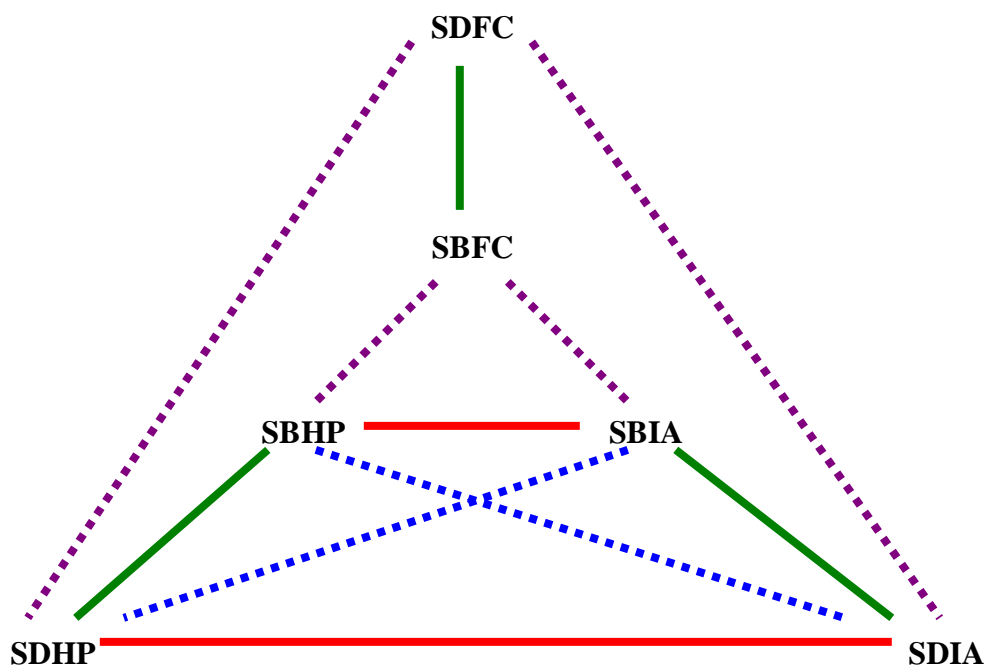
Relación de Complementariedad ———

Relación de Contrariedad

Relación de Contradicción ———

Reseña: Los discursos acerca del sujeto base Histórico – Político y del sujeto base Individualista – Apolítico, presentan una relación de contradicción, al igual que los discursos acerca del sujeto dirigente Histórico – Político y del sujeto dirigente individualista – Apolítico; además el discurso acerca del sujeto dirigente Histórico – Político presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sujeto base Histórico – Político, y una relación de contrariedad con el discurso acerca del sujeto base Individualista – Apolítico, al igual que el discurso acerca del sujeto dirigente Individualista – Apolítico presenta una relación de complementariedad con el sujeto base Individualista – Apolítico y una relación de contrariedad con el sujeto base Histórico – Político.

VI. 4. ñ. Esquema Sistema de Oposición Discursos Sujeto Sindical



Relación de Complementariedad ———

Relación de Contrariedad

Relación de Contradicción ———

Relación de Subcontrariedad

Reseña: Los discursos acerca del sujeto base Histórico – Político y acerca del sujeto base Individualista – Apolítico presentan una relación de contradicción, al igual que los discursos acerca del sujeto dirigente Histórico – Político y acerca del sujeto dirigente Individualista – Apolítico; además estos cuatro discursos, a su vez, en presencia de los discursos acerca del sujeto base Funcional – Conciliador y acerca del sujeto dirigente Funcional – Conciliador, respectivamente, presentan relaciones de subcontrariedad; y, por último, el discurso acerca del sujeto base Histórico – Político presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sujeto dirigente Histórico – Político, y una relación de contrariedad con el discurso acerca del sujeto dirigente Individualista – Apolítico, al igual que el discurso acerca del sujeto base Individualista – Apolítico que presenta una relación de complementariedad con el discurso acerca del sujeto dirigente Individualista – Apolítico, y una relación de contrariedad con el discurso acerca del sujeto dirigente Histórico Político.

VII. CONCLUSIONES

A lo largo de la presente investigación se intentó dar cuenta de los distintos discursos presentes en los trabajadores que participan en sindicatos hoy en la provincia de Valparaíso, acerca de cómo estos construyen tanto al sujeto sindical, en particular; como al sindicalismo, en general.

A partir de la metodología cualitativa del análisis de discurso utilizada en la presente investigación, se ha podido develar la existencia de al menos tres lineamientos discursivos; estos son un discurso histórico-político, que hace alusión a un concepto de sindicato tradicional, en cuanto a su sentido de lucha y reivindicaciones para los trabajadores; en segundo lugar un discurso que ha sido llamado individualista-apolítico, que busca desvincularse de lo político por considerarlo conflictivo, y cuya motivación principal es la obtención de beneficios y por último un discurso funcional-conciliador en el que si bien, se valida el sentido tradicional del sindicato, se busca también ajustarse a las nuevas condiciones socio estructurales del país moderando el carácter reivindicativo en función de una postura menos confrontacional.

Estos tres discursos solo pueden ser entendidos acabadamente a partir del contexto en que estos surgen, el cual se desarrollará continuación.

El marco en el que actualmente se desenvuelve la sociedad chilena es el modelo neoliberal, este fue implementado de forma no democrática por la dictadura militar, bajo la forma de una revolución. La transición hacia la democracia que se da en el país a inicios de los años 90, ha tenido como consecuencia la consolidación del modelo económico neoliberal, aunque no terminan de decantar las consecuencias socioculturales de dichos cambios.

Todo lo anterior ha permitido que coexistan variedad de discursos en una época y en un espacio social similar. Así como también la existencia de instituciones que responden a lógicas modernas en contextos socioestructurales neoliberales; tal sería en la actualidad la realidad del sindicato, ya que en tanto organización moderna, se desenvuelve en un mercado laboral que responde a lógicas de acumulación flexible, característica de la posmodernidad.

Esta contradicción existente en el sindicato, permite la presencia en su interior de distintos discursos contrapuestos, que por un lado buscan ajustarse a la lógica neoliberal, pero por otro aún persisten en definirse como modernos.

El discurso sindical surge en Chile a principios del siglo XX como respuesta a las malas condiciones sociales, provocadas por la instauración en el país del modelo capitalista clásico, lo que tuvo como consecuencia la aparición de la denominada “cuestión social”, esto llevó a los trabajadores a agruparse en torno a organizaciones que buscaban reivindicaciones laborales y sociales, siendo el sindicato una de ellas. Estas adoptan una estrategia de conflicto para con el Estado y los empleadores, constituyéndose así como una instancia de colectivización para la acción política, vinculada esta última con un proyecto socialista de Estado.

En estos antecedentes encontramos las condiciones estructurales que permitieron el surgimiento del discurso histórico político (HP) sindical, articulándose éste en la lógica moderna de los grandes relatos; permitiendo de este modo la estructuración del movimiento sindical en torno a las macrosindicales como la CUT, que fueron agrupaciones capaces de representar y reunir a los trabajadores en torno a un proyecto país. Por otra parte este discurso se validó en tanto resultaba funcional al modelo de desarrollo -de sustitución de importaciones- adoptado por el país, que requería de un representante de los trabajadores, al ser el Estado el principal regulador del mercado, funcionando como mediador entre los trabajadores y los empleadores, asegurando de este modo producción y consumo. Y además, pese a ser reprimido y proscrito durante la dictadura, logró constituirse en un nicho de resistencia contra ésta, adoptando un papel de relevancia a la hora de alcanzar el objetivo de derrocar al gobierno dictatorial.

Todo lo anteriormente señalado, permitió que este discurso HP se consolidara como el gran discurso sindical del siglo XX en Chile, convirtiéndose el sindicato en un actor social de influencia y cohesión.

Es durante la dictadura y en el paso hacia los gobiernos de la concertación, en donde se establecen las bases estructurales y simbólicas para el surgimiento del discurso funcional conciliador (FC), encontrándose aquí dos fenómenos que posibilitan su emergencia: en primer lugar, el cambio de un modelo de acumulación capitalista clásico a uno de acumulación flexible, representado en la adopción del modelo neoliberal, lo que ha traído

como consecuencia para los trabajadores una precarización de las condiciones laborales, debido al cambio en la legislación laboral impulsado por este modelo, que flexibilizó el régimen de despidos e indemnizaciones, disminuyó las atribuciones del sindicato, y posibilitó el surgimiento de diferentes formas de empleo precario como la subcontratación. En segundo lugar, la adopción por parte del sindicalismo chileno, y en especial de la CUT, de una estrategia política de dialogo al momento de relacionarse con el Estado y el empresariado, propia del proyecto concertacionista, y a través de ésta poder cambiar, de forma paulatina, las condiciones generadas por este nuevo escenario económico.

De este modo, el sindicalismo chileno se aleja de la tradición discursiva HP, acercándose al lineamiento discursivo FC, que se puede ver ejemplificado en la participación de las cúpulas sindicales, a principio de los 90, en mesas de dialogo con el empresariado generadas por el gobierno concertacionista.

Durante los gobiernos democráticos, esta estrategia no tuvo mayores resultados si la evaluamos en términos de las modificaciones a la reglamentación laboral, que si bien existieron, no fueron sustanciales ni apuntaron a consolidar el movimiento sindical. Una posible consecuencia de esto, es la baja y posterior estancamiento en la tasa de sindicalización que se puede apreciar a partir del año 1993. El lineamiento discursivo FC resulta de este modo coherente, tanto con la estrategia que adopta el sindicalismo en este periodo, cuyo accionar se reduce a la fiscalización de las condiciones laborales; como con el creciente descontento acerca de la gestión que ha tenido la cúpula sindical para la obtención de mejoras laborales.

Por su parte, la línea discursiva individualista apolítica (IA) ha tenido un desarrollo paralelo respecto de la línea discursiva HP, durante el transcurrir histórico del sindicalismo chileno, en cuanto a que su carácter clientelar le ha permitido adaptarse a los distintos contextos que se han dado durante el siglo XX.

En relación a lo anterior, este lineamiento se ha visto potenciado por distintas circunstancias, en primer lugar el terror generado entre los trabajadores, como consecuencia de la persecución que llevó a cabo la dictadura contra el sindicalismo, ha aumentado la percepción entre ellos de lo peligroso que puede llegar a ser organizarse, oponiéndose así a la postura colectivista participativa característica del discurso HP, y adoptando estrategias de dialogo con el empleador, poniendo énfasis en la mantención de las buenas relaciones

con éste, no entorpeciendo la lógica de acumulación. En segundo lugar vemos el asentamiento del modelo neoliberal, que potencia el despliegue de posturas individualistas en la sociedad, así como también la pérdida de validez de los discursos políticos, afectando de este modo a la organización sindical, en tanto ella busca reivindicaciones colectivas que no resultan coherentes con los lineamientos individualistas presentes en este discurso.

Por otra parte, y en relación al diagnóstico que los sujetos realizan del contexto socio-político, económico y cultural del país, los tres discursos coinciden en evaluar al modelo neoliberal como adverso a la sociedad, en el sentido que deshumaniza las relaciones al interior de esta, desplegando en ella procesos culturales como el individualismo, el egoísmo y el consumismo, a la vez que perpetúa las condiciones de desigualdad presentes desde siempre en nuestra sociedad, esto coincide con la lectura que se propone en la presente investigación acerca de la implantación del modelo y sus consecuencias; en ella se reconoce que si bien el modelo se muestra eficaz en términos macroeconómicos, esta efectividad no se ha visto replicada en el ámbito socio cultural. A su vez, también coinciden en evaluar las condiciones laborales como precarias, además de heterogeneas en relación a los rubros productivos, y que esta precariedad esta determinada por la falta de oportunidades de trabajo y por cambios en el mercado laboral, como la externalización de servicios. Esta precariedad, se ve acentuada por el papel que adoptan los empleadores en cuanto a desarrollar prácticas antisindicales y de abuso contra el trabajador en los distintos espacios laborales, con el consecuente sentimiento de indefensión de los trabajadores hacia el empleador.

En relación a esto parece ser que nuestra sociedad ha dado un giro desde las estrategias colectivas y de asociatividad, hacia estrategias individualistas.

En base a la argumentación y análisis realizado, podemos decir que el discurso en torno al sindicalismo en Chile, se define en relación a condiciones laborales y sociales adversas, como lo fue en su origen la cuestión social, y como lo es hoy la precariedad que genera el modelo neoliberal, manteniendo en todo este transcurrir histórico su carácter reivindicativo; siendo este el factor identitario, que le permite definirse como sindicato y como movimiento sindical.

La interacción de los tres lineamientos discursivos explicados anteriormente, definen en equivalencia tanto lo que se comprende por sindicalismo, como por sujeto

sindical. Es decir, que ninguno de estos lineamientos por si solo da cuenta de ambos fenómenos, pues solo al interactuar juntos, permiten entender la riqueza de matices en la cual se encuentra su definición. Mientras que el discurso HP da cuenta de un acervo histórico compartido, y que viene a constituirse como parte del imaginario colectivo en torno al fenómeno sindical; el discurso IA en contrapartida, viene a dar cuenta de la búsqueda de beneficios económicos y de protección de los afiliados, lo que resulta coherente con una visión individualista, propia del modelo neoliberal imperante en la actualidad, funcionando luego en contradicción con HP. Por ultimo, el discurso FC viene a constituirse en un articulador de las dos posiciones, moderando sus diferencias y permitiendo al interior del discurso de los sindicatos la coexistencia de discursos contrapuestos entre si (HP-FC-IA).

Para el caso del sujeto sindical, la interacción de los tres discursos (HP-FC-IA) incide en como éste construye su realidad, moderando sus discursos y por ende su actuar, ya que si bien, coinciden estos tres en un diagnóstico adverso respecto del contexto, el cual va en desmedro de los trabajadores y de su acción organizada, las posturas que estos adoptan apuntan hacia el consenso más que a la divergencia, ya que al momento de proponer soluciones para estas condiciones, éstas al igual que su actuar quedan enfrascadas en los márgenes del espacio local y de la fiscalización del cumplimiento del actual código laboral, no logrando generar un proyecto de País capaz de proponer reformas que alcancen a todos los trabajadores.

Esto da cuenta de los discursos que hoy en día existen e interactúan al interior de los sujetos sindicados de base que fueron parte de esta investigación, y que no responden necesariamente al discurso oficial, que da cuenta de un país en crecimiento, que avanza hacia el desarrollo y que busca la participación ciudadana. Sin embargo, la hegemonía de este discurso optimista invisibiliza y mantiene la precariedad existente al interior del mundo laboral, que han sido expuestas en los antecedentes de la presente investigación, determinando las condiciones subjetivas y estructurales de los sindicatos, teniendo como consecuencia un restringido rango de acción para los trabajadores que solo pueden buscar cambios en los espacios locales o en sus propias trayectorias laborales, en otras palabras, se trata de forma individual o en el sindicato en el que participa lograr mejoras en las condiciones laborales dentro de “la medida de lo posible”.

Por último, respecto al sujeto sindical se puede afirmar que, en cuanto a su definición identitaria, esta se encuentra en un estado de crisis; ya que, las condiciones sociales y culturales en las que este se desenvuelve, difieren de las condiciones en las cuales se gestó el sindicalismo; en donde existían discursos hegemónicos, capaces de congregarse a los sujetos entorno a sí, y en donde el sindicalismo era capaz de articular un proyecto de alcance nacional. En contraposición, hoy en día, a causa de los cambios políticos y económicos que ha experimentado Chile desde la implantación del modelo neoliberal, el discurso sindical, y por ende el discurso del sujeto sindical se ha difuminado en una multiplicidad de discursos que resultan, en la mayoría de los casos, contradictorios entre sí; si sumamos a esto, procesos culturales tales como el individualismo, que llevan al sujeto a buscar la identidad en la diferenciación con un otro, no resulta contradictorio pensar hoy en un sujeto sindical cruzado por los tres lineamientos discursivos develados en la presente investigación sujeto sindical y por ende, el sindicalismo no ha sido capaz de repensarse en esta nueva lógica neoliberal, por lo que la identidad de este no está consolidada, pudiendo estar en presencia de las condiciones para el surgimiento de un nuevo sujeto sindical.

VIII. PROPUESTAS

En relación a los alcances de esta investigación, resultaría interesante poder llevar a cabo en una investigación futura respecto al fenómeno sindical, un enfoque metodológico de corte etnográfico que pudiese dar cuenta de la dinámica de cómo interactúan los distintos discursos en la cotidianidad al interior de los sindicatos, acercándose al fenómeno mediante la observación participante. Por otra parte sería interesante ahondar en esta temática desde un perspectiva del análisis de caso, para de esta forma dar cuenta en profundidad de cómo estos discursos se relacionan con el proyecto de vida que pueden tener los sujetos sindicados, ya que la metodología para la recolección de datos utilizada en esta investigación acotó las temáticas al guión de entrevista, lo que estuvo determinado por los plazos que tuvo la presente investigación, como también por la disponibilidad de tiempo de los entrevistados, no permitiendo ver otras arista de este complejo fenómeno.

Por último, creemos que sería interesante continuar con esta línea de investigación, y profundizar en el análisis de fenómeno del sindicalismo y del sujeto sindical, realizando entrevistas a otros actores sociales como los empleadores, los dirigentes, etc.; realizar con estos mismos actores como, en especial, con los sujetos sindicados aquí entrevistados grupos focales o grupos de encuentro; como también, ampliar nuestra mirada con aplicación de metodología cuantitativa, entendiendo que el estudio social y psicosocial de los fenómenos no se agota exclusiva y únicamente en la investigación cualitativa.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agacino, Rafael (2001) Notas sobre el capitalismo chileno y antecedentes para una plataforma de lucha por los derechos generales de los trabajadores. CC.TT. Chile.
- Agacino, Rafael (2003) El Chile neoliberal y el movimiento de trabajadores: buscando salidas. Conferencia. CC.TT. Chile.
- Areas, H. (2006) “¿Quién pide más?”. La Nación Domingo, 24/07/06. Pág. 28-29.
- Bauman, Sygmunt (2000) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Gedisa, Barcelona.
- Briones, Guillermo (2001). Metodología de la Investigación Cualitativa. Ed. Centro Iberoamericano de Educación.
- Castel, Robert (2004). La inseguridad social: ¿qué es estar protegido? Manantial. Buenos Aires.
- Dirección del Trabajo (2005). Encuesta laboral ENCLA 2004, relaciones de trabajo y empleo en Chile. Departamento de estudios. Chile.
- Dirección del Trabajo (2005). Compendio de series estadísticas 1990-2004. Departamento de estudios; Santiago, Chile.
- Escobar, Patricio (1999). Trabajadores y Empleo en el Chile de los Noventa. LOM. Santiago, Chile.
- Espinosa, Malva; Yanes, Hugo (1998). Diagnóstico sobre Sindicalismo en Regiones. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.

- Fernández, Concepción (2003). Psicologías sociales en el umbral del siglo XXI. Ed. Fundamentos.
- Frías, Patricio (2002) Las reformas laborales y su impacto en las relaciones laborales en Chile”. Cuaderno de Investigación 19 2000-2001. Editorial La Pirámide.
- Freeman, Richard (2003). Políticas de empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI. Universitaria, Santiago, Chile.
- Gordo, A; Linaza, J. (1996).Psicología, Discursos y Poder (PDP). Editorial Visor. Madrid, España.
- Harvey, David (1990) La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Amorrortu. Buenos Aires, Argentina.
- Hidalgo, Paulo (2005). Política y Sociedad en Chile, Antiguas y Nuevas Caras. Catalonia. Santiago, Chile.
- Informe de actualidad económica N° 2; Septiembre 2006; Facultad de Ingeniería Comercial Pontificia; Universidad Católica de Valparaíso.
- INE (2006). Estadísticas laborales. Chile.
- Iñiguez, Lupicinio (2003). Análisis de Discurso. Editorial Vol.Barcelona, España.
- Jociles, María Isabel. El análisis de discurso: de cómo utilizar desde la antropología social la propuesta analítica de Jesús Ibáñez. UCM. Madrid.
- Larraín, F; Vergara, R. (2000) La transformación económica de Chile. CEP. Santiago, Chile.

- Lechner, Norbert (2002). Desafíos políticos del cambio cultural. Artículo
- Lechner, Norbert (1999). Desafíos de un Desarrollo Humano: individualización y capital social. Foro Desarrollo y Cultura , Science Po para Asamblea General del BID. Paris, Marzo de 1999.
- Lechner Norbert (2002). Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política. LOM. Santiago.
- Mella, Orlando (2003). Metodología Cualitativa en Ciencias Sociales y Educación: Orientaciones teórico-metodológicas y técnicas de investigación. Editorial Primus.
- Meller, Patricio. (1996). Un Siglo de Economía Política Chilena. 1890-1990. Andrés Bello. Santiago, Chile.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo (2003). Código del Trabajo. Diario Oficial.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (1999). Decreto N°227. Diario Oficial.
- Moulian, Tomás (1997). Chile Actual: Anatomía de un Mito. LOM. Santiago, Chile.
- Pinto, Julio (1999) Historia contemporánea de Chile Vol. 3: mercados, empresarios y trabajadores. LOM. Santiago, Chile.
- Potter, Jonathan (1998) La Representación De La Realidad Discursos, Retórica y construcción Social. Editorial Paidós. Madrid, España.
- PNUD: Desarrollo Humano en Chile 2002. Nosotros Los chilenos, un desafío cultural. Santiago.

- Riesco, Manuel (1989) Desarrollo del capitalismo en Chile bajo Pinochet. ICAL. Santiago, Chile.
- Riesco, Manuel (2006) ¿Un nuevo Estado de bienestar desarrollista en formación? Chile en América Latina. International Forum on the Social Science. Buenos Aires. http://cep.cl/Cenda/Cen_Documentos/Pub_MR/Ensayos/Paper_BAires_Esp.html
- Rodríguez, G.; Gil, J.; García, E. (1999). Metodología de la Investigación Cualitativa. Editorial Aljibe.
- Salazar, G; Pinto, J. (1999) Historia Contemporánea de Chile Vol. 1: Estado, legitimidad, ciudadanía. LOM. Santiago, Chile.
- Sampieri, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. McGraw Hill.
- Sandoval, Juan (2004) Representación, Discursividad y Acción Situada: Introducción Crítica a la Psicología del Conocimiento. Editorial Universidad de Valparaíso.
- Sennet, Richard (2000). La corrosión del carácter. Anagrama. Barcelona.
- Silva, Beatriz (2005). Tesis para optar al grado de Socióloga; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Chile.
- Valles, Miguel (2003). Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión metodológica y práctica profesional". Ed. Síntesis Sociología.
- Ulloa Víctor (2003). Movimiento Sindical Chileno del Siglo XX hasta nuestros Días. OIT. Santiago, Chile.

- Zambrano, Juan Carlos (2002). Trabajo y Sindicalismo en los nuevos tiempos. OIT. Santiago, Chile.

Artículos Internet.

- <http://si2.bcentral.cl/Basededatoseconomicos/>
- <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/propertyvalue-22774.html>
- <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/propertyvalue-22778.html>
- [http://www.ine.cl/ine/canales/chile estadistico/mem apoyo al canal/indice tematico.php](http://www.ine.cl/ine/canales/chile_estadistico/mem_apoyo_al_canal/indice_tematico.php)
- <http://www.cybertesis.net/>
- [http://www.cybertesis.cl:8080/sdx/uchile/rtermes.xsp?f=finst2&v=Facultad+det+Ciencias+ Sociales&base=documents&hpp=20.](http://www.cybertesis.cl:8080/sdx/uchile/rtermes.xsp?f=finst2&v=Facultad+det+Ciencias+ Sociales&base=documents&hpp=20)
- <http://www.tij.uia.mx/~humberto/aprecine/AnalisisCinematografico/semiotico.html>

ANEXO 1

GUIÓN DE ENTREVISTA

Temas:

1.- trayectoria laboral y sindical del sujeto entrevistado:

Lugar de origen, de estudio y de trabajo, niveles de estudios aprobados, reseñas acerca de trabajos anteriores, descripción del puesto laboral actual, razones personales, familiares, contextuales para tomar la decisión de sindicalizarse, etc.

2.- Historia familiar laboral y sindical:

Reseñas sobre la historia laboral familiar y sobre la existencia o ausencia de una historia sindical familiar, etc.

3.- Visión del sindicalismo:

Apreciaciones, opiniones y críticas sobre la organización local del sindicato, sobre los compañeros afiliados, sobre los dirigentes del mismo, sobre la organización sindical chilena, etc.

4.-visión del Transcurrir histórico del sindicalismo y que hitos considera importante el sujeto entrevistado:

Análisis sobre los cambios y transformaciones sociales, económicos, legales, históricos, etc., del sindicalismo, proyecciones futuras de las organizaciones sindicales, etc.

ANEXO 2

CONTRATO DE INVESTIGACIÓN

Los estudiantes universitarios de Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso de Chile: Ismael Berwart, Javier Carrillo, Pablo Rodríguez, y, Belén Serantes; autores y responsables del seminario de investigación “Discursos en torno al sindicalismo chileno y al sujeto sindical, de trabajadores afiliados a sindicatos, pertenecientes a los Rubros Industria, Transporte, Comercio y Servicios, de la Provincia de Valparaíso”, se comprometen, con usted, y con todos y cada uno de los sujetos que participen en dicho estudio de investigación, en los siguientes puntos:

- Garantizar el anonimato de los(as) entrevistados(as);
- Finalizar las entrevistas en cualquier momento en el cual el(la) entrevistado(a) se sienta incómodo(a);
- La exclusión de cualquier otro tipo de registro durante las entrevistas que no sea el registro de grabación de audio;
- La transcripción de cualquier cosa que el(la) entrevistado(a) no desee que sea vista por otros, y;
- La entrega de una copia de los resultados del informe final de dicho seminario de investigación.

ANEXO 3

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS

Entrevista

**Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización
Sindicato Rubro Comercio**

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: en que consiste su trabajo?

B: puf, vendedora integral, bueno eso te dice que tengo hacer desde atender al cliente, envolver regalos, hacer pagos de cuota, recibir la mercadería, ordenarla, censarla, etiquetarla, todo, todo

A: y se desempeña en algún departamento en específico?

B: si, lencería

A: su turno de trabajo cuantas horas son más o menos?

B: desde las 10 un cuarto hasta las 9 un cuarto de la noche, con dos horas de colación

A: y usted de donde es?

B: de acá de Valparaíso

A: y donde estudió usted?

B: en el comercial de Valparaíso.

A: todo su...

B: toda la enseñanza media, desde primero a quinto año, por que yo estude ventas y publicidad ahí

A: y luego?

B: luego empecé a trabajar en comercio, bueno siempre he trabajado en comercio, cuando estudiaba igual, diciembre, enero, siempre la temporada de verano, siempre trabajaba en comercio y de ahí me tomaba un par de días de vacaciones y al colegio y así hasta que egrese, y luego como te decía siempre trabaje en comercio.

A: algunos estudios posteriores?

B: no, nada lo que saque del comercial y chao

A: me podría relatar su trayectoria laboral un poco?

B: si, trabaje en Viña en la galería Cristal en una tienda 7 años, después me vine para acá llevo 8 años, prácticamente. También estuve en una tienda 5 años, también en Viña y eso

A: y su familia actual, con quien vive usted?

B: con mi hijo y mi esposo, mi hijo es un lolo de 20 años que estudia en la católica, tercer año de ingeniería.

A: cuando ingresa usted a trabajar específicamente acá?

B: acá a la tienda, el 2000.

A: cuando abre Ripley?

B: Ripley abrió el 99, lo que pasa es que yo llegue acá a la tienda en enero del 2000 y lo abrieron en diciembre del 99, o sea que tengo un mes menos que la tienda.

A: ah esta desde el principio?

B: si, pero no llegue de vendedora, no llegue como siendo parte de Ripley, sino que llegue externa, como parte de una empresa externa, en el 2000 me integre a Ripley.

A: y que condiciones de trabajo tenía en ese momento?

B: promotora externa significa que yo trabajaba con una empresa, yo era promotora de relojes y bien tranquila, pero una vez que dijeron que acá mis relojes eran muy caros, porque no hay publico para ellos acá en Valparaíso, por que el reloj más barato en ese tiempo costaba 50.000 pesos, Valparaíso no. Entonces se lo llevaron al mall y a mi no me convenía por que yo vivo acá cerca, voy a mi casa en el horario de colación, entonces era más práctico para mí quedarme en Valparaíso y ahí fue cuando vi la opción de quedarme acá y dijeron bueno sí, di el examen y aquí estoy.

A: siempre ha vivido acá en Valparaíso.

B: si

A: toda su vida?

B: si, porteña

A: ya. Y como es la modalidad de contrato con la que ingresa acá en Ripley?

B: es como lo mismo que tengo ahora.

A: y como es su modalidad de contrato?

B: lo básico, el horario...

A: pero a plazo fijo, indefinido?

B: no en un comienzo por tres meses, luego tres meses más y ahí pasas a indefinido

A: y que garantías cambian, por ejemplo las vacaciones?

B: a no, yo no tenía derecho a vacaciones con los contratos a tres meses, ahora yo tengo los 15 días normales, más vacaciones progresivas, por que yo llevo más de 20 años trabajando, se supone que cada 10 años a uno le dan un día más de vacaciones

A: y usted cuando ingresa, ingresa al sindicato?

B: a los meses, al mes, lo que pasa es que uno como que tiene que asegurarse el contrato indefinido para recién entonces entrar al sindicato.

A: por que?

B: por que de lo contrario, antes de y saben que tu eres miembro del sindicato te dicen adiós y no te hacen contrato indefinido

A: o sea todos lo que están en el sindicato están con contrato indefinido?

B: de hecho el año pasado dos niñas que llegaron a trabajar con nosotros para época de navidad se inscribieron en el sindicato en enero y nosotros teníamos la negociación colectiva y cuando supieron que eran del sindicato las despidieron, o sea no les renovaron el contrato y todos sabían que se iban a quedar, por que eran excelentes vendedoras, vendían millones y llevaban que, dos meses aquí en la tienda, eran buenos elementos, pero solo por el hecho de estar en el sindicato le dijeron chao. De hecho una ahora volvió, pero bajo juramento de que no iba a volver al sindicato.

A: entonces solo gente con contrato indefinido?

B: si

A: y a usted que la lleva a sindicalizarse?

B: bueno, uno lo ve, como que, mira, yo cuando me inscribí en el sindicato como que todo me lo pitaron muy bien, como que mucha gente se cree el cuento y después, con lo años uno se ha ido decepcionando, bueno en este sindicato personalmente han pasado hartas cosas como fomes, entonces una se ha ido desencantando, te estoy hablando en forma personal y en general, por que hay 150 personas inscritas, de las 150 cuantas personas participamos activamente, no sé, con suerte unas 30, 40 y el resto de la gente aparece cuando va a haber negociación colectiva, cuando va a haber algo de plata o, bueno, es que nosotros tenemos una demanda pendiente de la semana corrida hace mucho tiempo, entonces cuando quieren saber eso, cuando se pone en la tabla, tabla a tratar, demanda colectiva, ahí aparecen todos, ¿por que?, porque estamos hablando de plata, pero de lo contrario el resto de la gente no aparece simplemente y la gente en general esta desencantada, por ejemplo para las elecciones que fueron hace un tiempo, había que ver si se renovaba la directiva o no y la gente le daba lo mismo, ya, que sigan los mismo que están, por que nadie quiere, no se interesa por participar, por lo que te decía que se han ido desencantando por que han pasado cosas penkas.

A: como que?

B: no sé po, hubo un tiempo que había una gente con cosas de plata, al final siempre son por cosas de plata, en general y otras cosas también, lo que pasa es que por ejemplo la gente dice “no sabis que a nosotros nos gustaría que en algún minuto nos dijera “sabes que nosotros con la plata que ustedes pagan con la cuota se reúne tanto, se invierte de tal manera, como se hace”” y eso nunca nadie ha dado una rendición al respecto.

A: no se hace un rendición de cuenta?

B: jamás, en todos lo años que esta el sindicato nunca se ha hecho, entonces todo el mundo esta desencantado, el año pasado o antepasado no se hizo la fiesta que normalmente hace el sindicato, por que no, por que hubo una persona que se fundió con el dinero ese año y tenía que recuperarse esa plata, lo que pasa es que nosotros tenemos un convenio con Abastible, Ripley tiene un convenio con Abastible que ponte el gas te sale 10000 y a nosotros nos sale 8500 y había un persona encargada de eso y Satanás se metió rápidamente ahí y se robó esa plata, entonces como te digo la gente no está ni ahí, no quiere saber nada con el sindicato, se acuerdan solamente cuando ahí cosas como la del gas ahí se acercan, además que nunca hay nadie del sindicato cuando tu los necesitas

A: y por que?

B: nadie entiende porque, bueno la presidenta, que es la Noris, ella es presidenta de acá y tiene otro puesto a nivel nacional, la Yolí viene de vez en cuando, de cuando en vez, el Carlos, que es el tesorero, es el que se ve

más en la tienda, pero nunca está en la tienda, no, que tiene tarde libre, que no está, y ellos como que tampoco están organizados, la percepción que tiene la mayoría de la gente es que entre ellos tampoco hay onda, como que cada uno tira para su lado y no si se supone que en un sindicato todos deberían tirar en conjunto, todos para un mismo lado. Si la Noris no puede por su cargo que tiene ya, pero las personas que estén, que estén aquí en la tienda, pero no se ven, no están.

A: y para que acuden normalmente la gente a ellos?

B: te digo que la gente acude para el asunto del gas o bien cuando tienes algún problema de plata con la tienda y te la quieren cobrar y ahí la gente acude al sindicato, pero a la gente le gustaría que estuvieran acá y que se notara que existen ellos, no se nota porque es como que existen de nombre por que todo el mundo sabe que existe el sindicato, pero donde esta el sindicato. Las reuniones la gente las tiene que pedir para que hayan y cuando hay ahora da lo mismo antes la gente solicitaba reuniones por que “pucha queremos saber que pasa con esto, que pasa con lo otro”, pero ahora da lo mismo, no están ni ahí.

A: y están aquí mismo?

B: no están ahí arriba de GMO, pero nadie sabe cuanto cuesta esa oficina, todo el mundo dice “oye y esos viajes que se pega esta gente, los celulares que hablan todo el día por teléfono” la gente se cuestiona muchas cosas, como te vuelvo a repetir nosotros nunca hemos tenido una rendición de cuentas y eso si tu vas a una reunión nunca nadie se a atrevido a decir “pero pucha porque no” ah no por que es conflictiva, ha no que lata y además si vamos las mismas personas de siempre vamos 4 personas, de repente 10, de repente 15, y cuando vamos “oye no pero empecemos la reunión por que nosotros llegamos, salimos de aquí y nos vamos a las reuniones” de hecho yo siempre voy a las reuniones, pero de repente “esperemos más personas” no sacamos nada con esperar 10, 20, 30 minutos y no llega nadie.

A: y esta dirigencia hace cuanto que está?

B: hacía tres años y ahora por 3 años más y esta gente ahora nadie se postuló para estas elecciones, por que nadie estaba ni ahí con el sindicato, y la tienda que hizo, el gerente anterior, que se fue hace como 2 semanas, formó un departamento de bienestar, empezaron como con 6 personas a preocuparse realmente de los problemas de la gente, no sé po si yo estoy enferma que me ayuden, que me hagan un beneficio una rifa una cosa aquí, una acosa allá, no sé po, que se muevan, que son cosas que a lo mejor debería hacer, que debería haber hecho siempre, porque siempre hay gente con problemas, entonces ese bienestar que empezó con 6 personas, ya va así una lista de gente que está ahí, entonces hay mucha gente que se ha ido saliendo del sindicato y no te digo que se este yendo para el bienestar, pero si que le está haciendo la pelea y yo creo que hay mucha más gente que esta interesada en pertenecer al bienestar o en apoyar, no necesariamente inscritos, pero si apoyar al bienestar que al sindicato.

A: y son opuestos bienestar y sindicato?

B: claro porque bienestar es de la tienda, es de la empresa, de hecho ellos tienen su ropa especial, una chaquetita y todas las mañanas te esperan con un desayuno, no es que te esperen a ti y que te lo van a dar, no, pero te cobran por un café y un pan 400 pesos y eso va en beneficio directo de ellos y van juntando su plata y llevan, según me cuentan, sus cuentas súper claras, por que esto yo no le he visto, pero tengo una compañera de departamento que pertenece a bienestar y me cuenta y ella antes pertenecía al sindicato y tienen las cosas súper claras y eso es bueno por que lo que es plata siempre es problemático, como te digo la gente esta súper desencantada, a mi me da lata, por que igual sería súper entretenido que todos estuviéramos tirando para el mismo lado, tener un buen sindicato donde te dieran servicios médicos, donde se la jugaran por uno

A: y que beneficios tiene por estar en el sindicato?

B: nada, lo único que te puedo decir es que tenemos una asesoría legal que la pagamos todos, eso es bueno por nadie sabe en que momento lo puede necesitar, yo jamás pensé que lo iba a hacer pero hoy en día estoy haciendo uso de eso, pero hay gente que se quiere salir del sindicato para no seguir pagando esa plata, ni tampoco la cuota del sindicato.

A: y de cuanto es la cuota del sindicato?

B: 1500

A: eso incluye la asesoría legal?

B: no, eso son 1500 pesos más.

A: cuanta gente hay en el sindicato?

B: mira, éramos 150, la Noris siempre habla de 150, pero ahora no tengo idea de cuantos quedarán realmente, por que hay mucha gente que todavía no se ha desafiliado, pero que no están ni ahí. Siguen pagando pero por que creen que si no están en el sindicato no van a recibir la plata que tiene que salir de la demanda.

A: me puede explicar en que consiste lo de la demanda?

B: lo que pasa es que nosotros entramos acá trabajando 6 por 1, lo que llaman la semana corrida y eso no se puede por que nosotros tenemos que trabajar por contrato 5 por 2, entonces tenemos esa demanda que tendría que traducirse en una plata que nosotros tenemos que recibir y a medida que van pasando los años esa plata va aumentando por que tu vas ganando antigüedad, pero hay mucha gente que piensa que si no pertenece al sindicato no van a recibir esa plata y la Noris explicó la otra vez que esa plata incluso gente que ya no está en la tienda tendría que recibirla.

A: oiga y cuantas horas trabajan a la semana?

B: las 45, eso se dividía en, domingo por medio tienes libre y sus dos días hábiles normales, los festivos los trabajamos normalmente, pero te tienen que devolver un día más y ese día yo lo puedo tomar cuando quiera, bueno eso depende de la jefa, hay jefas que te dejan transarlo y otras que te dicen que te lo tienes que tomar dentro de la semana, el hecho de trabajar un festivo, como no te lo pagan, te tienen que dar un día más.

A: y usted ha notado una evolución, positiva o negativa, desde que entró en el funcionamiento del sindicato?

B: yo te diría que negativa, lamentablemente me da mucha lata, te lo juro me da mucha lata, mucha lata escuchar los comentarios de la gente que no esta ni ahí con el sindicato, que todo vale callampa, que pucha que lata, que son tráfugas, que quizás que hacen con la plata, que ellos la pasan regio, que las vacaciones, que los celulares, que uno tiene que tener celular para que lo llamen no más porque uno no tiene plata siquiera para comprar una tarjeta, en fin cosas así, entonces da lata que la gente esté tan desencantada y que se acuerden del sindicato única y exclusivamente para el asunto plata, negociaciones colectivas ahí aparecen todos.

A: y usted por que sigue participando?

B: si, por que quiero creer en el sindicato, me gustaría volver a creer como cuando yo ingresé en el sindicato.

A: usted es la primera en sindicarse en su familia?

B: no, mi papá cuando trabajó él era sindicalizado

A: en que trabajó él?

B: él era marino mercante así que pertenecía al sindicato de trabajadores y después al sindicato de jubilados de la empresa y todo el cuento hasta el día que falleció

A: y su madre?

B: no ella era dueña de casa

A: y hermanos?

B: si, mi hermano, él pertenece al sindicato de su empresa al sindicato de Chilgener, pero estamos hablando de otro nivel.

A: por que?

B: porque ellos tienen tremendas garantías, tremendos beneficios, el sindicato siempre se las ha jugado y bueno es por que es otra empresa

A: y por que cree que es eso las diferencias?

B: no sé por que estamos hablando de grandes beneficios, bonos que te ayudan rembolsar la parte salud, bonos de navidad, de fiestas de fin de año y de 18 de septiembre, miles de cosas así, para salir de vacaciones la empresa te da su plata y el sindicato te pasa también unas monedas, a lo mejor no es mucho pero es, entonces de repente hablar de mis beneficios que son que asesoría legal y chao y en algún momento que igual yo estuve súper mal el año pasado, igual por eso yo estoy ahí, el sindicato me ayudó, no se po, mis dos papás fallecieron con 4 días de diferencia, fuerte, y las chiquillas me llamaban, me preguntaban como estaba, me acompañaron en la misa, el velorio, la corona. Para mí esas cosas igual son súper importantes y por eso quizás las personas que no han pasado por eso hablan de forma tan despectiva, pero yo pienso que bueno, no sé

A: y usted piensa que tiene relación que su padre haya sido sindicado y que usted se sindicalice?

B: podría ser, pero no creo que vaya tan por ahí la cosa

A: y por donde iría?

B: como te digo...

A: antes se había sindicalizado?

B: no, no, no. Como te digo cuando yo llegue acá el primer año yo era promotora, el que significaba que no era de Ripley, al año siguiente si, pero yo escuchaba cosas buenas, estaban todos bien, todos tiraban para el mismo lado, todos entretenidos, todos proyectos, muchas cosas que se veían venir, pero bien, bien, bien y eso como que me motivó.

A: y en ese tiempo como cuantos eran, los mismos 150?

B: claro, pero esos eran activos, hacían reuniones y la gente iba, por ejemplo ahora deberían estar organizando la fiesta de fin de año y hasta ahora nosotros no hemos sabido nada del sindicato y como que el sindicato y la empresa, de hecho, se odian y como que da lata sentir esa mala onda, si como que deberían aunarse, si se

supone que no deberían ser tan judíos. Tu decís sindicato y es como decir diablo delante de la gente, de los jefes. A no es que tu eres del sindicato, bueno eso se veía más antes cuando el sindicato tenía más fuerza, pero lamentablemente al sindicato ha perdido mucha fuerza.

A: existe algún tipo de diferencia entre los no sindicados y los sindicados en cuanto a la relación?

B: no, hoy en día no, hubo un tiempo en que sí, en que las cosas estaban muy tirantes, muy tirantes.

A: cuando fue eso?

B: como te decía cuando el sindicato tenía más peso, se notaba la presencia del sindicato, por ejemplo que decían “mañana hay evento nocturno quien puede quedarse, puedes tú, tú” y decían “Miriam puedes quedarte” “no sabes que yo tengo que hacer”, y decían “ay pero que tienes que hacer y bla, bla, bla”, “no, es que sabes que yo tengo mi vida propia y no me puedes avisar de un momento para otro” “no es que pucha, ah es que como tu eres del sindicato”, entonces como que no me podían hacer nada, como que era conflictivo.

A: y ahora

B: ahora yo no, se han perdido, además están tan malas ese asunto de las ventas nocturnas que ya con suerte se queda una persona.

A: y en el tiempo que ha estado usted acá, cuando el sindicato tenía más peso, han habido huelgas?

B: no, no han habido huelgas, hubo una vez que estuvimos a punto de irnos a huelga, pero como siempre al final “ay que no, que nos arriesgamos a mucho que no” en ese tiempo ha sido el único momento en que yo vía a todo el mundo así que ya, que ya.

A: y cuando fue eso?

B: no fue para la ultima negociación fue para la anterior

A: y por que iban a ir a huelga en ese momento?

B: por lo que se pedía y lo que la empresa ofrecía era la nada, era muy poco y querían que se negociara por 4 años, ahora igual se negoció por 4 años, por casi nada, pero la gente lo quiso así.

A: y como son las condiciones de trabajo acá, como las considera usted?

B: mira te digo que no es una maravilla, pero tampoco es tan terrible, por que te digo que yo antes de llegar acá estuve sin pega casi dos años y en ese tiempo estuve trabajando en una tienda un par de meses y finalmente llegue al Santa Isabel, horrible, para mi eso fue como lo peor de lo peor, trabajé como cajera, es un trato súper humillante, te llaman la atención delante de la fila de gente que estas atendiendo, además tenis que aguantar las tonteras que te dicen los picantes del bodeguero o el guardia, las condiciones de trabajo eran asquerosas, un por fuera se ve todo lindo, pero por atrás asqueroso el supermercado, los baños, los casilleros, acá yo no veo eso, nunca le he visto. Hay compañeras que igual lo han pasado mal, pero jamás he visto un trato tan humillante como el de Santa Isabel.

A: cuanto tiempo estuvo ahí?

B: como tres meses, no me renovaron el contrato, porque un día pedí hablar con el administrador y le dije lo mismo, que habían muchas diferencias y que yo no estaba acostumbrada a trabajar así y que me trataran de esa manera y me dijo “¿esta segura?” y le dije que no soy ninguna cabra chica y que si venía a hablar con él era porque lo que le estaba diciendo era verdad, me dijo “es que yo no le puedo creer que lo que esta diciendo es verdad” si le dije salga y vea y después tuve problema con una supervisora, que allá le llaman control y eso, no les gusto que alguien fuera frontal.

A: ahí había sindicato?

B: no, en ese tiempo no había sindicato, después al tiempo después se formo el sindicato.

A: me podría explicar su contrato, cuanto es su sueldo?

B: 11, 11 y 11 más menos?

A: 11 mil pesos?

B: lo que pasa es que el sueldo base es 11 mil, movilización 11mil, y colación 11 mil, y tienes comisión por venta que eso es lo que tu vendes, y también tienes una comisión mínima que este mes yo pedí, que es que tres veces al año tu puedes pedir una comisión mínima, por ejemplo como este mes vendí tan poco, yo pedí una comisión mínima, que son como 60 lucas que tu puedes pedir 3 veces en el año para hacerte un sueldo decente y el resto del año te mueres de hambre y una asignación familiar y a eso te descuentan los 1500 del sindicato y de la asesoría legal y además uno puede pedir prestamos que te los descuentan directamente.

A: y usted que opina del movimiento sindical?

B: es complicado es como bien difícil la cosa porque cuesta mucho el hecho de sacar las cosas adelante, pero por los trabajadores nadie realmente se la juega, todo el mundo ve según su conveniencia y de acuerdo a eso dicen “ah ya vamos a dar un poquito para allá, un poquito para acá para dejar a todos un poquito más contento”

A: pero y a un nivel más amplio, como el de la CUT, cual es su opinión?

B: no cacho mucho la verdad, igual antes las huelgas que habían eran mucho más masivas, pero ahora la gente ya no cree, si esa es la cuestión la gente ya no cree en los sindicatos, como en los tiempos de mi papá, que contaba que eran aperrados y se unían y bien, todos para un mismo lado, con una convicción férrea de que lo que ellos estaban pidiendo era lo justo y no transaban, no transaban fácilmente como ahora que te tiran una migajas y dicen “bueno ya amiguémonos, recibámoslo y no tengamos más problemas” lamentablemente

A: ha cambiado el contexto

B: exactamente

A: y eso cuando era, lo que le contaba su papá?

B: imagínate que mi papá se murió a los 89 años, o sea fue hace harito tiempo, hace años, años

A: antes de la UP?

B: si, si

A: y usted considera que hay prácticas antisindicales?

B: si, pero antes muchos más, porque antes se hacía notar mucho más el sindicato, porque de hecho el que la gente vea mucho más seguido, la empresa digamos, vea más seguido dando vueltas a la gente del sindicato ya eso es como que hay que tener un poco más de respeto, un poco más de consideración. Pero eso hoy en día no se da, no se ve nadie, la Noris hoy en día no esta, por que ella anda metida en sus cosas, pero no se si se pueda desempeñar bien el rol de presidenta de un sindicato si la tienda pasa sola. Yo no digo que ella ande de vacaciones, pero no sé si a nosotros como empresa nos convenga tener una presidenta que no esta nunca y por ejemplo la otra persona que debería estar más es la Yoli, pero aparece de vez en cuando, a veces no más está acá. Y a veces nos cuestionamos y si ellos nunca están acá, como lo hacen, que plata ganan, si ellos son comisionistas. Entonces la gente dice “ah hay algo truculento, algo raro” y uno, no sé po, también duda un poco.

A: igual hay descontento, pero la gente no...

B: la gente esta totalmente desmotivada, les da lo mismo, lo escucho a diario, entonces....

A: y usted que cree que va a pasar con el sindicato?

B: así como va para adelante, yo creo que va a morir, por que tampoco veo como a un líder, que diga la próxima elección voto por este por que se mueve y que trabaje, pero tampoco yo veo a nadie.

A: que opina de la labor dirigencial, por que cree que nadie se propone como dirigente?

B: es que por el tiempo, me imagino que igual la cosa funciona y que igual reciben su remuneración a fin de mes y eso genera muchas dudas, por que por ejemplo en el sindicato de mi hermano el me contaba que el presidente esta ahí, y el tesorero y el secretario y trabajan y hacen sus reuniones cuando corresponde, a lo mejor no todos al mismo tiempo, pero están y aperran cuando hay que aperrar, y están todos junto y unidos y todos van para el mismo lado.

A: cada cuanto ahí elecciones?

B: cada dos años, la Noris está hace tres años y a la última nadie se presento y fueron elegidas automáticamente.

A: y usted tiene alguna tendencia política?

B: no, ninguna

A: y por quien voto, si es que se puede saber?

B: por Bachelet, pero más que nada por ver como hacia el papel una mujer, pero no por que tenga esa tendencia política

A: y usted sabe si están federados?

B: si pertenecemos a la federación de sindicatos Ripley

A: y a la CUT?

B: si parece, pero no estoy segura.

Entrevista

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Comercio

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: en que consiste tu trabajo acá?

B: bueno, yo soy vendedora, hace 7 años que pertenezco a la tienda Ripley, soy vendedora, igual uno tiene que ordenar, atender al cliente, mandar a hacer precios, es como integral uno hace de todo.

A: y en que departamento trabajas?

B: moda sport. Los dos primeros años trabaje en moda casual, que ahora es moda formal, y después me fui a moda sport, que es sweater y para el verano me voy a trajes de baño, en estos momentos ya estoy en trajes de baño.

A: y cual es el volumen de ventas que tienen ustedes ahí?

B: es variado, en los eventos ahí va un poco mejor, ya en esta época ya empieza a subir un poco el volumen, pero lo que es invierno baja ya mucho.

A: y tu de donde eres?

B: yo soy de Viña.

A: toda tu vida?

B: nací en Rancagua y después al mes me vine a Viña.

A: y donde estudiaste?

B: no po, hasta enseñanza media en el liceo, en el Lourdes de Viña, de Agua Santa, ahí estudie, ahí en la gruta.

A: y?

B: estudie hasta cuarto medio, de primero medio a cuarto medio.

A: y la básica donde la hiciste?

B: la básica la hice en un colegio del barrio

A: y en que parte has vivido tú?

B: en Agua Santa.

A: Siempre?

B: Siempre.

A: y en que parte de Agua Santa?

B: en el paradero dos hacia abajo, hacia recreo alto.

A: cerca de la Habana?

B: un poquito más arriba, por ahí esta, no se ubicái?, Melvin John, no creo que ubicái.

A: y que es eso?

B: esas son poblaciones pero de los portuarios

A: estudiaste algo más después de salir del colegio?

B: después me fui a un instituto a estudiar secretariado bilingüe y no me gusto, estuve después trabajando en varias partes pero nada estable y después me vine a Ripley a trabajar un tiempo supuestamente, porque quería juntar plata y para volver a estudiar, pero después la plata me empezó a gustar y el bicho de la plata y ahí estoy todavía.

A: a que edad terminaste tu colegio?

B: a los 18, no repetí, nada, el 93 salí de cuarto medio

A: y que edad tienes tú?

B: 31

A: me podrías hablar un poco de tu familia

B: son mi papá, mi mamá y mi hermano. Somos 2 hermanos, mi hermano estudio en el industrial de Valparaíso y después se fue al INACAP y estudio estructuras metálicas, y ahí especializó un poco más, antes de ahí se fue al servicio militar, depuse salió y ahora esta trabajando. Mi mamá es dueña de casa y mi papá trabaja en Valparaíso.

A: y en que trabaja?

B: en una cooperativa de manufactureros de plástico, COMAPLA se llama, donde hacen agendas, carpetas, todas esas cosas, queda aquí en Independencia

A: y siempre ha trabajado ahí?

B: si siempre, pero igual en dos lugares, primero en blanco, después en Errásuriz y ahora acá en independencia.

A: la misma fabrica siempre?

B: lo que pasa es que él es socio, es socio de ahí

A: la fabrica cambia de lugar pero tu papá esta ahí, en la empresa y que hace tu papá?

B: antiguamente le hacían las puertas a la Peugeot, pero se bajaron, y ahora hacen carpetas a universidades, por ejemplo la Valparaíso manda a hacer carpetas ahí, la Playa Ancha. Además agendas, archivadores, todas esas cosas

A: tu papá esta sindicalizado, ahí tienen algún tipo de sindicato?

B: no nada.

A: y cuanta gente trabaja?

B: mira, antes yo no sé cuanta gente era, pero ahora van quedando 8 socios y tienen ahí el yuro, la secretaria, pero entre ellos mismo son los jefes, no tienen jefes.

A: son sus mismos empleadores?

B: exacto

A: y a Ripley como llegaste tú?

B: igual yo entré acá por pituto, tenía una tía que conocía al gerente, me entrevisto y entré

A: siempre aquí en Valparaíso?

B: si

A: hace cuantos años que existe Ripley acá?

B: 8

A: y el sindicato?, hace cuanto que tu ingresaste al sindicato?

B: hace como 2 años.

A: y por que no antes?

B: por que no sabía bien si entrar o no, me daba como susto

A: y por que crees que se formó el sindicato?

B: por que yo creo que toda empresa necesita que nosotros estemos apoyados en alguien.

A: y tú por que te uniste al sindicato?

B: por que yo sé que mis compañeros, todo lo que yo les pueda pedir a ellos, me van a representar bien. Lo que es presidente ella siempre ha estado en el sindicato, entonces la conozco ella y todas las cosas que le he pedido y mis compañeros, sacan bien, todo es bueno lo que ellos piden.

A: háblame un poquito más del sindicato, sabes como se formaron, si fue, por que yo tengo entendido que en varios lugares es una cosa media clandestina cuando se forma el sindicato. como fue acá?

B: sinceramente no me acuerdo bien como fue, pero me acuerdo que la Noris se acercó a la gente, incluso a mí, pero yo no estaba muy segura y me dijo que querían formar un sindicato, que querían hacer algo, antes estaba el Rafael y había más gente que quería estar en el sindicato, después supe que hubo votación y se quedo la Noris el Rafael y una persona más que no me acuerdo como se llamaba, y ahí empezaron a formarse, todo lo que hacían ellos, y por lo que vi a los que estaban los representaban bien, lo que pedían igual, igual la Noris es súper aperrada en ese sentido, es luchadora entonces siguió súper bien, después vino otra persona para que, que quería seguir el sindicato y ella siguió de nuevo, siguió presidente y ella es como la que "la lleva". La que sabe más de leyes y todo eso, si ha ido a asambleas, a hartas cosas, es que ella es de la federación, ellas es presidenta a nivel nacional.

A: de cual federación?

B: de todas las tiendas Ripley, a nivel nacional, ella es la presidenta, a parte de ser la presidenta de nosotros aquí en Valparaíso, es presidenta a nivel nacional de todas las tiendas. Entonces igual el piden apoyo, por ejemplo de Jhonson, de Fallabella también la conocen, entonces le piden a poyo e igual ella va.

A: aquí cuantos socios hay?

B: somos como 150 socios más o menos

A: y cuanta gente trabaja acá?

B: eh, como 200, 220 más o menos, contando supervisores y todo eso, lo que pasa es que ellos no pueden estar en los sindicatos, lo que pasa es que igual se han retirado, han echado gente antigua, la mayoría somos de los que entramos hace no tanto, cachai ya los que van llegando de a poco hay que ir diciéndoles que se tienen que unir al sindicato, en que sentido les sirve, que tienen apoyo, cualquier problema que tienen ellos les puede solucionar las cosas y se han inscrito gente, la mayoría son gente nueva ya

A: que fue lo que te motivo a ti para inscribirte en el sindicato?

B: que me podían solucionar las cosas de acá de la empresa

A: y cuales eran esos problemas?

B: por ejemplo las liquidaciones de sueldo, a veces puede venir un descuento mal echo, o porque me están descontando esto, cualquier cosa con el sindicato, o si uno tiene problemas con algún jefe, yo nunca he tenido problemas con algún jefe, pero otros compañeros, ellos van directamente a hablar con ellas y ellas nos representan a nosotros.

A: y ante quien las representan ellas?

B: van directamente a gerencia.

A: me podrías explicar más o menos como funciona eso? ustedes son funcionarias de planta?

B: si claro, somos funcionarios de planta, estamos los vendedores integrales, después vienen los supervisores, los ejecutivos y después viene el gerente, supuestamente uno tiene que ir paso a paso, primero tienes que ir al supervisor, si no te escucha el supervisor pasai al ejecutivo, si no el ejecutivo, pasai al gerente y de ahí no sé

A: que funciones cumple más o menos cada rol, me podrías explicar eso?

B: es por área, por ejemplo, en el primer piso hay 3 supervisores, esos tienen distintos cargos de lo que es el primer piso y los ejecutivos son de todo un piso, no son tantos ejecutivos como supervisores y el gerente es el que manda a los ejecutivos ahí él se dedica de todo.

A: como son las condiciones laborales acá? Lo que es derecho a descanso

B: colación dices tú?

A: por ejemplo me contaron que en el Líder una vez un guardia se hizo pichi

B: a no acá no si yo quiero ir unas 10 veces al baño voy al baño, le digo a mi compañera que esta conmigo y si estoy solo le digo a un supervisor que va a quedar el departamento solo para que vea si puede dejar a alguien ahí y yo voy al baño, en ese sentido no, no tengo ningún problema, igual los guardias igual avisan a su jefe a monitores y nosotros vemos un rato el probador

A: y los guardias son funcionarios de Ripley?

B: no, hay externos y otros son internos de Ripley, los que están en los probadores, la mayoría son externos y los que andan en los pasillos la mayoría son de la tienda y en monitores, los que están en las cámaras, esos son de Ripley.

A: el sindicato como funciona?. Por ejemplo reuniones, cuotas

B: una cuota mensual de 1500 pesos que nos descuentan a cada socio y ellos hacen reuniones como 3 veces al mes. No miento, cada 3 meses hacen reuniones y si uno les pide una reunión por algún problema que uno tiene ellos hacen una reunión puntual. De emergencia

A: pero quienes son ellos?

B: la presidenta del sindicato y el tesorero

A: y tiene un espacio físico al interior de Ripley?

B: alguna oficina, algo así?. No, afuera

A: donde?

B: ahí al frente

A: y ese espacio quien lo utiliza?

B: lo que pasa es que hay una oficina donde esta el computador y todos los materiales y afuera hay como un espacio más grande y ahí ponen silla y hacemos la reuniones

A: caben 150 personas ahí?

B: es que la mayoría no va, igual nosotros nos enojamos con la gente por que solo van cuando les conviene. Por ejemplo cuando van a dar plata ahí van todos, pero para la reuniones ordinarias van 20, 25 personas máximo, pero no van todos

A: y que tipo de beneficios tienes tú por pertenecer al sindicato, más protección por una parte cierto?

B: protección, eso principalmente

A: algún paseo?

B: a paseo de... la fiesta de nosotros que cuando estamos de aniversario nos hacen fiesta, la fiesta de los niños y por ejemplo el mes pasado ellos tenían con la Javiera Carrera para irnos nosotros a Maitencillos y hicimos dos grupos, por que como no tenemos los mismos domingos, entonces un domingo se fue un grupo y al otro domingo otro y ahí nos fuimos a Maitencillos por la Javiera Carrera.

A: eso es habitual?

B: no, no es habitual

A: no es una cosa que se haga al año?

B: no

A: y eso fue por el sindicato o fue por Ripley?

B: por el sindicato, el sindicato va a la caja y ellos hacen actividades, porque como estamos de aniversario, bueno mañana estamos de aniversario y ahora viene la fiesta nuestra de aniversario

A: y que hacen?

B: fiesta con cena bailable allá en la Javiera Carrera en Santos Ossa

A: el sindicato es utilizado cotidianamente por los sindicatos?

B: no ellos están ahí y si uno tiene problemas va allá a hablar, lo que pasa es que a oficina igual es chica, lo que pasa es que hay hartas oficinas y al medio de todo eso ponen bancas y ahí son las reuniones.

A: como es la relación con tus compañeros de sindicato?

B: con mis compañeros, si buena

A: pero existe una diferencia entre los que están en el sindicato y los que no están en el sindicato?

B: no, por ejemplo de mi parte yo no veo ninguna diferencia, no sé si otros compañeros tendrán algún problema con los que no están, pero yo no tengo ningún problema con los que no están en el sindicato

A: que tipo de contrato tienen ustedes?

B: cuando yo llegue me hicieron un contrato de tres meses, después de 6 mese y de ahí yo paso indefinido

A: o sea que actualmente tu estas con contrato indefinido?

B: claro

A: y que garantías te otorga ese contrato?

B: salud, AFP....

A: lo que pasa es que tenía entendido que gran parte de sus sueldos se lo hacen por las ventas

B: claro, como somos comisionistas, lo que pasa es que nosotros tenemos un sueldo base que a nosotros nadie nos cree, supuestamente nosotros ganamos "N" plata, igual gracias al sindicato el sueldo ha subido, si antes los que somos socios antiguos ganábamos 6600, ese era nuestro sueldo base, igual es una miseria, la nada y lo que ha logrado el sindicato en estos años ha sido de 12500.

A: que sigue siendo nada

B: igual nada y la colación lo mismo y la locomoción lo mismo, y la gratificación es según lo que uno venda, como somos comisionistas, ahí se arma el sueldo y más encima los pagos de cuota nos pagan 11 pesos por recibir un pago de cuota, cuando viene alguien a pagar una cuota nos pagan 11 pesos y los que no están en el sindicato reciben lo mismo

A: y es lo mismo para ellos, reciben el mismo sueldo?

B: ellos no tienen el mismo sueldo base, creo que están a 9 mil

A: ah, igual es más bajo, y cuantos hay que no están sindicalizados?

B: somos como 150, mmm serán unos 70, no menos. La gran mayoría esta en el sindicato. Lo que pasa es que es según la negociación, por que igual hay algunos que están en el sindicato que son nuevos pero que no tienen el mismo sueldo que nosotros porque entraron después de la negociación, pero cuando negociamos de nuevo ellos ganan lo que se acuerde en esa negociación, que la próxima es el 2008, y todos ganaríamos lo mismo

A: y aquí funciona el comité paritario?

B: si es nuevo, de este año está el comité paritario.

A: se chocan las funciones del sindicato con las del comité paritario?

B: ahora igual se han chocado, por que el sindicato igual querían hacer algo como el comité paritario y la empresa como que no tenían el apoyo de ellos. Bueno y el gerente que había antes acá, él pertenecía al comité paritario, pero él se fue y quedaron las puras vendedoras y tenían más poder, el comité, cuando estaba él, no sé ahora como va a ser como no está él. Pero hasta el momento yo creo que está bien, por que ellos hacen sus desayunos en las mañanas, venden sus desayunos y van juntando plata

A: y la gente del comité paritario pertenece al sindicato o no?

B: algunas pertenecen y otros son retirados

A: y tu crees que existen prácticas antisindicales?

B: acá? Sí. Eh

A: y negociaciones colectivas, cada cuanto negocian?

B: por ejemplo nosotros negociamos cada 3 años y desde esta última cada 3 años y medio, negociamos el 2005 y vamos a negociar el 2008

A: igual es largo el periodo

B: sí, ellos querían cada cuatro años y ahí nosotros logramos cada 3 años y medio pero nos dijeron que igual se puede adelantar un poco

A: y huelgas ha habido acá o no?

B: no

A: nunca?

B: íbamos a hacer una huelga y justo llegamos a un acuerdo y ahí paró

A: y cuando fue eso?

B: cuando fue la última negociación, se que en otras tiendas han habido huelgas, en Santiago, en Rancagua, pero acá no.

A: nosotros tuvimos una entrevista con el dirigente del Ripley de plaza Sucre y el me contaba que Ripley funcionaba bajo distintas razones sociales, ustedes también?

B: esta es Ecssa, viña es el más antiguo pero no se cual es.

A: pero existe la posibilidad de que negocien todos en conjunto, distintos Ripleys?

B: ahí si que no sé. Yo creo que no por que igual son diferentes, por ejemplo a ellos les toca negociar el año siguiente, a nosotros pal otro año, entonces cada tienda tiene diferentes años, por ejemplo Viña es más antiguo que acá, entonces tienen otro año y a lo mejor negocian a más corto plazo, no sé. Se que ellos ganan más plata en negociación que nosotros

A: y eso es en sueldos o beneficios?

B: los sueldos son mejores, lo que pasa es que antiguamente los sueldos eran mejores, se que ellos ganan más que nosotros y que negocian más, lo que pasa es que a ellos la gratificación se la pagan anual y a nosotros mensual, entonces ahí es más, entonces ahí es más plata

A: en cuanto a la CUT que opinión tienes tú?

B: a es que ahí yo no cacho

A: y en cuanto al movimiento sindical en general, que crees?

B: supongo que ellos están bien, que ellos hacen eso por sus trabajadores, si ellos pidieran algo igual yo creo que los apoyaría, porque estás haciendo algo por los trabajadores.

A: pero el trabajador cumple un rol social, entonces es necesario que sean reivindicados su derechos?

B: yo creo, sí

A: y del mercad laboral que opinas tú?

B: eh

A: pero las condiciones laborales acá en Ripley son estables o inestables?

B: lo que es sueldo acá es inestable, por que un día nos puede ir bien y otro día no vender nada. Entonces el sueldo de nosotros igual es variado y eso es lo que nosotros, igual de mi punto de vista nosotros trabajamos mucho para lo que nos pagan, estar todo el día acá y no podis esta en la casa, por ejemplo los que tienen sus hijos, pero un día malo tu puedes estar todo el día parado y no estar haciendo nada.

A: cuanto varían los sueldos, el tuyo por ejemplo?

B: entre 220 y 250.

A: y un mes bueno, navidad diciembre por ejemplo?

B: lo que pasa es que igual es según los descuentos, yo tengo "N" descuentos acá.

A: que?

B: lo que es prestamos, anticipos, lo que descuentan de la salud. Todo eso a mi me descuentan como 100 ciento y tanto, entonces igual saco como 100

A: entonces sin descuento serían 250?

B: claro, sueldo bruto, con los descuentos saco como 120, igual es poco

A: y eso cambia mocho de un departamento a otro?

B: lo que es telefonía, para la pascua un compañero gano 1 millón, en lo que es celulares, yo pa la pascua saco 300, 350. igual el año pasado estuvo más bajo que los años anteriores, el año pasado estuvo pésima la navidad

A: y por que?

B: yo creo que por que la gente no tenía plata, no se encalilló como antes, se encalillan más para lo niños chicos que para la gente adulta

A: y los turnos, las horas como es eso?

B: los días que trabajo?

A: sí

B: trabajo 5 por 2, con dos horas de colación

A: de cuanto son tus turnos, 8 horas diarias?

B: más, si nosotros entramos a las 10 un cuarto y salimos a las 9 un cuarto, menos dos horas son como 9 horas.

A: y para navidad?

B: ahí salimos más tarde, y el sindicato pide un bono extra para que la gente se retire más tarde, ahí ellos negocian con la tienda y nos dan un bono extra, pero no es gran cosa tampoco.

A: y sobre las prácticas antisidicales, tu crees que desde la dirigencia se le ponen trabas al sindicato para que no funcione?

B: yo creo que si po, igual por ejemplo antes, no sé si ahora por que no está la persona que en cada reunión que nosotros teníamos con el sindicato al otro día gerencia sabia todo lo que nosotros hablábamos

A: o sea habían sapos.

B: claro, y no sé en que sentido a ellos les beneficiaba, no sé si les daban plata o no, no sé, pero al otro día sabían siempre en gerencia lo que se hablaba en la reunión

A: y de que otro tipo?

B: bueno a lo mejor hay personas que les dicen que si se bajan del sindicato, que lo quieren poner en otro departamento

A: tu crees que la distribución de los puestos en los departamentos o los ascensos dependen de estar sindicalizado?

B: yo creo que a lo mejor depende de la persona, por ejemplo acá hay personas antiguas que se quieren cambiar de departamento, y yo no sé si le caerán mal a su supervisor, al gerente, no sé, que no los cambian de departamento, pero hay personas que está en el sindicato que piden cambio y los cambian e igual otros del sindicato no los cambian. Lo que si ha sucedido ahora es que promotores externos han quedado en departamentos buenos, igual a mí me da lo mismo. Igual nada que ver que al vendedor externo le den más garantías que a los antiguos, supuestamente los más antiguos deberíamos tener más privilegios que los nuevos

A: hay mucha competencia en el ambiente, por eso que cada uno se hace su propio sueldo?

B: hay compañeros que sí, que por ejemplo pelean entre ellos, bueno yo no, yo ya estoy aburrida acá en la tienda, pero hay compañeros que pelean por la venta, que se la quitan entre ellos. Hasta a mí me han quitado ventas y yo ni ahí, antes igual yo peleaba más, pero ahora me da lo mismo.

A: entre miembros del sindicato igual se dan este tipo de peleas?

B: no los más antiguos, son los más nuevos los que han tenido ese tipo de problemas, al principio igual cuando llegue a la tienda venia con el chip de vender, vendía harto tenía igual un sueldo mejor que el que tengo ahora, yo por lo menos ya estoy cansada y a lo mejor ya me da lo mismo, a veces atiendo a los clientes, a veces no. Pero las persona nuevas ellas pelean.

A: miembros o no miembros del sindicato da los mismo?

B: si

A: y es muy estresante?

B: por ejemplo yo que estoy ahora en traje de baño lo encuentro relajado, por que estoy con mis compañeras que somos antiguas y son mis partner, igual es trabajo porque hay que censar piezas pero igual es relajado. Cuando estoy en el otro departamento, lo que es poleras y todo eso ahí es más complicado por que la gente desordena mucho entonces hay que estar ordenando

A: y eso de que cada uno se haga tu sueldo al principio te estresaba eso, la competencia?

B: no por que yo venía con la chispa de vender, por que quería juntar plata, venía con ganas de trabajar, igual no conocía el clima de acá, no cachaba que los clientes tenían distintos caracteres y que de repente te insultan y uno lo tiene que aguantar. Uno aquí recibe de todo

A: y que opinas del sindicato a futuro, que crees que va a pasar con el sindicato de Ripley

B: yo creo que tiene un buen futuro, por que los dirigentes que tenemos ahora son luchadores, todo lo que yo les pido y mis compañeros también me han dicho le solucionan los problemas, si hay que elegir de nuevo yo elijo a los mismo

A: y de la organización sindical? Viste que en los 70s igual eran fuerte podían parar al país, y tu que opinas de la organización sindical a futuro?

B: si pueden hacer un paro?

A: claro, o ser un actor social importante

B: si pueden hacer algo importante ellos?, si po

A: políticamente tu eres de algún partido?

B: ahh, no, no me gusta la política

A: y el sindicato es una acción política?

B: no, ni siquiera estoy inscrita para votar

A: y si hubieses estado inscrita por quien habrías votado?

B: por ninguno.

Entrevista
Trabajador menor de 30 años y con más de 3 años
Sindicato Rubro Comercio

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: ¿que edad tiene?

B: 26 años

A: ¿en que consiste su trabajo?

B: soy vendedora, atiendo al cliente, hacer boletas, particularmente como vendedora y cajera, si se puede resumir.

A: como es su horario de trabajo?

B: ehhhh las... un cuarto para las diez, perdón diez veinte, lo otro era antes...diez veinte a las 9 y cuarto aproximadamente es mi horario de trabajo, con dos horas de colación.

A: como es su contrato aquí en Ripley?

B: por comisiones...

A: usted firmó un contrato?

B: exactamente si, que no lo leo hace mucho tiempo porque hace ocho años que estoy acá así que...

A: como es ese contrato?

B: osea, por eso te digo hace ocho años que yo no leo el contrato, sé que estoy contratada, no lo he estudiado, sé que estoy trabajando acá... pero no te puedo decir nada porque no me he dedicado ni siquiera a leerlo...osea hace ocho años que lo leí y no lo volví a leer.

A: antes trabajó en otra cosa?

B: no, nunca

A: que estudio?

B: no, no estudié, salí de cuarto medio y me titulé de mamá, y después de 9 años ingresé acá.

A: como ha sido la experiencia acá en Ripley? Si me pudiera contar un poco.

B: de todo un poco, porque primero la parte positiva igual tu aprendís a conocer gente, es rico tener tu sueldo, me gusta lo que hago, no me gusta el horario...ehhh en cuanto a que de los siete días de la semana ya son cinco los que estoy trabajando, son dos días que estoy en mi casa y ya al tener hijos, igual me complica no estar ya tanto tiempo con ellos. De hecho ahora últimamente igual, bueno yo tengo mi pareja y a veces yo iba a almorzar con él y ya no, osea, quiero estar solamente con mis hijos, mi familia, mi hijos y mi familia...y trato de estar el mayor tiempo posible con ellos, osea igual como que te abarca, ... el tiempo te esta cobrándote ya los minutos que tu hay trabajado acá me entendi, osea tanto tiempo tu estai acá que ya tus hijos han crecido y te dai cuenta que el tiempo pasa demasiado rápido.

A: han sido ya ocho años de trabajar acá...bueno...el sistema de contrato, como recibe bonificaciones, si me pudiera contar como funciona eso.

B: no se, es como el dos como y tanto por ciento de la venta, la ignorancia que tengo ves, llevo ocho años acá pero ya me entregué, osea yo vengo a... yo vengo acá y vengo a trabajar y como te digo del contrato no sé, no lo he estudiado, hace ocho años que lo leí y está en un cajón de los recuerdos cachai...y así que yo sé que vengo para acá y tengo que trabajar.

A: es de lunes a viernes?

B: de lunes a domingo, con dos días en la semana libres, y domingo de por medio.

A: y los días libres los establece usted?

B: ahora, en el departamento de deportes si, lo establecemos nosotros, es mas Light porque igual antes era estos son tus días y eso, y a veces te complicaba mucho cambiarlos pero ahora no, el jefe te dice bueno que días queri tu y tu deci quiero este día y este otro, y así se va generando...claro que los días domingos no son transables.

A: cuenteme ahora de su familia, si hay experiencias de sindicalización.

B: no ninguna.

A: a que se dedican sus padres?

B: mi mami trabaja en un edificio, ehhhh mi papá es jubilado, mis hijos estudian, y eso es mi familia.

A: de donde son sus padres?

B: de acá de Barón, de Valparaíso

A: desde cuando que esta usted sindicalizada?

B: desde que se abrió el sindicato, habrán sido sus siete años...yo creo. Llevarán sus siete años...parece, es que para mí el tiempo ha pasado tan luego, te juro, es que para mí se ha pasado demasiado rápido, llevó ocho años y quizás para el que lo escuche diga ¡uhhh son ocho años! pero para mí se ha ido tan rápido. Y perdí la noción del tiempo.

A: y como cree usted que es eso?

R: negativo, porque tu ni sabi lo que estas haciendo, osea te levantas trabajas llegas a tu casa y haces tus cosas y al otro día lo mismo, es una cosa constante, osea no se...una rutina, tu caes en una rutina, que a veces tu llegai a pensar pucha me gustaria cambiarme de trabajo.

A: lo ha pensado?

B: si, lo he pensado pero no me atrevo, igual son ocho años los que llevo aca y yo se que no te van a pagar los ocho años, aunque se que tambien la cosa afuera no esta buena, igual te da miedo a veces a que puedes ir tu, pero no se po, trabajar en algo mas...te vuelvo a repetir, algo donde pueda compartir mas con mi familia.

A: en ese sentido la falta de tiempo sería algo crítico.

B: claro, ponte tu no sé, salir a las cinco de la tarde, como a esta hora rico, ver sol y estar con ellos, por ejemplo ahora yo estuve trabajando en la mañana, me fui a mi casa a almorzar, estaban onda familia, y entonces "mamá quédate" y no, no puedo quedarme y "pucha quédate, falta y quédate con nosotros", y no po tengo que ir. Y ahí se quedaron.

A: esa sensación como es?

B: fome, angustiosa, fome.

A: esa situación usted la comparte con toda la gente que trabaja aquí?

B: si, somos todos si, somos todos. Yo sé

A: y como lo hacen? Se apoyan?.

B: ehhhh, nos damos apoyo, pucha a veces estamos depresivamente mal, porque cada uno aca tenemos problemas como todos, igual po esto de estar aca te abarca mucho tiempo. Mucho tiempo de tu vida. Demasiado.

A: osea en ese sentido, lo ve como algo estresante.

B: si, para mí es estresante, si

A: ahora bien, Ripley se preocupa de si sus trabajadores estan estresados?

B: no...es algo que se siente, no te lo puedo demostrar pero es algo que se siente. Cuando llego don Rodrigo Araya, que fue el gerente que pasó, si noté un poquito de preocupación cuando ingresó, eso fue hace poquito tiempo atrás. Pero después volvió todo a lo mismo, osea aquí es numero, esto es número, tu vendes y tienes que vender y hay metas que cumplir, y eso es la preocupación de Ripley.

A: en el caso de la gerencia anterior era lo mismo?

B: siempre ha sido lo mismo.

A: usted cree que esta situación pueda cambiar?

B: hay situaciones donde como que quiere darse su cambio, pero no se logra, es como unas ganas que después se detienen y ahí quedan.

A: esas ganas de cambiar viene de los trabajadores o de los jefes?

B: de los jefes, vienen con una buena disposición, con ganas de hacer cosas, pero después vuelven a caer en la rutina de siempre, de numeros como te digo, de ventas...porque así es comercio, así es el asunto...si tu no vendes no ganas, si ellos no ganan esto se viene abajo, hay competencia...

A: cuénteme como es el sindicato acá en Ripley? Como se integra usted a él?

B: fui contactada, asi como "hay sindicato, unámonos?", necesitamos respaldo, asi que nos unimos a ellos, y la experiencia ha sido...mmmm...no excelente, porque igual hay cosas que a veces en el sindicato no son muy claras, a veces...bueno si yo te hablo de los chicos que han pasado aca igual se ha visto una preocupación, pero igual como que falta una cosa constante. Un estar aquí siempre presente...ehhh por decir no se...ahora la presindeta igual tiene su federación a cargo entonces igual necesitamos algo con mucho mas preocupación personal en sí...si lo ha habido no digo que no, pero de repente como que cae en algo asi como que baja y después vuelve a subir...baja, se necesita algo constante.

A: a que federación se refiere?

B: yo se que pertenece a una federación de... de comercio parece. No tengo mucho mayor antecedentes. Participa la directiva allí...pasan viajando, como que tiene que estar aquí y allá. ...hay otra cosa también...que hay problemas de dinero, yo no te hablo de mí, yo no te sabría... yo estoy hablándote en general de lo que yo he escuchado...hay cosas que no son muy claras, que no hay como un contador o alguien que te diga mira se hizo esto, esto y esto, hay estos gastos, ¿me entendi? Osea como que la gente ehhhh no esta conforme, no hay algo claro, a mí me da exactamente lo mismo, aunque se que sacan plata de ahí, se que

yo también pago...que el abogado que esto que lo otro ya...filo, pero a mi no me interesa me da lo mismo. Pero a nivel general son muchos los que están disconformes, muy disconformes y por eso no se apoya. Porque no hay cuentas claras, porque siempre se va a lo que es dinero, que las cosas no son claras, que porque esto que porque lo otro...porque no muestran, como te digo...eso del dinero.

A: cuanto es lo que aportan ustedes para el sindicato?

B: como mil quinientos?...si poquito.

A: ha participado en negociaciones en el sindicato?, como ha sido esa experiencia?

B: si he participado, pero no siempre tenemos el apoyo de todos los vendedores, obviamente...siempre sacamos la cara algunos, no todos.

A: sacar la cara podria significar algún tipo de represalia por parte de la organización?

B: nunca lo ha habido, nunca lo hemos tenido, pero podria ser...pero no hay miedo. Es que sabes tu ya estamos entregados asi que si te pasa cualquier cosa, si te dicen chao, pasame lo que me tenis que pagar y listo.

A: cuanto usted me dice estamos entregados, me da la impresión como si no quedara nada por hacer.

B: estamos entregados, si...como que...es lo que hay, tu ves para afuera y sabemos que afuera está peor, no hay trabajo, no hay como, ya sabes mira hoy yo me retiro y me voy al frente...y yo se que no me van a recibir. Y me van a pagar x cantidad de dinero, así que filo no me voy, sabemos que afuera no está bueno, así que uno se entrega. Se entrega a vender, a hacer todo lo que te dicen que tienes que hacer, ¡y tienes que hacerlo!

A: eso que me dice puede dar pie para que la exploten

B: ehmmmm no, no es tan así, acá si hago horas extras igual me las pagan, yo te digo uno la cobra, mira si yo vengo a trabajar a tal horario entonces me voy temprano...entiendes? No es tan así...

A: me gustaría que me hablara de las asambleas, cuando se reúnen.

B: si, nos hemos reunido, pero hace varios meses ya que no lo hacemos...

A: cuando fue la ultima vez que se reunió? Se recuerda?

B: harto tiempo, no se...

A: y esa reunión de que fue?

B: la verdad es que no me acuerdo...no participé, me estaba acordando que ese día justo tuve un casamiento...por eso ese día no fui jajaja.

A: pero se enteró de lo que hablaron?

B: si, pero no me recuerdo en este momento.

A: cuanta gente participa en el sindicato?

B: pocas

A: cuanta gente trabaja en Ripley?

B: unas trescientas...

A: y de esas cuantas estan en el sindicato?

B: treinta?...por eso te digo en particular acá...la gente esta muy desmotivada, en cuanto a lo que conforma la asamblea, yo en lo particular los conozco, conozco a la norys, conozco a la yolis, conozco a carlos y no, se que su trabajo puede ser transparente...pero el resto no lo piensa igual, entonces como te digo va todo eso en cuanto al dinero, entonces como no se explica bien, no se demuestra...entiendes...entonces la gente tiende a desconfiar. Entonces ya no tiende a participar, a veces han sucedido problemas donde tu los quieres ubicar y no están, me entendí? Entonces por eso la gente como que tiende a desmotivarse un poquito...

A: cuando fue la ultima eleccion?

B: como hace dos años...siempre han sido elegidos los mismos, porque no hay nadie mas que quiera tirarse como candidato...no hay nadie mas que quiera participar, porque es complicado, hay que tener esa cosita como para ser sindicalista y para participar no se po...porejemplo tu me dices ami si quisiera ponerme ahí como ellos, no...ehhh...no

A: porque?

B: por desconocimiento del tema, punto uno, eso...falta de tiempo también, desconocimiento, lo que pasa es que todos trabajamos aquí en base a un sueldo...eso...si tu dejas de trabajar, por el asunto de las comisiones, entonces yo no se...yo nunca lo he conversado tampoco, no se como es el sueldo de ellos tampoco...yo no se como le pagaran a ellos, son vendedores igual que uno...no lo sé.

A: ellos tienen contactos con los jefes?

B: ellos si, y después traspasan la información a los demás. Que se yo...hablamos con el gerente nos dijo esto, esto y lo otro, es super informal, no se hace una asamblea por ejemplo...a los interesados se les informa, a los poquitos que van, al resto no le interesa lo que pasa, super desmotivados.

A: esa es la visión local...digame como ve usted ahora en Valparaíso el tema de lo sindical.

B: no tengo contacto con ningún sindicato, mi tiempo es Ripley nada más...tampoco conozco a nadie que participe en otro sindicato...no es tema...asi como oh el sindicato de Falabella, nada.

A: como es la relación con el resto de sus compañeros de trabajo? Como es el ambiente que se genera entre ustedes?

B: eh...es bueno, osea donde estoy yo, la sección donde estoy yo es buena, eh...pero igual ahí se ve mucho que hay problemas, bueno todos tenemos nuestros problemas, pero...aca es mucho mas trascendente...osea muchos han llegado a la depresión...te sientes deprimido, no se...se nota mucha depresión.

A: y el asunto de la competencia entre ustedes por captar clientes?

B: anteriormente, porque yo estuve en el primer piso...mis compañeras eran un poquito mas estresantes, porque incluso se llega a discutir con ellas mismas, "mira oye si yo lo atendí, que no, pero porque" entonces se llega a discutir, se llega...es tensa la cosa, "me quito la venta, siendo que yo la estaba atendiendo"...eso se ve en el primer piso. En el lugar donde estoy yo ahora, en deporte, en el segundo piso, es más relajado...

A: osea digamos que de toda la gente que trabaja en ripley se diferencia de acuerdo al lugar que ocupe en la tienda...

B: si, por supuesto, depende en el lugar que tu estés lo que ganas, por decir, el primer piso eh...las ventas son mas bajas, no es lo mismo decir donde yo estoy ahora, vender una bicicleta de ciento y tanto, abajo te tienes que esforzar para llegar al ciento y tanto, tenis que vender cierta cantidad de productos para llegar a los ciento y tanto, mientras que tu estas arriba y vendes una maquina de trescientos, esa maquina te salva el día...pero abajo cuanto tienes que vender para llegar a trescientos?...entonces una venta que se te vaya tu pierdes, osea pucha una venta menos, tengo que luchar para la próxima, y son tanta la cantidad de gente en un lugar determinado, que te cuesta a ti enganchar a la gente, osea mantenerte con ella, porque hay una aquí la otra está allá...entonces se pelean lo que es la venta, entonces ya caer en una cosa constante de todos los días...entonces donde estoy yo ahora, en deportes, es diferente, porque tu ya vendi una cosa y quedas listo, a veces es un poquito injusto, porque los que se sacan la mugre, los de abajo y lo que es subsuelo, departamento de bebes, cosas así, o juguetería, son departamentos buenos, pero solo en cierta temporada, mientras que deporte es todo el año, puedes estar tranquilo, osea los productos se venden solos, lo otro tu lo tienes que vender.

A: me da la impresión entonces que si usted viene recién ingresando a Ripley, lo van a mandar inmediatamente a los departamentos más complicados.

B: yo creo que si, yo creo...en lo general si, al primer piso al subsuelo, tercer piso...

A: quien dirige estos cambios? Por ejemplo a usted la cambiaron desde el primero al segundo...

B: Recursos Humanos ve eso, ellos distribuyen, ahora el que yo me haya cambiado a deportes, es porque yo lo pedí, porque yo ya estaba...osea un día equis llegué al departamento abajo con una depresión grande, que dije ya no quiero más, una cosa increíble pero...te afecta cantidad, abajo le dije entonces a mis compañeras que son amigas-amigas, saben que chiquillas no quiero más, me harté...porque una cosa de un doblado constante, un desorden que tu tienes que estar permanentemente preocupada del desorden, que hay pago de cuotas, que el cliente quiere pagar cuotas, que tienes que estar pendiente de muchas cosas, tu no puedes vender bien porque tienes que hacer un pago de cuotas, porque tienes que ordenar...y es el lugar donde mas se desordena, entonces tu estas ordenando y viene la señora de al lado y te desordena, y esa pequeña cosa, imagínate, osea tu estas ordenando, ordenando, ordenando, y viene una y te desordena todo, "ahhh que feo, ahhh que no me gustó", y lo tira, me entiendes? Osea esa cosa, esa pequeña cosa, te altera...al final del día imagínate como tú quedas...a veces tu ves que llegan niñas nuevas, y tu ves que no están con las mismas expectativas, ellas vienen a vender!, entonces las que ya saben como hacer el trabajo, osea trabajamos hasta cierta hora después ordenamos, no ellas venden, venden, venden y ahí es donde se generan los problemas.

A: y que pasa con esa chiquilla que empieza a desarrollar un estilo muy distinto al de ustedes? Lo hablan o la aíslan?

B: no, se le dice, este es el sistema es así, así y asá, y generalmente lo que te responden es "bueno yo vengo a vender", eso es lo que me dijeron arriba, yo vengo a vender después veo cuando ordeno, se optó por hacer espacios determinados, "mira este es tu lugar", al final termina siempre el lugar de ella desordenado, bueno se le dice pero cuesta que tomen conciencia.

A: quien hace esa distribución entonces, ustedes mismas?

B: no, los supervisores...antes lo hacíamos nosotras, pero llegado el momento se pateaban y no se cumplía.

A: ¿cómo es la relación con los supervisores?

B: eh...al comienzo fue muy caótica, la sufrí, sufrí... porque de mi casa yo vine aquí a trabajar, entonces, es que yo soy de esas personas que te enseñan, pero cuando te pones nerviosa te bloqueas, yo me bloqueaba,

en plena navidad, fue el ultimo curso en capacitación, y me tiraron a los leones, a vender, y tuve una supervisora en ese momento igual súper estricta, en cuanto a que me hizo...bueno me la lloré toda, la pasé súper mal, pero ahora no, bien, me preguntas ahora y bien, me enseñó y aprendí bastante con ella...antes era mucho mas difícil el asunto, los días libres costaba mas transarlos, además lo otro es que estábamos trabajando seis por uno.

A: ¿cómo es eso?

B: esa parte del contrato te decía que tenías que trabajar cinco días, descansar dos, cuando recién se abrió la apertura de la tienda, y trabajábamos seis días y descansábamos uno.

A: eso era ilegal...

B: si, pero lo aceptábamos por desconocimiento del tema generalmente, en lo personal dije “es normal esto”, que raro decía yo, si yo firmé esto, pero como yo vengo de dueña de casa, me casé a los dieciocho años, entonces yo tenía total desconocimiento del tema, después supe que esta cuestión no estaba bien y ahora creo que está en una demanda, que ha durado mas de cinco años, y es lo otro que la gente está súper desmotivada, es una cosa que está en apelación, que el juez, bla bla bla, no poh, vamos cuanta cantidad de tiempo, y no hemos tenido respuesta, osea...lo otro que acá está súper depresiva la cosa, porque están todos, todos, muy, muy endeudados...estamos hablando de un ochenta por ciento, lo que pasa es que el dinero que tu tomas acá no te alcanza, no te alcanza para vivir!, y es una cosa depresiva que hay dentro, por ejemplo tu ahora es fin de mes, y como ves tu sueldo, piensas “me quiero ir, me quiero ir”, mal, no se que voy a hacer, voy a tener que pedir un préstamo acá, yo no tengo donde pedir prestamos, muchas deudas...en general el personal está muy endeudado, muy endeudado, yo te estoy hablando de un ochenta por ciento, a quien tu le preguntes, muy endeudado. Con las grandes tiendas, con los supermercados.

A: ¿y porque esto? ¿porque se endeuda la gente?

B: porque caen en la típica cadena de que tu pides un préstamo, y llegas a otro y quieres tapar ese y pides otro, tratas de pedir un préstamo que te haga pagar los que ya has pedido, pero también aparecen otras cositas que se meten ahí, es una cadena, para tapar otras deudas.

A: pero como no se daban cuenta que se venía esto...

B: la maquina te lleva, y el sueldo acá no te alcanza, no te alcanza para cubrir, aunque trabajes duro...y los descuentos, que se yo, prestamos de auxilio, préstamo para las fiestas de dieciocho de septiembre, entonces esas cosas te van descontando por planilla, y al final tu vendes mas y viene la AFP y te quita varia cantidad de dinero, entonces estoy trabajando para que la AFP me saque mas cantidad de dinero, y los préstamos, en que quedai, en nada poh.

A: ya pero su marido trabaja...

B: no si yo soy separada, y tengo dos hijos...pero la cosa está mal, por ejemplo yo tengo una compañera que está pensando en comprar una mediagua...porque tiene sus problemas, y los niños, quien me cuida a los niños, no puedo dejar de trabajar porque tengo que pagar los estudios, bueno una cosa que se vive en todos lados yo creo...como país estamos mal, las cosas suben de precio!, osea las cosas suben...los costos suben, y lo que es nivel de sueldos se mantienen!, las cosas se encarecen...lo que nos falta creo a nosotros es la cosa de comisión, porque si tu tuvieras un sueldo fijo, dirias bueno yo a fin de mes tendría doscientos...con estos doscientos puedo hacer esto, esto y esto otro, cuando tu trabajas a comisión no sabes cuanto vas a sacar a fin de mes.

A: es decir, el contrato que usted firma no es por el sueldo mínimo.

B: a ver, según lo que yo tengo entendido, nuestro sueldo base son ocho mil de locomoción, ocho de colación y otros ocho de no se que otra cosa más, mas la gratificación, y tu comisión...no se como explicarlo, la cuestión es que llegas a un sueldo mínimo, bueno menos del mínimo, por decirte mi sueldo de ahora fue de doscientos cincuenta mil pesos, y todos los días trabajando, osea quieres todos los días vender, vender, vender, y tengo un compañero en particular que ya no vende...se desmotiva, la gente se desmotiva, no quiere vender, osea te desmotiva el contacto con el cliente, no te dan ganas...hay días que tu llegas acá y llegas con tus manos totalmente caídas, así como ya no quiero, y viene un cliente y ya no te dan ganas de acercarte a el, porque ya no te dan esas ganas de acercarte, y no de vender, sino que de contacto, ya no hay ganas, que se atiende solo.

A: y que dicen los supervisores cuando ven esto?

B: vaya a vender, vaya , vaya...obvio, “vaya a atender, ahí hay dos”...

A: cuando usted se siente estresada, al nivel de estar deprimida, ¿a quien le cuenta?

B: a mis compañeras...bueno antes me iba a llorar a los probadores...es verdad...es algo que se ve constante entre los compañeros...yo mismo ahora estoy deprimida, no estoy con tratamiento, son caros los psicólogos...eso es lo otro, si pido una licencia tu sueldo baja poh!...no te pagan esos días por que trabajas por comisiones, pierdes, dejas de vender...osea hay que vender, vender, vender. Esa es la ley número uno.

A: hace poco tiempo atrás me habló de la capacitación...¿ha participado en capacitaciones?

B: si, han sido super entretenidas...porque te sacan del cuadro de vender poh!, son entretenidas si.

A: cuando fue la ultima vez que participó en una?

B: ehhhh, hace un año, deja acordarme de que trató...ehhmm si de atención al cliente jajaja...super bueno...jajaja...estuvo buena la galletita, fuimos a viña, un cafecito...fue en viña, pero imagínate...cosas tan pequeñas, te sacan del entorno que es trabajo, te salen muy entretenido, te distraen un poquito, hace poco tuvimos el aniversario de acá y participamos...no todos, porque siempre hay una cantidad que se va, que no esta ni ahí que no le interesa, en mi caso soy una persona super alegre y me encanta participar en esas cosas, jajaja me distraen poh, igual te sacan un poquito del chip, entonces me saca un poco del mundo que estoy viviendo...

A: me llama la atención que sea una sensación tan generalizada, no es algo particular suyo sino que se repite en gran parte de sus compañeros tambien.

B: si, están muy desmotivados, muy decaídos, son muy pocos...yo diría que las personas nuevas que están integradas, obviamente como dice el refrán toda escoba nueva barre bien, eso...

A: que pasa si a su departamento de deportes llega una chiquilla nueva a vender, ¿que actitud toma usted?

B: ehhhh...han llegado una, no se a ver...como te explico. Antiguamente yo era de las personas que cuando llegaba una nueva yo le ayudaba, me refiero, estaba conmigo, le enseñaba lo que era caja, le enseñaba como vender, le enseñaba muchas cosas, manejes del departamento, tenía esa disposición...ahora tu me preguntas ¿llega una persona nueva?...¡llego no mas poh!...entendis?...y bueno...llegaste...antiguamente yo me dedicaba, muchas de las compañeras que estan acá yo les enseñé, como soy una de las más antiguas, yo les enseñaba, ehhhh pero ahora llega alguien nuevo y ¡arreglatelas!...aunque según todo...si tu demuestras que eres bueno para el departamento y no solo para la venta, me refiero, eres bueno para ordenar, eres bueno para poner precios, eres bueno para poner etiquetas, si eres bueno para eso, te tomo mas atención, que si te pones a vender, vender, vender, te odian...es como una competencia, me esta quitando el sueldo, osea esta no hace ninguna cosa y viene a puro vender, no ordena, se va temprano, deja todo botado...

A: una postura individualista...

B: si... a mi se me forma una confusión a lo que era yo antes y a lo que soy ahora, ya no se si es bueno o malo...porque antes yo era una linda y blanca paloma, ahora no! Soy mala...jajajaja...noooo...jajaja...

A: bueno ahora...la idea que tu tienes de sindicato...como entra el aspecto político...

A: no veo ninguna relación... o quizás solo una, que fue muy buena encuentro yo que cuando salio este asunto de que los trabajadores podían los días dieciocho y diecinueve de septiembre, como dije antes, antiguamente acá se trabajaba, tu perdías contacto con tu familia, osea todos con el asaito en la casa y tu "tengo que ir a trabajar"...ahora lo que se ha logrado, que creo que fue el sindicato, fue que esos días fueran libres, y tu puedas compartir mayormente con tu familia, mas cantidad de tiempo. Eso lo encuentro super bueno, acá lo que se busca es que sea mas equitativo...

A: ¿¿como?!...

B: que sea algo equitativo, osea que tu puedas trabajar, y a la vez compartir diariamente con tus hijos, y con tu familia...

A: eso sería para ti un trabajo ideal...

B: si...un trabajo ideal, como acá los trabajos de banco, puchas que son ricos, de lunes a viernes, tu sales a las cuatro, cinco de la tarde...puedes ir a buscar a tus chicos al colegio...podi hacer tus tareas con ellos...pero hay que trabajar, hay que hacerlo o si no como...

A: y eso no tendrá que ver con un nuevo Chile, un nuevo país que está surgiendo...y donde las cosas se hacen así...

B: si...yo creo que antes la cosa era mas familiar...es que igual antes no habían los mall, antes no habían estas grandes tiendas...habían solo estos comercios chiquititos, los que los días domingos estaban todos cerrados, sabado todo cerrado, entonces tu tenias como, podías compartir, la gente yo creo que salía mas temprano...no se poh, yo creo que mi abuelo lo pasaba mucho mejor que como lo esta pasando la gente ahora...ahora estamos mal...es que yo valoro mas estar con la familia...que en un núcleo así...como te lo digo, es que el comercio en general es así muy aprensivo, quiere puro trabajo, no se si me explico bien, si digo que me falta tiempo es porque realmente lo siento así, yo te digo llego a mi casa y me falta tiempo no se...tengo que hacer aseo, en los días libres que haces, osea en mi casa me tengo que poner a limpiar, hay que lavar, salir con los chiquillos...osea en que tiempo tu descansas, me entendis o no?, entonces ponte tu que fuera un trabajo mas relajado, como hasta las cinco de latarde, llegarías mas temprano, yo llego aca a las nueve, nueve y cuarto, a las diez y media de la noche llego a mi casa, me quedo dormida como a la una, dos de la mañana, y al otro día tengo que estar en pie a las ocho y media obviamente...entonces no me queda tiempo, me falta tiempo...

A: usted me decía que antes era mejor, ahora lo ve mal ¿cree que esto va a cambiar?

B: no, esto va cada vez peor...porque veo que se estan formando mas mall, mas comercio, esta ingresando mas gente, y el tiempo es el mismo que yo te estoy diciendo antes, osea Falabella anda por ahí con nosotros, Paris también...es un mismo sistema, y emplean harta gente, “hay harta gente trabajando, que rico” pero...cuando llegué a trabajar aquí, “hay voy a trabajar en Ripley, que importante soy”...pero claro bajo que condicones...

A: de que manera podría cambiar esto?

B: si se hicieran dos turnos, osea suponte tu...es como soñar yo creo...

A: sueñe...

B: bien soñemos...un turno en la mañana...hasta cuatro de la tarde, después llega el otro turno...hasta las nueve de la noche...osea donde tu tengas tu mañana libre completa o tu tarde libre completa...

A: y para lograr este sueño, que cambien los turnos como tú dices ¿qué debería pasar en Chile?

B: hay que estar en el lugar de cada uno de nosotros...ponerse en el lugar el rico del pobre...por que acá Chile esta muy marcado por clases...si fuéramos todos iguales yo creo que sería todo diferente...si fuéramos una sola clase social sería muy muy diferente...hay mucha desigualdad...demasiada. Porque los países ricos pueden y porque nosotros no ¿Por qué somos mas chicos? O estamos cayendo en el mismo sistema de los países que trabajan, trabajan, y no miran ni pal lado, yo creo que es mucho mas importante saber de quien esta al lado, de tu núcleo, de tu amor de familia, que tener tus bolsillos llenos de dinero...

A: ahora bien, usted me habla del sindicato acá a nivel local, pero ahora si pensamos en el gran sindicalismo en Chile, la CUT, ¿le llega ese discurso a usted?

B: cero...a nadie le interesa...la CUT no es tema...quien puede hablar de la CUT...jajaja, no es tema...no llega nada de ellos, a nadie les interesa...si puedo sacar algo del sindicato de lo que me quedo a mi...lo que me ha quedado estos ocho años, han sido esos días libres, los del dieciocho y diecinueve de septiembre, que ese día no se trabaja y que esta con su familia como todo el mundo...eso es lo que saco en limpio además que yo no estoy muy vinculada con la política...

A: ¿tiene simpatía por algún partido político?

B: por ninguno...osea antiguamente si ahora no, antes por la democracia cristiana, ahora no.

A: esta inscrita en los registros?

B: si, para las ultimas elecciones vote por la Bachelet...pero el gobierno no me gusta, siento que ehhhh, es como machista la cosa pero es como que en la casa falta el papá...que no hay ese rol que había con Lagos...se notaba un mando...ahora no se nota...como si alguien le estuviera diciendo siempre que hacer...como que no la toman muy en cuenta...lo contrario de antes...

Entrevista

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Comercio

A: entrevistador

B: entrevistado

A: ¿En qué consiste actualmente tu trabajo?

B: Yo soy vendedora integral, que quiere decir que hago de todo en la tienda, no solamente vender, soy vendedora, cajera, reponedora, empaquetadora, de todo un poco, todo dentro del departamento que tengo a cargo

A: ¿Y tú estás contratada en Ripley actualmente?

B: Sí, estoy contratada de manera indefinida hace dos años.

A: ¿Tu actual trabajo como vendedora integral se asemeja al tipo de trabajo que tú observas y has observado en los distintos integrantes de tu familia?

B: No porque yo soy el sustento de mi casa, la única que trabaja, yo vivo con mi madre y con mi hija, y mi mamá ha trabajado siempre toda su vida, pero no de vendedora en una gran multitienda y ahora está cuidando a mi hija, pero mis trabajos no se han relacionado con los trabajos de mi familia, así es que no, no sabría decirte.

A: ¿Y en qué trabajos has estado tú?

B: a ver, he estado en restaurante, hasta que me separé y de ahí trabajé con una amiga en un minimarket, y de ahí llegué acá po, porque siempre me ha gustado trabajar con público, y llevo tres años acá en Ripley, estuve 11 meses la primera vez, de ahí me dio estrés laboral, me retiré, me fui de Ripley tres meses, y después volví.

A: ¿Y por qué situación se te produce este estrés laboral?

B: a ver, el sueldo base igual es poco, entonces todo lo demás lo tienes que hacer con tu comisión, y mi compañera de caja era como más movida que yo, y siempre era ese el estrés que yo tenía, ella siempre a todo el mundo atendía, todos siempre estaban atendidos, era algo bien complicado.

A: ¿Y hace cuanto te integras tú al sindicato de Ripley?

B: Cuando pasé a contrato indefinido me inscribí en el sindicato, hace dos años.

A: ¿Y que razones te llevaron a decidir afiliarte?

B: Los beneficios que podía obtener del sindicato, lo laboral por ejemplo, cualquier problema que uno tiene, uno recurre al sindicato para que te lo solucione, cualquier problema que uno tiene con su jefe, con la empresa.

A: ¿Y cual es el rol, los compromisos, las funciones que tú y todos los que no tienen un cargo directivo, tienen y cumplen al interior del sindicato?

B: bueno, en este momento ha ido igual, de mayor a menor, en cuanto a la credibilidad del sindicato, ahora nadie asiste a reuniones, nadie hace cosas por el sindicato, la Nori, yo encuentro que es una súper buena dirigente sindical, pero aquí como que no se ha esforzado en aglutinar a la gente, en imponerse como sindicato, o sea, en realidad quizás se ha esforzado pero aquí no se puede, porque aquí todos se comprometen a trabajar y cuando llega el momento no se aparecen, los trabajadores no quieren perder el trabajo y piensan que cualquier cosa que hagan por el sindicato los va a llevar a perder el trabajo.

A: ¿Y cuantos trabajadores están afiliados a tu sindicato actualmente?

B: a ver, somos 170, de los cuales estaban afiliados como 130, pero ha bajado a menos de 110

A: ¿Cómo evaluarías tu participación como trabajadora sindicalizada?

B: mira, yo voy a todas las reuniones, cuando dan los informes de tesorería, en qué se gastan las platas, porque el mayor problema que hay con el sindicato es el abogado, el sueldo que se le paga, las personas creen que él se lleva mucha plata y que no hace nada por el sindicato, y eso es lo que más le aporrea a la gente

A: ¿en tu experiencia como sindicalizada, qué beneficios te ha traído estar afiliada?

B: en realidad ninguno, porque yo entré después de la negociación colectiva, así es que no obtuve beneficios, y ya llevamos dos años negociando nuevamente, así es que ahí estamos po, eso es lo que preguntan los trabajadores también, que cuando, que cuando, que nunca se ve venir, y eso va desmotivando a la gente, por la nueva ley laboral, todo lo judicial debería ser más rápido, pero igual se ha demorado hartito, por eso la gente cree que el abogado se lleva toda la plata, pero en las asambleas, en la última asamblea que tuvimos, se dio el detalle de todo en lo cual se ha invertido la plata, y también se detalló a cuantas personas el abogado había ayudado, todo lo que ha tenido que hacer hasta la fecha, que es bastante, lo que pasa es que la gente no lo sabía, porque no va a reuniones, no va a las asambleas, habla por hablar, sin argumentos, como sin conocimiento de causa

A: ¿Y tú que relación o que opinión tienes de tus dirigentes?

B: a ver, es que yo en este momento pertenezco al sindicato y a otra organización de trabajadores que formamos, a un bienestar, que es paralelo al sindicato, pero esto es algo netamente de los trabajadores, para ayudar a los trabajadores

A: ¿y en qué se diferencia con el sindicato?

B: que el sindicato trabaja por los sindicalizados, en cambio nosotros en el bienestar trabajamos por todos los trabajadores, y las ayuda que realizamos las hacemos con fondos que autogestionamos, con rifas, pero no pidiendo cuotas, y eso yo creo que a Nori igual le ha molestado de mí, como que yo esté en estas dos cosas a la vez, además ella siente que bienestar es netamente de la empresa, pero es algo de los trabajadores, que en un principio era muy apoyado por el gerente pero que ahora no es así, estamos solos porque el nuevo gerente no nos apoya, entonces si queremos seguir en esto, vamos a tener que seguir solos, igual a mí me gustaría que se juntaran el sindicato y bienestar e hicieran algo juntos, que hicieran algo bueno para los trabajadores, pero no se si se podrá, no lo hemos conversado, yo al principio no quería ingresar a bienestar para que no pensarán que yo tenía como un doble estándar, pero no es así, yo estoy en el sindicato por beneficio mío, y en bienestar por beneficiar a los demás.

A: ¿Y tú has pensado en retirarte ya sea del sindicato o de bienestar y dedicarte a una organización exclusivamente?

B: sí, he pensado en retirarme del sindicato, porque últimamente no se ha hecho nada, hay rumores dentro de los trabajadores de que no se hace nada bueno con la plata

A: ¿Y cómo ves el vínculo que tiene tu sindicato con otros sindicatos, federaciones, confederaciones, etc.?

B: nosotros trabajamos en nuestro sindicato solos, no sabemos ni hablamos nada de otros sindicatos

A: ¿Y esto de no estar federados es una decisión que han tomado en asamblea o se ha dado de esta manera?

B: se ha dado así, jamás lo hemos conversado, quizás sería bueno que estuviéramos todos juntos, para tener más fuerza, pero no ha sido tema, no lo hemos pensado, Nori pertenece a la federación, era la presidenta de la federación de sindicatos de comercio, pero ella no más, no nosotros como sindicato

A: ¿Y tú qué opinas al respecto, a que no pertenezcan a ninguna federación sindical?

B: Yo creo que sería mejor pertenecer a la CUT, serían todos más aliados

A: ¿Cómo tu has percibido y te has explicado el cambio que ha sufrido la organización sindical chilena en general a lo largo de nuestra historia?

B: bueno ha cambiado por la represión de las empresas, antes no reprimían y ahora sípo, ya no tenemos tanta fuerza, por eso mismo po, nos pueden echar

A: ¿Qué proyecciones futuras visualizas tú en este escenario?

B: si seguimos así, ningún futuro, vamos a desaparecer, igual ahora, si yo le hubiera dicho a mi jefe que venía a una reunión acá, no me deja, le molesta que estemos sindicados, entonces muchas personas prefieren hacerle caso al jefe y no estar en el sindicato.

A: ¿qué repercusiones crees tú que han podido tener los cambios en las condiciones laborales en relación a esta caída del sindicalismo?

B: en lo mismo po, que los empleadores ahora pueden abusar de los trabajadores, no contratarlos si no quieren, reemplazarlos rápidamente, y todo po, aunque al estar dentro de un sindicato no te pueden echar así no mas po, el sindicato en ese sentido te protege

A: ¿Tu sindicato lo podrías definir como un sindicato politizado?

B: no, para nada, hay de todos los partidos políticos, pero yo no se de que partido es cada uno, es que no es tema para nosotros, nunca hablamos de política

A: ¿qué opinas tú del hecho de que los sindicatos en general, no únicamente el tuyo, se hayan despolitizado?

B: yo creo que fue bueno, antes los sindicatos se dividían por eso, por tener distintas ideas políticas, porque todos tenemos diferencias, entonces se me imagina que cuando unos decían que eran de izquierda y otros decían que eran de derecha, se ponían a discutir, a pelear, y al final nunca llegaban a nada, y hoy nosotros nunca hemos hablado de política y no andamos peleando por eso, porque no lo hablamos, y es como súper democrático todo, todos nos respetamos las opiniones, si hay que tomar decisiones se toman en asambleas

A: ¿y qué temas ustedes tratan en asambleas?

B: de temas locales, temas de nosotros, despidos, negociaciones, todo lo que tenga que ver con riplely, con este riplely

A: ¿cómo definirías tu sindicato, el sindicato de Ripley Valparaíso?

B: como algo poco creíble pero donde los trabajadores se pueden defender del empleador

A: ¿y cómo definirías a los trabajadores sindicados?

B: como personas que les importan más las cosas cuando los pasan a llevar, que no se dejan mandonear tanto por los empleadores

Entrevista

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Servicios

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: En que consiste su labor acá?

B: mi labor es ser bibliotecario de esta escuela, no trabajo solo, tengo una ayudante alumna y básicamente lo que hay que hacer es catalogar libros, lo mismo para la hemeroteca... En la escuela somos cuatro funcionarios...

A: siempre ha trabajado acá?

B: no, cuando recién me recibí trabajé en la municipalidad de Viña, he hecho de todo un poquito, hasta que el año 1997 entre como ayudante en la dirección de arquitectura, la actual oficina de proyectos...entonces en el 98 me ofrecieron la posibilidad de hacerme cargo de la biblioteca, entre primero como dibujante en arquitectura, de ahí me pasé a la dirección de bibliotecas como asistente de biblioteca, ahí estuve trabajando un tiempo, un par de meses cuando me cambiaron a un grupo que se llama Cóndores, que es un grupo itinerante de catalogación, con el cual trabajé durante un buen tiempo, como dos años y medio, recién ahí comencé a catalogar libros, entonces mi acercamiento con la profesión ha sido a través de la praxis...absolutamente empírico...no tengo título de bibliotecólogo...

A: Como entra al sindicato?

B: yo le arrendaba el departamento al que actualmente es el...y el me metió a la universidad...porque estaba en un periodo muy difícil de mi vida y no tenía que hacer...y por una suerte de amistad con él, me metí al sindicato 1, la diferencia con el otro sindicato, es que quizás uno aglutina más...

A: Cuales serían los matices que diferencian uno de otro?

B: en una palabra...clasismo...el sindicato 2 por el hecho de aglutinar a un mayor numero de secretarias, a casi todas las secretarias...estamos hablando así te digo no se...tengo simpatía por esta directiva, se ve una diferencia bien notoria en los estilos.

A: hableme de su familia...

B: mi padre trabajo por treinta años en el puerto, era estibador...trabajó en el sindicato...buscaba mejorar la calidad de vida de los trabajadores portuarios...cooperar al menos desde la posición de dirigente. No lo veíamos mucho en casa...no creo poder contarte más...yo era un cabro chico...

A: volviendo a los sindicatos de la Católica. Me decía que el sindicato 2 tenía alrededor de cuatrocientos socios...

B: aproximadamente sí...nosotros somos 280 socios...

A: y a nivel de las relaciones entre los sindicatos?

B: ha sido difícil, porque hay concepciones distintas con respecto a temas...ehhh temas de negociación, nosotros podemos opinar que queremos lograr, por decirte, nosotros queremos crecer un 5% en un periodo de dos años, y ellos quieren crecer un 15%...entonces no hay un acuerdo como para llegar a negociar, me entiendes? Porque la diferencia es mucha, de un cinco a un quince...de acuerdo a un factor económico, la diferencia es mucha es muy notoria, tenés que considerar por ejemplo que un cinco por ciento aplicado a cuatrocientos socios, es una buena cantidad de millones que la universidad tendría que desembolsar para así pagar, si es un acuerdo que firmó, no es lo mismo pagar un tres por ciento...o un cinco por ciento que logramos nosotros, es bastante la diferencia.

A: cuando fue esa negociación a la que se refiere?

B: comenzamos con todo el proceso en septiembre de este año, y se firmo el contrato el primero de octubre.

A: me gustaría que se pudiese referir a los cambios que se están dando en el mercado del trabajo hoy en Chile. La flexibilización, la tercerización de procesos...esta al tanto de eso?

B: sí correcto...

A: lo que me gustaría saber, de que modo cree usted que podrían estar influenciando estos procesos al sindicato.?

B: a ver, en el sentido si flexibilizar el trabajo es hacerlo más, digo un poco menos rutinario cierto?, yo lo entiendo por ese lado, te estoy dando mi opinión personal y que puede ser muy emocional, y poco académica

u ortodoxa...ehmmm la flexibilización laboral yo creo que es buena en la medida que el tiempo que logras disponible de esa flexibilización lo utilizas en algo productivo, ahora entendamos producción como algo que te hace crecer como persona, como algo que te hace crecer como familia, como algo que te hace crecer tu conocimiento, tu saber, tu entendimiento, tu capacidad de amar, no se, a lo mejor ganas, supongamos que trabajas de las 8 hasta las cinco de la tarde, en una jornada continua de trabajo, a las cinco en verano tienes prácticamente tres horas mas libres de sol para poder disfrutar con tu familia, pero si te vas con los amigos a tomar cerveza también es una opción posible...pero tal vez no sea la mejor, estas dejando de lado o descuidando algo que podría ser primera prioridad, me entiendes? Y en la medida que esa ganancia de tiempo por la flexibilidad laboral la ocupas bien estoy de acuerdo, pero en la medida que se desaprovecha no. Francamente no.

A: en el caso en que una empresa terceriza sus procesos, el caso por ejemplo del aseo, una empresa contratista que trae sus propios trabajadores aquí a la organización supongamos, eso no merma en cierto modo la capacidad de asociación y de sindicalizarse de esos trabajadores...

B: si, absolutamente...y eso es una pelea que tenemos en el sindicato por que nosotros no estamos de acuerdo con eso, no queremos que se externalicen los servicios que de suyo y de siempre han sido servicios netamente universitarios. Te hablo por ejemplo del servicio de casino de la universidad, te hablo del servicio de vigilancia o guardia, que también son netamente universitarios de siempre... te digo, en algunas unidades descentralizadas, entendiendo unidad descentralizada como por ejemplo esta escuela, que esta un poco alejada de la casa central cuenta con guardia externo, porque en el fondo es un costo que asume la escuela con su presupuesto, es bueno en la medida que la unidad descentralizada cuenta con presupuesto para, pero que pasa por ejemplo...te devuelvo la pregunta, que pasa si en esta escuela hubiera un guardia institucionalizado propio de la universidad y llega una empresa de afuera, hay que reconvertir quizás ese empleo o reubicarlo...y es un trabajo complicado.

A: ustedes acá en la sede tienen servicios externalizados?

B: los guardias y el aseo...y el casino, son concesiones externas,

A: que quedan por cierto fuera de toda negociación...

B: ellos me imagino que tendrán sus negociaciones por fuera...el servicio de guardias es una empresa conocida acá en la quinta región y hasta donde se y por lo que he conversado con el guardia que nos toca aquí en las tardes no les permiten sindicato, hasta donde se... ahí hay una cosa anticonstitucional si se quiere, osea de todas maneras la constitución te dice que tienes todo el derecho del mundo en asociarte y lograr un gremio o asociación sindical ponle tu el adjetivo que quieras y entonces el hecho que un empleador diga no ustedes no se me sindicalizan porque yo quiero...estas básicamente violando un derecho constitucional, demás que si, esta clarito.

A: acá en la universidad ha habido conflictos sindicales en que usted haya participado por ejemplo?

B: si, a ver el conflicto más importante que tuvimos hace poco fue que unos socios de nuestro sindicato que ya no están, porque una votación no digo unánime pero si por una alta mayoría, los exoneramos del sindicato, empezaron a levantar falso testimonio respecto de la directiva actual, ya?, entonces sindicato uno los cito a una reunión y en esta reunión se determino eliminarlos del sindicato, en una asamblea extraordinaria, y todo este proceso de dimes y diretes de "no, en realidad nosotros no hemos metido las manos en las arcas sindicales, nosotros estamos libres de polvo y paja" y los otros socios que eran seis, dijeron que "no, que nosotros tenemos pruebas que ustedes si realmente", bueno entonces eso se llevo a tribunales y que tribunales determine quien miente y quien dice la verdad, y es un tema ya zanjado, y los socios de frentón fueron eliminados del sindicato como socios, y por votación como te digo no te hablo mayoritaria pero más del 80 por ciento del quórum que había en ese momento en esa asamblea se determinó que no seguían porque era una deslealtad, estar dentro de una organización generar una mala vibración y tratar de formar, fijate lo que te digo, tratar de formar un sindicato tres.

A: surgió como posibilidad en un momento determinado.

B: absolutamente, no lograron la cantidad de votos,

A: usted me comentaba acerca de conflictos intrasindicatos, ahora si se pudiera referir a conflictos con el empleador, en este caso con la universidad...algún tipo de negociación importante en relación a un conflicto independiente de esta que tuvieron hace poco en septiembre...

B: no, fijate que cuando yo llegué al sindicato, me integré como socio, ya tenía osea tiene mucha historia, fue fundado en noviembre del 63, ehhhh yo supe después por esas típicas conversaciones de pasillo que una vez tuvieron, se formo un paro, un paro sindical lo que no estoy seguro es el motivo ni cuanto tiempo duró, pero no duró mucho porque...porque el sindicato en ese momento igual que ahora reunía mucha gente que realiza trabajos de fuerza en la universidad, te hablo de los guardias, te hablo de la gente que hace aseo la gente que

es correo funcionarios auxiliares que apoyan el trabajo de las secretarías y los docentes...cuando todo esto estaba parado la universidad empezó a darse cuenta que no le convenía en términos de funcionamiento no le estaba conviniendo así que lograron muy rápidamente llegar a un acuerdo y se firmó y todo eso, pero el sindicato en ese aspecto, por lo que me ha contado Osvaldo la otra vez, fue fuerte por que los socios que votaron esto iban todos los días al sindicato, iban a protestar, se armaban carteles, se hacía olla común en la sede, se vigilaba la sede día y noche, gente que pernoctaba ahí, se amanecía en el sindicato trabajando desde la secretaria hasta el presidente, tal vez Osvaldo te pueda dar más referencias al respecto...respecto a esa parte histórica. Yo tengo básicamente lo que te cuento,

A: usted me dice que participa del año 98

B: fue en esa época que me inscribí, si...

A: ya que me habla de don Osvaldo, si me pudiera decir como se elige la directiva...como es el proceso de elección, cuanto tiempo dura...

B: la elección tengo entendido dura por un periodo de dos años, es lo mismo que dura la negociación pero hay un desfase ahí porque antes de que llegue la negociación a termino nosotros ya tenemos que elegir a un presidente, a una directiva, el proceso de elección es básicamente por votación, y una común y silvestre, una lista de candidatos y tu con una rayita indicas cual es el candidato de tu preferencia.

A: como esta compuesta la directiva...

B: presidente, secretario y tesorero...director...son cinco creo que son dos directivos,

A: de ellos cuantos tienen fuero?

B: los cinco...eso esta en los estatutos sindicales, que una de las premisas creo o que alguna vez leí o me comentaron, por tener la condición de ser sindicalizado y pertenecer a la directiva creo que puedes trabajar en tu labor habitual dos horas de tu labor digamos de tu horario de trabajo y el resto las puedes dedicar tranquilamente a labores sindicales, sin que eso desmedre tu salario a fin de mes.

A: me acaba de hacer una reflexión en torno a la organización sindical, dígame como se informa usted de todo eso.

B: me informo a través del mismo sindicato que envía circulares, me envía información y estoy constantemente, y actualmente... ya que me estoy tratando de meter más, yendo una vez o dos veces a la semana a ver que ocurre, que pasa que aquí que allá. Actualmente también la comisión negociadora de esta negociación 2007-2008 va a seguir trabajando el tema de la negociación, porque es un diamante que hay que afinar y pulir...porque?, porque se logró llegar a un acuerdo de que la negociación es un tema que se trata con la universidad en septiembre y es muy agotador, es muy...mentalmente agotador, porque tienes que trabajar a full muchísimos temas en un mes, y en un mes llegar a acuerdo ya?, entonces hay que pulir mucho trabajar mucho a mi me ha tocado muchas veces ir un sábado a reuniones de negociación, de las diez de la mañana hasta las ocho de la noche, puliendo esta herramienta, la idea ahora es trabajar con comisiones dentro del mismo sindicato, dentro de la misma comisión negociadora somos como 30 personas, y cada una pescar uno de estos puntos, son 72 puntos, no te digo los 72 puntos pero si algunos temas, estudiarlos, ver que experiencia hay por fuera y pulir el instrumento que tenemos nosotros de manera de aquí al 2008 septiembre, cuando llegue el momento de negociar nuevamente este instrumento que tengamos pueda estar más pulido de lo que realmente esta ahora porque va a haber dos años de preparación en cuanto a si hay actualizaciones, nuevas leyes, si hay cosas que se pueden mejorar, o cosas que son perfectibles, beneficios que a lo mejor se pueden mejorar de mejor manera considerando a lo mejor experiencias externas de otros sindicatos.

A: en este caso la directiva se hace asesorar por otros sindicatos? u organizaciones macro como podría ser federaciones...no sé...

B: no, fíjate que ahí no, no nos asesoramos...lo que sí la directiva comparte mucho su experiencia con otras universidades...

A: la Santa María?

B: por ejemplo!...si...hace poco...hoy día o ayer no recuerdo, llegó Osvaldo de la Universidad Austral estaba en un seminario sindical y obviamente el también expone su visión de la región, como se maneja el sindicato...Osvaldo tiene mucha experiencia en sindicato porque parece que tiene como 20 años en esto, muchísimos años.

A: ha sido reelegido varias veces?

B: sí, siempre ha sido reelegido, porque al menos la apreciación que tengo yo al respecto es que es un dirigente que sabe mucho de sindicalismo, que sabe mucho de política, que maneja también mucho y bien el tema económico, sin necesidad de asesorarse por economistas, por políticos o por abogados me entiendes?, cuando nos reunimos para esta negociación había un universo bastante variopinto de gente de diversos lados, bibliotecarios, expertos en manejo de alimentos, auxiliares, un bibliotecario de la escuela de derecho que era

como el abogado que teníamos ahí jaja, que más...gente de los servicios, había vigilantes, gente de los casinos entonces eran muchas realidades que en el fondo convergen en un solo punto, en una sola negociación, muchas realidades que en el fondo se inclinan por un modo entonces vamos sacando una sola que nos beneficia a todos...y eso considero que es mejor que contratar experiencia externa o gente profesional, porque quien mejor que un mismo trabajador puede decir que realidad esta viviendo.

A: si me pudiera hablar de las asambleas, cuando se reúnen los socios, como es la relación, como es el diálogo...

B: la relación es bastante de respeto porque Osvaldo como moderador y como presidente del sindicato, es muy enmarcado dentro del rito.

A: como así?

B: te lo explico, llegamos todos, estamos esperando ahí que llegue él, llega él..."nos paramos por favor socios...en el nombre de Dios se abre la sesión...tomen asiento por favor"...bueno los temas en la tabla son a b y c, considero que podemos empezar por el tema c, si están de acuerdo por favor levanten la mano, te das cuenta? Es todo como una especie de rito, igual si tu quieres opinar levantas tu mano, se te da tu tiempo, igual hay caracteres y genios más acalorados que otros, y no respetan los tiempos y saltan altiro, algunos se sienten no se, pasados a llevar...o que no los tomaron en cuenta en fin, pero básicamente es de mucho respeto, de mucho mmm como te dijera...

A: de un sentido democrático...

B: eso, absolutamente democrático...eres libre de decir lo que se te ocurra, eres libre de pensar y decir lo que se te ocurra con respecto a tus dirigentes, a tus compañeros y tan amigos como antes, no hay mayor problema.

A: ¿cada cuanto tiempo son estas asambleas?

B: normalmente nosotros tenemos una reunión, asamblea ordinaria, para tratar temas comunes y silvestres que se yo, una fiesta a fin de año ese tipo de cosas, una vez al mes, siempre tenemos una reunión, y las reuniones extraordinarias pueden ser en cualquier momento, que ocurra que se yo un conflicto, como denantes te hablaba de la creación de un sindicato paralelo, clandestino jaja, esa fue una reunión llamada de un día para otro, y tuvimos que ir todos, el mayor quórum posible, porque la cuestión era bastante complicada.

A: ¿cuanta gente se reúne por lo general en estas asambleas?

B: normalmente de los 280 socios, nos juntaremos unos sesenta, ochenta...más o menos

A: o sea bastantes...

B: es una asamblea bastante importante...yo he ido a las reuniones de las asambleas ordinarias y bastante gente va, o sea no va la totalidad, y quizás no sea un quórum calificado para una votación, eso yo y tu lo sabemos, por el hecho que necesitas el 50 mas uno, pero hay mucha gente que va porque necesita saber en que está el sindicato, a ver cuando hablamos de sindicato, tenemos la vaga o la errónea percepción de hablar o imaginarnos un edificio donde hay un caballero que lleva muchos años trabajando por el derecho de los trabajadores, cierto? Que tiene una secretaria que una de esas es joven, es buena moza y que le escribo todo no, cierto, y un tesorero que anda hasta con mangas de lana...jajaja

A: jajaja

B: y fíjate que he logrado darme cuenta en todo este tiempo que llevo como miembro del sindicato nº 1 que el sindicato es en el fondo uno mismo, y las personas que están en la directiva uno las escoge y representan mis intereses, mis inquietudes, mis apreciaciones, si no lo hicieran...mal estarían, muy mal estarían...porque el sindicato es básicamente cada uno de los socios. Y eso es lo que le da la fuerza. Y eso le da el carácter de ser algo único...no te lo explico como una asociación de profesores, que ellos también tienen su cuenta, también tienen su organización, pero yo me he dado cuenta que hay una apreciación errónea tal vez de algunos socios nuevos y que se las hacemos ver igual, de que el sindicato es realmente uno, el socio del sindicato, lo que te afecta a ti afecta al sindicato, lo que me haces a mí se lo haces al que está al lado,

A: usted me habla de los socios nuevos, cuales cree usted que son las motivaciones de estos socios nuevos...

B: básicamente con las motivaciones con las que entramos todos, motivaciones netamente económicas, lograr luego la captación de los beneficios económicos que te hace ser socio de un sindicato, ¡en el fondo disfrutar de los beneficios de una negociación colectiva! Me entiendes?

A: si le entiendo...ahora bien, con respecto al sentido político del sindicato, que me podría decir? O quizás haya una visión apolítica...

B: no, no, no, no podemos pensar en un sindicato como un ente apolítico, porque el mismo cuento, el mismo tema de una negociación colectiva en la que pude participar gracias a Dios, yo estuve en dos reuniones con los estamentos universitarios se manejan decisiones políticas, en el sentido de tal vez viendo el mayor beneficio social para el sindicalizado, yo lo veo políticamente por ese lado, y no lo circunscribo a que el sindicato 1 es de la DC, el sindicato 1 es radical, el sindicato 1 es PPD, no lo veo por ese lado, lo veo en el

sentido de la responsabilidad social que tiene con respecto a cada uno de sus socios, y eso pasa por un tema político de todas maneras...pero estamos con un buen presidente que se maneja bien con esos temas.

A: la comparación con el sindicato 2 como sería...

B: tendría que estar o ser socio del sindicato 2 para darte una opinión certera y precisa, pero en trascendidos como se habla acá en periodismo, las conversaciones de pasillo, los off the record como decimos los periodistas, se podría decir que hay mucha gente que esta disconforme con la negociación que logró el sindicato 2, y también mucha gente que está disconforme con su directiva, por un cuento básicamente que no logra los mismos beneficios sustanciales que el sindicato 1, porque se asesoran mal o de frentón no se asesoran bien, o las tormentas de ideas que a veces caen en una reunión de comisión no son las más apropiadas...

A: ¿en ese sentido migrar de uno a otro es fácil o no?

B: no tiene nada de difícil hasta donde yo sé tú lo puedes hacer, te desvinculas de uno y te asocias a otro,

A: por ejemplo cual es la tendencia que se ha dado en los últimos años, a que crezca uno baje otro como es.

B: yo diría que ha entrado más gente en el uno, porque ha entrado mucho más gente que trabaja en servicios, lo que te nombraba denantes, los auxiliares, los estafetas, los encargados de piso, la gente que hace aseo, la gente que entra por ese lado y eso, la gente por un asunto de feeling con sus propios compañeros de labores, se asocia al mismo sindicato donde está él, entra un tipo nuevo por ejemplo que entró a hacer labores de limpieza a casa central normalmente se va a asociar con sus propios compañeros, “oye en que sindicato estas...en el uno ahhh y cuales son los beneficios, mira son estos y estos otros ahhh y el otro sindicato como es...ahí no mas, ya vámonos al uno” te das cuenta? Aquí mismo un compañero que tenemos acá, un amigo, que también es administrativo hace poco recibió su contrato de forma oficial por la universidad, estaba con honorarios, y una vez que tu recibes el contrato oficial de la universidad te puedes sindicalizar, y yo le dije que bueno que viera las dos posibilidades y se quedo más con el uno donde estoy yo, bueno y me dijo como es el cuento sindical, habló con Osvaldo por teléfono fue a una reunión con él creo y Osvaldo se lo gano lo convenció no sé, jajajaja no sabría decirte pero ya es un socio más que tenemos que acá antes no existía ya que no se podía sindicalizar porque estaba trabajando a honorarios. Ese es otro tema que se está trabajando dentro de este cuento, la forma de la gente que está a honorarios pueda optar a los beneficios, o sea o se contratan definitivamente como personal UCV o se busca otra forma de lograr que ellos también puedan optar a los beneficios, mal que mal trabajan a honorarios perfecto, pero hacen igual su jornada de ocho horas y trabajan igual en pro de una universidad, en pro de todos los alumnos, entonces ese es un tema que se tiene que trabajar.

A: usted me habla de la UCV, cual es la relación de la UCV con sus sindicatos. Existen practicas antisindicales?

B: no...hasta donde yo se nunca se ha dado eso, nunca se ha prohibido que la gente se sindicalice, es más te puedo decir que a través de los sindicatos y a través de la dirección de recursos humanos se ha logrado contar con el permiso, salvoconducto, la venia de todos los estamentos universitarios de modo que cuando hay una reunión sindical extraordinaria o común que los socios puedan concurrir y que so no les genere ningún menoscabo en su labor...en el fondo no hay una oposición, aunque a muchos tal vez no le guste, pero es un punto ganado montón de años atrás, en el caso que haya una reunión del sindicato a las 6 yo a las cinco y media cierro, solo aviso, ni siquiera pido permiso...mientras tu avises esta todo bien. No es que la universidad le tenga miedo al sindicato, solo que es un punto ganado ya. Para darte un ejemplo, para la ultima negociación el rector en su intervención expresó que la universidad era un ejemplo a nivel regional ya que logra reunir dos cosas que parecen distintas, como es la empresa UCV y sus trabajadores, porque después de un mes de trabajo de ambas partes se logra firmar un acuerdo que es conveniente para ambos, sin llegar a un conflicto entendiendo conflicto como un paro o una huelga, que genera perdidas tanto para el trabajador como para la Universidad. Al final hay dos ganadores.

A: en cuanto a las tasas de sindicalización, usted cree que se ha visto dinámico o quizás estancado, como lo ve.

B: mi apreciación es que no es como muy dinámico, porque la universidad hasta donde yo tengo entendido no ha contratado mucha gente nuevas más, porque tampoco han habido muchas jubilaciones, entonces no han quedado puestos vacantes.

A: y en relación a los trabajadores no sindicalizados, existe alguna estrategia por captarlos?

B: la estrategia no es por captarlos a ellos, la estrategia es para que ellos logren un contrato, en el fondo logren entrar a la planta de la universidad, por ahí pasa el cuento del trabajo del sindicato, más que reencantarlos, una vez que estás contratado ahí nos encargamos de encantarlos.

A: y como es ese proceso?

B: se le hace ver los beneficios económicos que logra, porque también Osvaldo, cuando yo entre aquí a la universidad me dijo el día que tu te sindicalices vas a tener todos estos beneficios y me mostró números y cantidades y montos, que a la larga me fui dando cuenta que sí que son beneficios, que te incrementan tu sueldo, y que te mejora tu calidad de vida, de todas maneras. Yo tengo que confesar que me reencanté por un tema económico, pero después que pasa el tiempo y te van saliendo canas te das cuenta que si bien es importante, mis motivaciones en este momento podrían ser otras, dejar una buena base para la gente que viene detrás de uno, dejar sentadas las bases para que el sindicalismo siga adelante, y siga cada día mejor. Tengo que reconocer que me falta leer mucho de la historia del sindicato y de la cosa política, porque a mi la política no me gusta, pero cuando tu entras al sindicato y te metes en una negociación, de todas maneras tienes que meterte en el cuento político, porque o si no, no entiendes muchas cosas, y no captas todo el mensaje completo, no puedes analizar el discurso sindical sin tener esa perspectiva política también,

A: usted habla del sindicalismo chileno, de que forma estos discursos macro como podría ser la CUT, llegan acá a la católica.

B: mi idea es que el discurso macro del sindicalismo llega...a ver, en la visión micro local lo que se busca es lograr que este bien el socio, en la medida que el socio esta bien, en la medida que esta célula esta bien el resto del cuerpo también esta bien, el cuerpo sería el nivel macro que tú me nombraste recién, el resto sería la realidad sindical nacional.

A: es temática para el sindicato los discursos de la CUT?

B: acá no, la verdad que no...como te dije antes nosotros estamos enfocados en afinar el instrumento de la negociación para que la próxima vez sea un proyecto perfecto, cosa que en un mes de trabajo terminemos todos bien, y tener más de lo que tenemos, y eso se da fuerte en el sindicato, y se habla y se comenta.

A: para terminar me gustaría preguntarle algo más complicado...me gustaría saber que relación ve usted entre el modelo de desarrollo de Chile, el modelo neoliberal y el sindicato...ve usted ahí alguna relación?

B: yo creo que son un poco como enemigos, yo hasta donde me doy cuenta el sindicalismo siempre ha sido un trabajo de lucha, siempre ha costado mucho obtener las cosas que se han logrado, y lo que yo reconozco como una falencia en este modelo neoliberal, es que le reconoce muy poco, a los sindicalistas antiguos las bases que ellos establecieron, en cuanto a relaciones laborales, no podemos perder el factor humano en la empresa, y el sindicalismo lucha mucho porque ese respeto no se pierda, no se discrimine, que no sea tratado de forma clasista, en cambio el modelo neoliberal lo veo como conseguir, conseguir, conseguir cosas...

A: como un individualismo...

B: si, y quizás es paradójico lo que te voy a decir, un individualismo colectivo, en el sentido que un grupo de individuos, una colectividad logran cosas para ellos.

A: como ve el sindicato usted hoy en Chile?

B: al sindicalismo en Chile en la medida que podamos encantar a los jóvenes, refrescar las ideas, logremos bases sólidas para la negociación, y logramos una buena calidad de vida de cada uno de los socios, el sindicato que sea, a nivel nacional...te podría decir que el sindicalismo es un ente que no podría morir nunca, yo siempre me voy a referir en base a lo que yo he vivido en estos dos meses, en esta ultima negociación había mucha gente joven, 20, 22 años profesionales jóvenes que están metidos en el sindicato, tal vez a lo mejor por un cuento económico, pero igual tenían una apreciación social de la verdadera misión del sindicato, un compañero me contaba acerca de lo importante que es cuando se toman decisiones en lo político tomar en cuenta la opinión del individuo...tomar en cuenta la opinión del factor humano, que es el que mueve en el fondo la empresa...

A: en este sentido el sindicato viene a humanizar...

B: esa es la idea, a sociabilizar la labor, a aterrizarla, a hacer efectivamente que las condiciones en las que trabaja el individuo sean las más adecuadas, por una cuestión de salud, de sanidad mental, por último por razones netamente económicas, pero que esa persona que esta detrás de un mesón si esta sindicalizado que trabaje bien, me entiendes?, y es una pelea que se da constantemente, normalmente la directiva del sindicato tiene que hablar con jefaturas, por la forma en que se relacionan con la gente sindicalizada, porque a veces se discrimina, se trata mal...o tal vez sea una nueva generación de negreros por decírtelo de una manera dura, pero siempre está el sindicato, ahí pendiente de cualquier cosa...siempre está luchando para que el socio tenga un bienestar social, macro y micro, macro en cuanto a su relación con toda la universidad, y micro en su fuero interno digamos, que realmente se sienta agradable en su trabajo, que esté contento y no se estrese, no se deprima, que trabaje con una buena jefatura, creo que pasa por ahí...como te decía denantes sobre el tema neoliberal, aunque se muy poco...que quizás no es la más verdadera...si vemos que el neoliberalismo es obtener de beneficio...un bienestar social para todos, que realmente sea para todos, que realmente chorree y chorree para todos, no solamente para unos pocos...y el sindicato precisamente la lucha que tiene es que los

beneficios sean para todos...ese es el rol que yo entiendo que tiene el sindicato, y es el rol que veo en el sindicato 1...al que pertenezco, que en el fondo lucha porque los beneficios, te digo políticos, sociales, sociológicos, personales, emocionales, que sean para todos por iguales...que no se discrimine, que sea mujer, musulmán, negro, de la DC, de la UDI, lo que sea...

A: para terminar me gustaría preguntarle si usted tiene afiliación política.

B: no, me considero apolítico, pero fijate lo que te voy a decir porque al estar en el sindicato, tarde o temprano voy a tener que tomar bandera...

A: porque eso?

B: porque creo que es una manera de trabajar mejor las cosas, tal vez, no lo sé, porque a lo mejor puedes hacer un lobby de mejor manera, porque a lo mejor los socios del sindicato son del mismo partido...y una fuerza mucho más poderosa...pero desde siempre no me ha gustado la política, no me inscrito nunca en un partido político.

A: pero si esta inscrito en los registros electorales...

B: si, me inscribí...

A: por donde pasan sus simpatías políticas.

B: mis simpatías en realidad es como una mezcla, me interesa de que haya una justicia social, que haya equidad, que haya igualdad de oportunidades para todos, y eso si te pones a pensar seria no se...un poco comunista de mi parte, si se quiere no se...y por otro lado radical porque si ganamos, que ganemos todos...si pudiera organizar yo un partido, seria uno donde la gente sea más compasiva del ser humano, una cosa así, una visión más oriental de la persona, en el fondo lo que acá llaman solidaridad que para mi es compasión, ponerme en el lugar del otro, sentir como él, sufrir como él, y en base a ese actuar para que el este igual que yo...pero en la política eso no se da.

A: nosotros tenemos una palabra para eso que usted me dice.

B: cual?

A: empatía.

B: claro, un partido empático...empatía unida jamás será vencida jajajaja...son valores que de alguna forma tus padres te lo dejan, y te pesan después y te marcan, pero tú ves que la gente no es así...y ahí entramos al tema del egoísmo humano, tu que eres psicólogo lo debes saber mejor que yo...ese primero yo después yo y ultimo yo...

A: usted ve hoy en día muy desarrollado eso?

B: si fijate que si, si, hasta uno mismo cae de repente en el juego, pero si pudiéramos ser empáticos, si pudiéramos darnos cuenta realmente como sufre el otro y hacernos cargo de alguna manera, tal vez viviríamos en una sociedad mejor, pero hasta donde yo me doy cuenta en mis cortos 41 años la sociedad chilena se esta enfermando, si es que ya no esta enferma, hay mucho egoísmo, mucha despreocupación imagínate que hay más distancia entre mi vecino y yo, que de aquí a la luna. La gente vive en condominios y no sabe quien es el que vive al lado. Y eso se gana hace poco, por que por lo que yo recuerdo en los cités o en las poblaciones antiguas, cuando yo era chico conocía a todos los vecinos de mi barrio, por sus nombres, sabía sus historias y ahora no, el tipo vive en un condominio en una casa de 40 millones y llega en su auto se encierra con su familia ese y es su mundo y no le interesa hacer nada por nadie, no tendría por que interesarle, pero podría ser más humano, más cristiano.

A: y por que cree que se da esto?

B: por que cada uno esta preocupado de se propio cuento, cada uno esta preocupado de consumir, consumimos todo, consumimos las canciones, consumimos la moda, consumimos el ultimo computador, en el fondo estamos dedicando mucho tiempo a hacer en vez de ser, yo hace mucho tiempo que me di cuenta que Daniel Castañeda es la persona que esta adentro del envase que tú estas mirando.

A: no sé si le entiendo...

B: te respondo, mi crecimiento no pasa por que desarrolle más músculo, por que me corte o me deje crecer el pelo, si no que pasa en como yo mejoro desde dentro para afuera: participando del sindicato, participando en cursos, haciendo mis hobbies, conversando con mi hija, saliendo con mi esposa, haciendo cosa simples y la gente actualmente esta preocupada de consumir, y trato, en la medida de lo posible, de no consumir, ser un poco más conciente.

A: o sea que usted piensa que nada contra la corriente o que la corriente nos lleva?

B: sabes lo que pasa, se trata de no ser masificado por la masa, y hace mucho tiempo cuando yo tenía 18 años mi mamá llegó con un libro de un padre que no sé si era fundador o directivo de la congregación Shoenstat y hablaba sobre los hombres masa, yo a los 18 años me hice la pregunta si realmente estaba cayendo en eso, porque era un tipo que estaba en cuarto medio y en la época de los 80 y me vestía a la moda con zapatillas de

lona, el cuello de la camisa hasta acá y me llevo ese libro y cambie y empecé a ponerme la ropa que más me acomodaba, empecé a no seguir la moda y me di cuenta que hay que tratar en la medida de lo posible de ser individuo dentro de la masa, individualismo positivo, en el fondo tratar tú de ser un individuo que contagie al resto de que en el fondo cada uno es un individuo más, una particularidad propia, la moda a mí me da lata. Como decía Oscar Wilde “La moda es tan ridícula que hay que cambiarla constantemente”.

A: es una reflexión notable. De hecho es parte de nuestra investigación, estos son factores que van llevando a estas asociaciones a la muerte entonces ver a gente que participa...

B: yo por lo menos sí, estoy participando y voy a participar hasta que se disuelva, lo que me tiene contento es que hay gente joven que también está preocupada del tema y quiere avanzar, quiere conseguir cosas en todos los ámbitos, en los niveles macro y micro de la persona.

Entrevista

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Servicios

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: ¿En qué consiste tu trabajo actual?

B: yo trabajo en el laboratorio de asistencia técnica, como jefe de área de la parte metodológica y el lugar, es en la escuela de alimentos de la católica

A: ¿y en qué consiste?

B: mira, nosotros hacemos análisis a empresas externas, mi trabajo consiste más que nada en organizar el sistema en el área microbiológica, es decir, que todas las muestras que lleguen en el día o en la semana no se demoren y tengan su protocolo a seguir, que así el sistema pueda entregar resultados, que todo siga su conducto regular, se podría decir

A: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando ahí?

B: hace 9 años acá en la católica, en la misma área, en distintos cargos, ya que he ido ascendiendo, pero relacionándome con lo mismo básicamente

A: y antes de ingresar a la escuela de alimentos de la universidad católica tu estuviste en otros trabajos?

B: sí, trabajé en te supremo, en laboratorio en la parte química, porque yo soy técnico en control de alimentos de la Universidad Técnico Santa María, y bueno, un tiempo, acá en la católica también dicté un electivo a la carrera de alimentos

A: ¿Hace cuanto ingresaste al sindicato n° 1?

B: hace un año

A: ¿y antes habías tenido alguna experiencia sindical?

B: no ninguna

A: ¿tienes a alguien en tu familia que esté o haya estado afiliado a algún sindicato?

B: sí, mi papá, él puede darte cátedra del sindicalismo, él fue dirigente sindical, él fue empleado de la sastrería inglesa y ahí él organizó y levantó un movimiento sindical, y se mantuvo fiel a su sindicato hasta que jubiló

A: ¿y este sindicalismo de tu padre fue lo que te motivó a sindicarte?

B: mira, su historia sindical, me hace admirarlo como trabajador, pero mi motivación a sindicalizarme tuvo relación con motivos relacionados a mi pega y no a mi cariño o admiración familiar

A: ¿Cuales fueron esos motivos entonces para tu afiliación?

B: mira, si tu trabajas en la católica y no estás sindicalizado estás perdido, estás en tierra de nadie, nadie te protege, nadie te ayuda, nadie te tiende una mano, no consigues nada

A: ¿y que es lo que se consigue estando sindicalizado?

B: muchas cosas, estás más protegido

A: ¿en que aspectos?

B: en lo laboral, cubierto, ponte tú, con muchos más beneficios, que si no estuvieras en el sindicato

A: además de estos beneficios y protección, existen otros motivos que te lleven a estar sindicalizado?

B: de hecho no

A: ¿y en tu experiencia de un año, has obtenido esos beneficios y protecciones que esperabas al ingresar?

B: sí, absolutamente

A: ¿cómo son las relaciones de compañerismo al interior de tu sindicato?

B: he conocido a bastante más gente, porque la universidad católica no es tan sólo el laboratorio de alimentos, ha crecido el triple, el cuádruplo, de gente, y ha sido enriquecedor en el sentido humano, porque el sindicato igual te orienta a que los beneficios se orienten a las personas que están más débiles, y eso es un sentir humano

A: ¿Cuántas personas están afiliadas al sindicato n°1?

B: 100, un poco más de 100, pero no sabría decirte un número exacto

A: ¿y de estas 100 personas cuantas son las que participan constantemente?

B: en la última negociación yo vi que participaron 20 o algo así

A: ¿cada cuanto tiempo realizan asambleas?

B: dentro de este año se hicieron como tres asambleas, y después se empezaron a hacer casi todas las semanas por el cuento de la negociación

A: ¿cómo es tu relación con la directiva?

B: mira, ha sido bien poca, pero lo poco y nada que ha sido, ha sido bastante buena, te acogen bastante bien, si tu tienes algún problema te tratan de solucionar, y te dan una orientación para que tú tengas un respaldo y una orientación en torno a tu determinado problema

A: ¿y cual es la percepción generalizada que existe en torno a la directiva?

B: mira, ahí no te sabría decir muy bien, pero se que hubieron problemillas, donde se criticó mucho a la directiva por poca transparencia con las platas, pero que curiosamente cambió después de la última negociación que fue exitosa, en realidad, va variando según la época del año, pero creo que son una buena directiva

A: ¿Cuál es la relación que existe entre tu sindicato y otros sindicatos?

B: hace poco se votó por salirnos de la federación y ganó parece, nose bien en realidad

A: ¿y al interior de tu sindicato, se discuten temas relacionados con la organización sindical chilena, a sus sindicatos, federaciones, confederaciones?

B: francamente, en el poco tiempo que llevo no he escuchado jamás hablar de otros sindicatos o federaciones

A: ¿Cómo definirías tu participación dentro de tu sindicato?

B: uy, super escasa, pero a las reuniones que no asisto, me preocupó de informarme, además de bajar del mail todos los documentos que envían, igual hay un representante en cada área que se encarga de informar a todos de lo que se discute en asambleas

A: ¿qué opinas tú de la organización sindical chilena?

B: que le falta hartito

A: ¿qué le falta?

B: mira, yo creo que es tratar de que los integrantes no se traten de ocultar cosas, que todo se informe a todos los trabajadores, que sean más transparentes, yo de la CUT se lo que sale en la tele, que es muy poco, y no es nada bueno, son puras revueltas y cuestiones que no llevan a nada, a ninguna parte, nose si será que no saben hablar, darse a entender, que toman la huelga altiro

A: ¿cuál sería el ideal de un trabajador sindicado?

B: primero trabajador, que sea bastante letrado, que tenga bastante conocimiento de las leyes laborales, que sepa defenderse y defender a sus compañeros

A: ¿y cual es el trabajador sindical que existe hoy en día?

B: el trabajador de mi sindicato no dista mucho del ideal, conoce bastante y es solidario con sus compañeros, le falta un poco más de fuerza para hacer valer sus derechos

A: ¿y cómo definirías al sindicato ideal?

B: el que esté siempre con el trabajador, que sepa orientar, apoyar y proteger a los trabajadores, y siento que mi sindicato cumple estas características

Entrevista

Trabajador menor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización

Sindicato Rubro Transporte

A: Entrevistador

B: Entrevistado

A: ¿Qué haces tu aquí en la católica?

B: ehh...pertenece a la parte de servicios...somos auxiliares, pertenezco al instituto de ciencias religiosas, ahí la función básica es, aseo y estafeta que es repartir correspondencia

A: ¿EN distintas sedes?

B: No tanto, ...en casa central, alrededores, no salimos más allá, porque hay estafetas que ése es su trabajo que van de aquí hacia las otras sedes, así nosotros traímos de la oficinas y si van pa otra sede las dejamos en la recepción.

Trabajo ahí en ciencias religiosas...la que está por ahíde ahí salen profesores de religión...

A: ¿y tu siempre te has desempeñado en el mismo lugar?

B: no, yo cuando llegué aquí a la universidad el año 2000, llegué como volante, que uno llega acá a casa central y anda por distintas unidades, son los encargados del aseo general en toda la casa central. Te mandan a reemplazar a algún otro lado que faltan en otras dependencias, y de ahí pasé a biología, y ahí estuve dos meses, y de ahí tuve que concursar para llegar a ese puesto que estaba ahí, que la persona que estaba iba a jubilar, entonces se abre el concurso y uno postula, y si ganai el concurso te dicen que empiezas a trabajar ahí.

A: ¿Y esto está bastante normado?

B: sí, osea, la gran mayoría hace concurso, hay otras vías que te pueden mandar como comisión de servicio, y ellos te designan, "ud. a partir de mañana usted va a trabajar en tal lado", esa es una facultad que tiene la universidad. Lo otro cuando abren concurso, la unidad académica es la que selecciona a la gente que quiere que trabaje con ellos.

A: ¿y Siempre has trabajado aquí?

B: en la católica?, no, aquí he trabajado...he trabajado en bastantes lados, repartiendo diarios, en correos, tuve trabajando en el puerto.

A: Y has trabajado en el puerto de estibadores?

B: no como en la parte de transito. Tuve trabajando en el santa isabel, en un edificio como conserje y de ahí pase para acá, y es como lo más estable, llevo ya seis años. SI es lo que pasa es que empecé a los 13 o 14 años, con esto de los trabajos de verano...y lo demás era como menos estable, trabajabai un año después te despedían, o uno cuando era más joven se aburría y renunciaba, y... muchos reemplazos cuando estaba sin trabajo, salían trabajos esporádicos, el puerto era uno de esos, me llamaban a reemplazar.

Osea el trabajo más establecido ha sido este

A: Tu eres de la región?

B: Valparaíso, siempre he sido de acá. Cerro alegre alto, ahí siempre. Ahora estoy viviendo en otro lado. Estuve allá hasta como los 19 años que fue cuando me fui de la casa.

A: y tu familia también es de acá?

B: sí, sí, mi papá que aún sigue vivo todavía vive en esa casa, y mi madre está fallecida, y mi hermana también es de Valparaíso y mi hermano también, junto con otro hermano más chico que vive con mi papá.

A: y tus hermanos están trabajando?...tu eres el más chico o el mayor?

B: no mi hermana es la mayor, ella está haciendo un reemplazo, le ha costado mucho encontrar también un trabajo estable, ha reemplazado mucho, ella es secretaria, también estuvo trabajando acá en la católica haciendo unos reemplazos, pero no, le ha costado afirmarse en algún lado. Bueno el más chico, el que viene después que yo, trabajo estable no tiene, son oficios no más, igual que yo, hace trabajos esporádicos, y el más chico está estudiando, tiene 10 años.

A: y tu familia a qué se dedicó?

B: el trabajo de mi papá por ejemplo?, mi papá es carnicero, y mi mamá...Carnicero independiente, ahora independiente hace ya más de 15 años, antes era dependiente pero siempre del rubro de la carnicería, ese era su oficio. Y mi mamá, trabajó como asesora del hogar, y después estuvo trabajando, hacía tejidos, estuvo trabajando en una empresa de tejidos, y una empresa que hacían sobres para las fotos, que fue el último trabajo que tuvo antes de su enfermedad.

A: oye y....ellos se han sindicalizado, estuvieron organizados en alguna cosa?

B: No, es que mi papá como el rubro de él era muy cambiante, inestable, y los trabajos en las carnicerías no eran más de 10 personas, nunca....el lugar donde más estuvo fue en un frigorífico donde había más gente, pero nunca participó en sindicalismo. Aparte que después fue el golpe, y estuvo como bien reprimida esa parte así que nunca se sindicalizó, mi mamá tampoco, y mi hermana tampoco, como no tiene trabajo estable.

A: y había algún tío o algo así, que hubieras sabido de sindicalismo por tu familia?

B: no, no, ningún indicio de familiar que haya sido sindicalizado.

A: bueno y en base a eso, qué te ha llevado a sindicalizarte acá?

B: bueno acá cuando tu entras, ya conoces los sindicatos. Bueno, entre paréntesis, yo cuando estuve trabajando en nestlé, ahí fueron los primeros...no fui uno de los fundadores, pero si uno de los primeros en inscribirme en el sindicato que se fundó en ese tiempo....que fue en el año 1997, ahí yo ya conocía el asunto...sabía que un sindicato era algo que te ayuda mucho, que te protege tu trabajo, que tienes un respaldo ante cualquier cosa, todo los trabajos donde tuve que no tuve sindicalizado, obviamente uno tiene mucho que perder ahí, te pueden despedir sin darte explicaciones, sólo el hecho de poner "necesidades de la empresa" ya no puedes hacer nada. EN cambio acá habiendo un sindicato, ya hay un respaldo que eh...busca algún grado de beneficio también, que te los da. Y cuando yo entré acá, entré sabiendo ya lo que era un sindicato.

A: tu sabías como eran los sindicatos?

B: claro si...bueno ahí cuando yo entré acá me entere de todo, de los sindicatos que habían, de cómo eran.

A: y tu cuándo te fuiste de nestlé?

B: a mi me echaron el 97. Duré un año más menos.

A: estuviste relacionado con la organización o alo independiente de eso?

B: eh, claro, es que ahí tuve un problema con un vendedor. Y ahí obviamente cortó el hilo más delgado, que fui yo. Bueno y en ese tiempo, yo igual tenía 19 años, un poco inmaduro, así que no pensé en nada más y mandé todo a la cresta, y claro, peleai con el vendedor y si querían me echan no ma, yo no tenía ningún problema. Obviamente ahí cortaron por echarme. Pero fue sin previo aviso, un día fui a trabajar y me mandaron a buscar y de ahí chao, finiquito y chao.

A: bueno entonces tu ya sabias algo de sindicalismo y de la protección?

B: claro, que era como un arma que tiene el trabajador para poder hacerte al empleador, es como un escudo que tu tienes, algo que te protege....así si tu sientes que te están pasando a llevar es un arma que tu puedes ocupar para hacer valer tus derechos.

A: y como fue el proceso en que entraste al sindicato?

B: de acá tu tienes que estar con contrato indefinido, de ahí recién tu puedes venir al sindicato a hacerte socio. Así que después de cómo 9 meses me hicieron contrato indefinido y de ahí estaba con la idea de venir, osea yo ya tenía visto que me quería venir para acá, y de ahí que estoy en el sindicato.

A: no se te dio la disyuntiva de elegir, porque yo se que hay dos sindicatos?

B: no, no de un momento, yo creo de que por que yo siempre lo he visto por un lado de lucha, de siempre al frente de hacer valer los derechos de los trabajadores, este fue el que más me representó, y aparte que aquí hay una gran mayoría de la planta en la que yo trabajo, eh....y ya tenía antecedentes que los otros sindicatos obviamente tenían cargos más altos y no era mucho lo que defendía a lo que estábamos en mi planta, entonces no...nunca lo dudé en venirme para acá. Aparte que también se dieron unos anexos, como por ejemplo, las actividades deportivas en las que participaba, y eso fue como más amenizando el asunto y obviamente sin dejar ninguna duda me vine para acá.

A: osea con las actividades deportivas tu te relacionaste con tus compañeros y eso primó para elegir?

B: claro, claro, osea antes yo de venirme, de que me hicieran el contrato indefinido, el sindicato me invitó a un evento con los permisos correspondientes, sin ningún tipo de problema, entonces ahí empecé a estrechar lazos con los dirigentes, con la gente, con más compañeros de aquí del sindicato, así que como que eso alivianó un poco más el camino, aunque yo ya tenía definido donde me quería sindicalizar.

A: y cuál era tu visión del sindicato cuando entraste?

B: cuando entré...haber igual han pasado como varias cosas que me han hecho...como madurar en el asunto de los sindicatos...pero como te decía hace un rato era el hecho de saber que hay alguien que te va a ayudar, que te va a a pretejer cuando tu sientas que te están pasando a llevar tus derechos. Obviamente hay un tema

económico, el que no es sindicalizado aquí obviamente no recibe una cierta cantidad de plata, obviamente hay que ver por ese lado, pero también fuertemente el hecho de saber que tu tienes un respaldo, alguien que te va a defender allá arriba si a ti te están pasando a llevar.

A: y había hartos comentarios sobre el sindicato entre tus compañeros de trabajo?

B: Sí porque nosotros fuimos un grupo importante que entramos, bueno siempre se da eso que entran grupos de gente, entonces el grupo mío es importante porque, bueno habían algunos casados otros solteros, y estábamos todos como estables, o sea tu cuando firmas el contrato indefinido ya sabíamos que teníamos que venir al otro día a sindicalizarnos para poder obtener más apoyo, sabíamos que acá el asunto de la estabilidad es muy fuerte, o sea, tenía que mandarte como 1000 embarras para que te puedan echar o una muy grande...o sino no tienen como echarte...osea el sindicato es muy fuerte en ese sentido, te cuida hartos las espaldas, obviamente sabiendo que no te hayas mandado alguna embarrá, como haber robado...que ya es indefendible.

A: o sea que es un respaldo para darle estabilidad al trabajo

B: claro, obviamente. Obviamente peleando más cosas, tu con un sindicato, puedes pedir más cosas a tu empleador, también está la negociación colectiva, si no se cumple algo de eso, obviamente el sindicato te cubre, y también está el ...que vela por que se lleve a cabo lo que el contrato dice...sino toma medidas más drásticas no más, como la inspección del trabajo, denunciar eso, igual acá el sindicato tiene una buena imagen, se puede decir fuerte aquí entre las autoridades. O sea uno no es cualquier sindicato, entonces uno ya lleva como el apellido del sindicato número 1 así que eso te hace como más...te da más tranquilidad. Tiene harta fuerza.

A: en relación a esa experiencia, cómo es la relación con los empleadores, tu siendo sindicalizado, hay alguna diferencia?

B: es que son muy pocos los que no están sindicalizados, de hecho son los que están a contrato fijo. o sea los que trabajan...boletean, tienen boleta, esos no están sindicalizados, recién algunos se están sindicalizando, no sé como será el tema de ellos, pero hay algunos que recién se están sindicalizando, entonces y ellos obviamente ven que al estar sindicalizado tu tienes un mayor respaldo, o sea ellos tan como en el aire, o sea la gente que entra aquí a trabajar preguntan mucho por los sindicatos, saben de todos los beneficios que tiene, y qué es lo que significa estar sindicalizado, entonces a ellos les gustaría estar en la posición de nosotros. Y en cuanto a las autoridades, al menos yo nunca he tenido problemas por ser sindicalizado, o sea los lados en que yo estado, el sindicato es, como que ellos no tienen por qué objetar que tu seas sindicalizado o no, o sea no te discriminan por eso. No, nunca he tenido problemas con eso.

A: y a comparación con tu experiencia anterior?

B: claro porque ahí fue recién, se estaba iniciando, bueno como todo sindicato, a escondidas...y bueno que yo duré un poco, porque al tiempo después a mi me echaron, así que no tuve tiempo de...y como era muy nuevo no tenía mucha fuerza tampoco. Tampoco lo ocupé, no fui pa allá a decir "oye pasó esto y esto otro", como que yo también no lo ocupé en ese sentido.

A: no fue una mala experiencia entonces quizás fue una experiencia muy corta?

B: claro, claro, o sea, no puedo decir si el sindicato era bueno o malo, porque no estuve más tiempo a parte de inscribirme....

A: y acá en relación a este sindicato, has trabajado más?

B: sí, acá he trabajado bastante, a pesar de que soy joven, soy una persona bien cercana al sindicato, hay harta gente que sabe que yo he trabajado en hartas actividades que ha hecho el sindicato, creo que soy bien cogido entre los dirigentes, saben que conmigo pueden contar para muchas cosas, saben que...ha sido más activa la participación acá. Entonces, fuera de un tema personal que no pueda...saben que estando el tiempo estoy siempre llano a poder estar acá.

A: cómo ha sido la relación de ti como joven dentro de este sindicato?

B: buena, buena. Me siento respetado, es importante. Se que lo que yo pueda decir va a ser escuchado, aunque soy uno de los jóvenes que hay, porque la gran mayoría son más gente de edad, pero siento que hay un respeto hacia mi persona acá dentro del sindicato.

A: y aquí cómo son las formas de participar?

B: comisiones...de pronto seminarios, actividades que se puedan hacer, eh...en ...hace poco estuvimos en la negociación colectiva, participé en la comisión de negociación colectiva, que es la que hace el contrato para poder...osea elaborábamos. Y comisiones deportivas, en seminarios no tanto, no he participado mucho en seminarios por tiempo más que nada.

A: en qué consisten los seminarios?

B: te mandan afuera, por ejemplo, llega una invitación en Valdivia que se habla un tema relacionado con los sindicatos, y el sindicato toma un representante y lo manda para allá, para que...es que sirve mucho en la

parte personal más que nada, porque no llegan y le dicen a otros, sino como que es más personal, te va abriendo a ti más puertas en el caso de que siempre vas a ser un dirigente sindical te va a servir de mucho.

A: y el tema de que tu estés sindicalizado, ha tenido alguna...como ha sido la relación con tu familia y tu estar sindicalizado?

B: nunca he tenido problemas con eso. Mi papá siempre ha estado como bien de acuerdo en que yo participe en sindicatos e incluso que aprenda muchas cosas, porque siempre pasaban cosas que lo hacían pasar a llevar como trabajador, entonces no quiere que obviamente pase lo mismo conmigo, y otra cosa que sepa como defenderme en caso de...y que vaya aprendiendo...y todo lo que yo vivo me estoy alimentando de eso.

A: y tu comentas con tu familia?...

B: con mi papá más que nada, conversamos bastante, del tema de sindicatos, y de harta contingencia hablamos con él. Somos como de la misma línea por así decir, no confrontacional pero sí nos gusta que nos respeten como personas como trabajador.

A: conversan como trabajadores?

B: claro, obviamente lo que él vivió a la edad que tengo yo, no es lo mismo, entonces se siente como...

A: que te comenta?

B: bueno lo que él hacía, las horas de trabajo que trabajaba, por ejemplo que no les pagaban colaciones, viáticos, por ejemplo no viajaba, iba solo al trabajo, solo trabajar trabajar trabajar y te trataban como persona muy mal, entonces muchas veces lo trataban de ladrón porque se perdían cosas y la largaban con ellos, entonces esa experiencia...bueno frente a la experiencia siempre había algo bueno, pero los jefes de ellos los trataban muy mal, no los respetaban para nada

A: y eso comparado con ahora, con las condiciones en que tu estás?

B: no totalmente diferente, hay un respeto hacia mi, que yo siento que me lo he ganado también, la jefatura directa que tengo yo, sé que hay un respeto muy grande hacia mi, obviamente porque yo también los respeto a ellos, pero nunca me he sentido pasado a llevar.

A: y yéndonos un poco más abierto, las condiciones de tu papá a las condiciones de ahora, cómo crees que está la cosa?

B: ha mejorado, claro porque como te digo, el sindicato tiene muchas actividades para la familia, no son las mismas condiciones en que nosotros trabajamos, tenemos camarines, tenemos duchas, acá mismo, nosotros llegamos acá y es como nuestro espacio, osea tenemos como más libertad, tenemos como más comodidades que ellos que con suerte tenían un camarín y una ducha con agua helada, y para de contar, ellos tenían que llevarse su desayuno, su almuerzo, trabajando todo el día, días domingo incluso, e incluso las condiciones en que trabajaban nunca eran las mejores.

A: Y las condiciones de la gente en otros lugares de trabajo?...

B: comparado con nosotros?...em...igual he escuchado que son incómodas, la gente de comercio, que no tienen oportunidades de sindicalizarse, trabajando todo el día, eh...les pagan solo el sueldo mínimo y nada más, tiene que costearse la locomoción, la alimentación, muchos de ellos tienen familia, osea no tienen su espacio, llegan ahí y con suerte les pasan un cajoncito pa dejar algo, ni siquiera un espacio pa tomar café o algo. Osea yo creo que al ser sindicalizado como que se gana hartito, ganan muchas cosas.

A: y el empleo en la región como lo encontrái?

B: yo creo que hay hartito empleo, lo que pasa es que muy mal remunerado, y por ejemplo pa una persona que es padre de familia que tiene 5 personas que tiene que alimentar, van y le ofrecen un sueldo de 100 mil pesos no lo va a aceptar porque no le va a alcanzar para nada y más encima tiene que trabajar todo el día, y...obviamente que eso no le va a alcanzar. Y por otro lado hay gente que está muy angustiada y va y lo toma, entonces la gente muchos se aprovechan de eso, porque si no lo tomas “detrás de ti hay 15 personas más que están dispuestas a aceptar el trabajo”, y yo creo que empleo hay, lo que pasa es que está muy mal remunerado, entonces es como complicado cuando te pagan poco y no hay...hay un alto circulante de trabajadores, duran un mes o dos meses y los despiden, son las políticas que están dando en las empresas, los contratan unos 3 meses y después los despiden, hay mucho circulante.

A: siguiendo hablando en términos generales, qué piensas tu del sindicalismo en general en Chile?

B: ha perdido fuerza...no sé que...la otra vez comentábamos con mi papá que cada uno ahora lucha por su cuenta, unipersonal, y como tan las cosas ahora, que si tu te dai cuenta la cut ya no tiene mucha fuerza, llama a un paro nacional y son muy pocos los que paran, no tiene mucha influencia tampoco, y también por el mal manejo, ya muchas empresas han eliminado los sindicatos, son muy pocos los sindicatos que hay, por lo mismo porque va rotando mucha gente, porque ya no se pueden sindicalizar, entonces obviamente que se pierde fuerza.

A: se ha perdido fuerza...cuándo hubo más fuerza?

B: bueno yo todavía no nacía, pero antes del 73 tenían como harto poder, de...no sé si los sindicatos, pero la gente misma como que se podía rebelar a lo que no le acomodaba, por darte un ejemplo, los camioneros sentían que no estaban bien remunerados y se paraban todos y hasta conseguían lo que querían. Ahora tu ves que se paran las micros que tienen un gremio un sindicato, y no se paran todos de partida...y por miedo a perder el trabajo y todas esas cosas, en cambio antes, parece que incluso había más trabajo porque si a alguno lo echaban a los 2 días ya estaba trabajando en otro lado. Pero yo creo que en ese tiempo era más fuerte lo que...yo creo que los sindicatos y como personas, como país, la gente estaba como más conciente de que haciendo unidos se pueden lograr muchas cosas, ahora cada uno vive uno por su lado, y si yo estoy bien no me importa que el de al lado lo esté pasando mal, importa lo que esté viviendo yo no más.

A: qué piensas tu de los dirigentes sindicales?

B: como en todo , hay buenos y malos, hay gente que ha sido realmente comprometida, comprometida con lo que es un dirigente sindical que tiene que velar por los derechos de los trabajadores, que nos respeten como tal, y tratar siempre de ir logrando más cosas, sobre todo en la parte económica, y también que te valoren como persona. Pero también están los malos que lo único que buscan es tratar de usufructuar del sindicato, hacerse...tratar de aprovecharse de los beneficios que tiene un dirigente sindical, no luchando sino viendo las garantías que tiene un dirigente sindical

A: como cuáles?

B: por ejemplo los fueros, el viajar constantemente, el conocer más gente, porque con los viajes vas conociendo más gente y te vas haciendo un nombre como dirigente sindical y usar eso para fines personales y no para fines del sindicato como tal

A: viendo un poco la visión histórica del sindicalismo, qué hitos encuentras como importantes en el sindicalismo chileno, lo que tu sepas?

B: como sindicalismo...como a nivel nacional no me acuerdo a ninguno, no conozco uno que sea como relevante. Lo que sí cuando recién a trabajar de forma mas con contrato, de forma más indefinida, el sindicato de ambrosoli, con el de carozzi que eran los sindicatos más fuertes que tenían beneficios que estaban bien remunerados, tenían un nombre....como el año 97...muchos los miraban como que les gustaría trabajar en esas condiciones, bueno, muchos querían trabajar ahí mismo, pero ojalá poder llegar a un sindicato que te de esos beneficios, pero ya con el tiempo ambrosoli, echaron a toda esa generación, desapareció el sindicato y perdió toda la fuerza ya, ahora son muy pocos los beneficios que tiene no más. Pero eso fue lo primero que yo...lo que más me marco en lo laboral. Pero antiguamente no tengo

A: y haciendo una comparación ahora, qué sindicato sería como fuerte en lo local?

B: yo creo que nosotros. Si no me equivoco xxx tiene sindicato, igual muchos tienen sindicatos, pero al menos nosotros a nivel de universidades, este es el más estable y más fuerte que hay, la santa maría de hecho no tiene sindicato, entonces, bueno obviamente los de enami, que ya son otras palabras ya, pero a nivel de empresas como tal, yo creo que nosotros somos un sindicato bien fuerte, bien mirado.

A: vinculando un poco al tema de la política en los sindicatos, cuál es la relación que entre la política y los sindicatos?

B: Yo creo que ahí es cuando empiezan los buenos y malos dirigentes. Porque hay muchos sindicatos que se politizan entonces los dirigentes traen mucho la política a los sindicatos. Muchos dirigentes son parte de diferentes partidos políticos entonces como que se desvirtúan un poco. Para mi la política dentro de un sindicato no es buena, porque la gente no sabe manejarla. Si lo sabes manejar para sacarle provecho, genial, pero mucha gente no, no le sabe sacar provecho y eso termina perjudicando al sindicato.

A: y qué significa meter política en un sindicato?

B: es cuando empiezan las diferencias....tal dirigente es pc, y otro udi, y ahí empiezan las rivalidades y esas rivalidades son después transmitidas a las bases, y empieza ahí ya una división que nunca se soluciona, el de al lado nunca va a estar de acuerdo con lo que dice el otro, entonces ese quiebre que hay te tira todo para abajo. Si no tan bien los dirigentes, no tan claritos, difícilmente pueden estar apoyando a las bases.

A: tienen que estar claritos en qué?

B: en su posición, osea sé mi color político pero sé que acá adentro no puedo...osea de la puerta para afuera puedo ser del partido que quiera, pero aquí adentro soy dirigente sindical y tengo que velar las bases que son los que me eligieron a mi.

A: y las bases tienen alguno tendencia, alguna posición política?

B: Obvio po....yo creo que cada uno tiene su tendencia, hay algunos que no se interesan mucho en política, pero la gran mayoría tiene su tendencia en política, pero es más que nada de gusto personal, sabes que acá dentro del sindicato no se gana mucho con ser de derecha o izquierda o ser independiente...como que

no...haber...como que sabes que aquí adentro no debe haber un color político, sino que simplemente somos trabajadores y tenemos un sindicato y tenemos que velar por nuestros derechos.

A: y la relación de la política con los dirigentes en general, a nivel de sindicalismo chileno?

B: la política que ellos tiene para trabajar o la relación que hay entre política y sindicato?

A: emmm.....a lo que te quieras referir?

A: siempre las grandes federaciones que quieren agrupar sindicatos, la gran mayoría de esos dirigentes son manejados políticamente. Al ser de un partido ya son muy manejables ya, obviamente, qué hacen, empiezan a perder fuerza, a no mover masas, a perder credibilidad, y eso hace debilitar los movimientos sindicales.

A: bueno yéndonos hacia el futuro, qué piensas tu de los sindicatos y el sindicalismo hacia un futuro?

B: A mi me gustaría en lo personal que tuviéramos más fuerzas que estuviéramos más unidos, de hecho aquí un sueño para mi es que los sindicatos estuviéramos más unidos y fuéramos solamente uno, no fuéramos dos, y así a nivel nacional también, que todos entendamos que estando bien agrupados, bien organizados es la única forma que podamos hacer valer nuestros derechos.

A: y qué es lo que falta para que pase eso?

B: conciencia, en eso, en saber que quizás voy a perder un poco plata pero que voy a ganar en lo otro que me van a respetar como persona, y el que yo estando agrupado, organizado, voy a ganar más, que aunque esa plata que pierdes por estar sindicalizado, voy a ganar mucho más a futuro, me van a respetar como persona, y obviamente podrás ganar sueldos más altos. Pero más que nada falta mucha conciencia entre todos nosotros en que solos no vamos a llegar a ningún lado, como el dicho antiguo que la unión hace la fuerza y que no me cabe duda alguna que la fuerza es la única forma de hacer presión ya sea al gobierno o a la empresa a la que perteneces.

A: algo que se me olvido preguntarte...qué piensas tu de las condiciones laborales hoy en día y la relación con el gobierno?

B: obviamente las condiciones...bueno comparada con años atrás yo creo que ha ido mejorando, pero así y todo hay muchos lados donde son deplorables, muchos trabajadores que no tienen las condiciones ni los implementos necesarios para dar un buen servicio, y en eso tiene que ir el gobierno, que está el asunto de la salud, educación, que obviamente ahí el gobierno no está haciendo un buen trabajo, porque ta implementando servicios, pero no tiene capacitada a su gente ni entregando las armas necesarias para que ellos se puedan capacitar mejor, porque no sacan nada con que estamos implementando tal y tal servicio pero si la gente que esta trabajando e implementando ese servicio obviamente no vamos a estar bien, y como trabajador, tu tampoco estas trabajando bien, porque si no te dan las herramientas no vas a prestar un buen servicio pa la gente.

Creo que además aquí la torta está muy mal repartida también. En cosas básicas como la salud, educación, la vivienda, obviamente no se esta destinando lo que tiene que destinarse para eso, y tu ves la cantidad de plata que se ha perdido que no se h manejado bien, que podría haberse usado por ejemplo, con los trabajadores de la salud, para que lo hubieran capacitado bien, que sepan bien, cuál es el sistema que se esta implementando, que ellos mismos tengan sus herramientas, las camillas, las salas de recuperación, que los materiales que ocupan sean buenos, y estén en buenas condiciones, yo creo que eso el gobierno obviamente no lo esta haciendo.

A: y debería hacerlo?

B: obviamente, porque como gobierno la salud le corresponde a ellos, la educación también, porque obviamente ya la educación está siendo más privatizada, pero ellos como gobierno tiene que ir implantando, en la misma educación se implanto la jornada escolar completa y los mismo colegios no estaban preparados para eso, no hay los suficientes almuerzos para todos los alumnos del colegio, entonces...a los mismos profesores que le dan un sueldo bajo o sea, las salas chicas con 50 alumnos, es difícil que un profesor pueda rendir así y más si tiene 50 o 60 años, sin paciencia, a los 60 con curso de niños de 10 años y más ahora como son los cursos que hay, una slaa chica...ehehe calurosa, imagínate, las condiciones no son las mejores.

A: tu tienes alguna tendencia política?

B: si, mira yo me voy a la parte comunista, no pertenezco al partido pero muchos de sus ideales como que me representan

A: y cuales serían esos ideales más menos?

B: La igualdad de personas, eso es como lo más fuertes...es lo que me hace estar sindicalizado, pelear cosas como que yo considero justas, obviamente que muchas veces la igualdad es como súper complica que se de, pero como personas deberíamos ser todos iguales, con los mismos derechos...eso es lo más importante.

A: tu habías estado en otra experiencia de organización que no sea de trabajadores?

B: eh..no. Esta es como la primera.

Entrevista

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Servicios comunales, sociales y personales

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: ¿Que edad tienes?

B: 24 años.

A: ¿En que consiste tu cargo acá en la universidad?

B: soy desarrollador de sistemas, mi trabajo es elaborar...implementar sistemas... que diseñan los ingenieros y nosotros los programadores los complementamos para uso de los alumnos en la universidad, en algunos casos también a clientes externos de esta área.

A: ¿Donde estudiaste?

B: en la Santa María, en la sede José Miguel Carrera. Yo soy de Con Con

A: ¿Hace cuanto tiempo trabajas acá en la Universidad?

B: hace un año y cinco meses.

A: ¿Cómo ha sido la experiencia?

B: últimamente no muy grata, pero en un principio bien...he estado con falta de motivación... justamente hoy día presenté mi renuncia. Lo hablé con mi jefe primero, lo que pasa es que me salió un trabajo mejor, pero el motivo principal es que no me siento aquí valorado, entonces no...ehmmm, aquí siento que no estoy dando ni la mitad de lo que sería capaz de hacer...

A: ¿Es muy monótona la pega?

B: no es tanto eso, lo que pasa es que hay una falta de liderazgo de los jefes, falta alguien que motive, que reconozca tus logros.

A: ¿Como se organiza el DSIC acá en la universidad?

B: esta es la dirección de servicios informáticos y computacionales...por ejemplo mantenemos la página web...todo lo que tenga que ver con informática...la intranet, hacemos de todo.

(...)

A: en cuanto a tu familia... existen antecedentes de sindicalización?

B: mi papá...hace tiempo, en realidad yo no entiendo de eso, no estoy muy metido en eso...yo lo único que sabía es que pertenecía a un sindicato. El trabaja en Sonacol una empresa de transporte de oleoducto, y... pero eso era antes cuando llevaba poco tiempo trabajando...después no sé... se salió por alguna razón que yo desconozco... porque en mi familia siempre todos esos temas que eran de grandes se trataban...se mantenían entre grandes.

A: ¿Entonces el sindicato era un tema que no se trataba?

B: claro...claro yo no me tenía que meter en eso...también no me despertaba mucha curiosidad tampoco, así que por eso no entiendo mucho esas cosas.

A: ¿Cual es la trayectoria laboral de tus padres?

B: mi papá nació en concepción, y se fue a trabajar a santiago, porque quedó huérfano súper joven como a los 20 años, fallecieron sus papas y quedó solo...se desaparecieron su familia sus amigos todo...así que se fue a santiago a buscar pega y encontró por suerte un buen trabajo, y hasta el día de hoy esta trabajando...pero ahora no en Santiago ahora en Con con. El trabajo que hace es de operador, controlan el flujo del petróleo o de la gasolina que transita por las cañerías, eso tiene que estar siempre vigilado porque tienen, no se po, pasar por...hay un limite de volumen metros cúbicos algo así. Todo eso es manejado por un operador.

A: ¿En el caso de tu mama?

B: no, ella es dueña de casa.

A: ¿Hermanos tienes?

B: si, dos, yo soy el menor.

A: ¿Tienen tus hermanos experiencias de sindicalización?

B: ehhhh mi hermano el del medio entro a trabajar hace poco en la refinería de petroleo de con con, en la RPC, entró hace poco y está en un sindicato. Y por lo que cuenta es súper bueno, pagan unos bonos increíbles.

A: ¿Ha participado en negociaciones?

B: si de hecho cuando el entró, al mes justo le tocó un bono de término de negociación y así...una suerte súper buena. Y mi hermano mayor, el mayor de todos los hermanos es músico, estudio muisca, hace poco salio...es guitarrista, toca guitarra clasica es concertista.

A: Con tu hermano del medio, con quien compartes la experiencia sindicato, ¿lo hablan?

B: no mucho, en realidad casi nada, porque ahora mi hermano esta a punto de casarse y entonces convive mas con su pareja, entonces lo veo nada. Osea hoy día en la mañana lo ví pero...porque nos topamos en el baño...

A: No es que te pongas a hablar con él acerca del tema sindical.

B: nooo, tampoco con mi papa.

A: ¿Ellos están concientes que tu participas de un sindicato?

B: no lo sé, no le he dicho...desconoce el tema yo creo.

A: ¿Me podrías hablar del sindicato de la católica? Una apreciación que me pudieras dar.

B: una apreciación...bueno a simple vista no me gusta, pero llevo poco, llevo como dos meses.

A: ¿Has participado de alguna asamblea?

B: ehhhh hubo una reunión hace como...bueno un mes en donde expusieron los beneficios que vamos a tener o los acuerdos que se llegaron con la universidad y eso... pero no me gusta mucho...de partida cuando recién me inscribí en el sindicato me mandaron un correo y el correo lleno de faltas de ortografía...así como bien chanta, entonces ahí de partida como que no me gustó. Cuando ya estaba dentro nos decían que nos iban a cobrar una cuota de \$2500 mensuales y resulta que nos salen \$5000 mensuales y reclamamos y este mes volvió a salir la cuota de cinco mil pesos, así que bueno nos dijeron que nos iban a devolver la plata...pero son molestias, igual son molestias.

A: Como entras al sindicato ¿por iniciativa propia?

B: no, es como influencia de compañeros, ellos son de acá de mucho mas tiempo y me cuentan de los beneficios de los bonos cosas así entonces es conveniente,

A: ¿Cual es el dialogo que se da con tus compañeros acerca de esto? si me pudieras contar un poco.

B: no, yo en un principio cuando empecé a trabajar acá era con boleta, trabajaba a honorarios al mismo tiempo que a mi me pagaban mi sueldo, a ellos les llegaba el sueldo mas los bonos, entonces yo empecé a preguntar, que como era el asunto y ahí me empezaron a contar po en que consistía el sindicato los bonos que dan de movilización ehhhh... las vacaciones.

A: ¿Cómo fue el proceso de inscripción?

B: por correo, todo por correo electrónico, les mandé un correo y devuelta me dijeron que había sido aceptado y eso.

A: Hace poco el sindicato tuvo una negociación con la Universidad, ¿participaste en ella? ¿Cómo fue?

B: nooo, no participe en nada, en lo único que participé fue en una votación que era huelga o aprobación, y yo la aprobé por que si no mas, que se yo.

A: háblame un poco de esa asamblea, cuando se voto esto, como era el ambiente.

B: la votación...la asamblea fue el día anterior a la votación, la votación fue en la universidad y uno depositaba su voto, osea no en la universidad en el sindicato, entonces uno iba y depositaba su voto, pero la asamblea bueno, la persona que esta a cargo, don Osvaldo expuso los beneficios que se habían obtenido, en una columna colocaba lo que el sindicato propuso, en otra columna lo que ofreció la universidad y en otra columna a que se había llegado, y se veía que en todas las cosas siempre se aumentó un poco, eso.

A: ¿Cuánta gente participaba en la asamblea?

B: bueno ese día, en el salón vi como a...habrán sido sesenta personas, cincuenta personas, había de todo, del área de administración, de psicología , no me acuerdo quienes mas estaban.

A: ¿Cómo es tu relación con la gente que participa del sindicato?.

B: nula...solo trato con la gente de mi departamento.

(...)

A: En Chile hoy se están dando hartos procesos en el mercado laboral, la externalización de servicios, la tercerización, los guardias por ejemplo, el aseo, etc. ¿Como ves tú esos procesos?

B: es que sabes...yo de sindicatos todavía no entiendo mucho...esos procesos, no entiendo nada de AFP, ni ninguna de esas cosas. Pero no entiendo nada, osea no es que no las entienda, no me da interés por investigarla.

A: Y estos procesos del mercado laboral ¿Te son ajenos? ¿Los has escuchado?

B: no, es que mira otro problema es que estoy trabajando y estudiando, entonces no tengo tiempo ni para ver las noticias, estoy estudiando ingeniería ahí mismo en la sede, en la santa maría, ingeniería industrial. No me quiero dedicar a esto toda la vida. Es más que nada el lugar que me tiene desmotivado.

A: ¿Cual es la visión que tienes de los dirigentes del sindicato?

B: mi apreciación, es que son como gente bien humilde, algunos los noto como luchadores, pero...como que me da la sensación que les falta algo, algo así como mas autoridad, mas presencia cosas así, está un tanto debilitado el liderazgo. Bueno puede ser también que sea mi apreciación porque llevo poco tiempo en el

sindicato, llevo dos meses no mas. En la asamblea vi que la gente apreciaba mucho a esta persona, es como bien respetado, pero no se ... opiniones personales.

A: Estos son liderazgos locales, pero ahora si pensamos en liderazgos mas macro como la CUT, ¿Te llegan esos discursos?

B: lo veo como algo na que ver conmigo, no estoy al tanto de nada de eso,

A: En cuanto a la visión política del sindicato ¿Cómo lo ves tu eso?.

B: sabis que no...como que no me he dedicado a analizar el sindicato, no se que responder.

A: ¿Cómo ves la proyección del sindicato? ¿Cómo lo ves a futuro?

B: no lo veo como destinado a desaparecer, lo veo como algo que esta siempre así, como estancado, nunca va a haber algo así como un salto, algo que lo haga crecer. No se porque...es algo como ...es que soy muy prejuicioso, es que encuentro que puede haber gente ahí para aprovecharse no mas de ganar mas dinero...

A: ¿Entonces ves la afiliación al sindicato como mera estrategia de ganar beneficios?

B: nada mas que eso...porque no se...he visto aquí que por ejemplo el almuerzo que se da es malo, muy malo el almuerzo que se da acá en el casino, y creo que ese almuerzo esta a cargo del sindicato, y se ha reclamado y todo el cuento y no a habido ninguna mejora ni preocupación hasta el día de hoy. Eso es otro de los motivos por los que me voy de acá...

A: ¿Cómo es cuando vas a almorzar? Cuéntame un poco de esa dinámica.

B: nos sentamos por lo general los que tenemos mas afinidad, los que trabajamos juntos, como cinco, nos sentamos juntos, nos reímos, después de almorzar nos vamos a jugar taca-taca a la cafeta, y después volvemos a trabajar.

A: Los amigos con los que vas a comer ¿participan del sindicato?

B: si,

A: ¿Y es tema hablar del sindicato?

B: definitivamente no...para nada

(...)

A: La relación entre el modelo económico y el sindicato ¿como la ves?

B: no se si tendrá que ver con el modelo económico, pero lo veo funcional, veo que siempre está buscando beneficios y por lo general los logra, aunque no son muchos pero por ese lado lo veo funcional...de todos modos yo creo que podría desaparecer, resulta que hay otro sindicato que es el padre Alberto hurtado, el sindicato numero 2, ese creo que tiene mucho mas beneficios, y apenas abren inscripciones para irse a ese sindicato hay harta gente que se va. En el sindicato 2 los bonos son mejores, la cuota que uno paga mensualmente es menor y eso.

A: Y en cuanto a quienes lo componen.

B: no, no conozco de eso. Acá hay gente del sindicato 2 pero nunca he hablado de eso con ellos. Con los del 1 tampoco hablo tanto, solo cuando llega un bono, lo comentamos y chao...eso es todo, pero no hablamos del sindicato.

A: Para finalizar, ¿tienes militancia política o alguna simpatía por alguna tendencia?

B: no, me carga pertenecer a un partido. A mi me gusta sacar lo mejor de todo, tratar de sacar lo mejor de cada partido, en este caso como existen partidos tener esa visión. De unificar, derecha izquierda, tratando de sacar lo mejor de cada uno.

A: ¿Estás inscrito en los registros electorales?

B: no, no me he inscrito, es que lo que no me motiva para inscribirme es el asunto de ir a votar, estoy esperando que llegue el voto electrónico y ahí lo voy a hacer, ahí me voy a inscribir... para la ultima elección tenía simpatía por Tomas Hirsch al final, y en un principio por Lavín, pero era como una influencia de mi familia, mi mama le gustaba Lavín y ahí...por eso me gustaba el. Pero escuchando los debates y todo eso me fui inclinando por Hirsch.

Entrevista

Trabajador mayor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Industria

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: ¿En qué consiste su trabajo?

B: Se podría decir que yo he estado en distintas áreas acá en el Corpo, he estado en la bodega, en la parte administrativa de la bodega, en áreas de proceso de mezclado, he estado en Casa Blanca.

A: ¿ Cuáles son las Plantas de la Compañía?

B: Plantas tienes la planta 2 aquí en Valparaíso que es la que esta acá en frente, ellos son... esta planta hace jugo, todo lo que tiene que ver con jugo en polvo, estamos hablando de todo lo que tiene que ver con Suko, Hicory, Yupi , ya los flanes las jaleas.

Y la Planta 1 que tiene que ver con café, que es la mas tradicional hay tienes el café Monterrey, el Coronado que es sucedáneo y la planta de Casa Blanca que hay tenemos la planta 3 que tiene que ver con la producción de te, que aquí no se vende mucho, se trato de meter el famosos te ace tea, aquí en Chile no resulto mucho pero en el extranjero se vende bastante.

A: ¿Ósea son tres plantas?

B: No son como 9 , tiene otra que hace ... la planta del Yuz.

Son plantas nuevas, tienen plantas de papas fritas que es la Cripo Aquí tenemos café, polvo jugo flan. Tenemos allá té Yuzt, Crispo, La Sopa Naturaza, Ha ... el cereal Nívita, y hay también plantas internas que también hacen la salsa de tomate. También hay una planta que hace el Cono de cartón de distintos tipos de plantas.

A: ¿de todas estas plantas en cuantas ha trabajado Usted?

B: En todas, en todas casi, lo que pase que se puede decir que yo he sido uno de los pocos trabajadores que he estado trabajando en casi todas las plantas.

A: ¿Y Usted en que trabaja?

B: Todo lo que tiene que ver con bodega, lo que tiene que ver con los insumos, los materias primas, almacenamiento, grúas camiones.

A: ¿Usted de dónde es?

B: De Quilpue.

A: ¿Y antes de trabajar en Corpora trabajo en otra cosa?

B: No yo siempre he trabajado en Corpora yo voy para los 14 años, si se podía decir mi único trabajo después de estudiar.

A: ¿Qué estudio Usted?

B: Trabaje y estudie, en el INACAP saque la ingeniería en Administración de Empresas

A: Dígame, de Cuándo que está en el Sindicato.

B: Fecha exacta tiene que haber sido después que yo quede de planta y yo que de de planta en el año 93, estoy hablando del 94, 95

A: ¿Ha participado en negociación?

B: en asamblea si.

A: De qué se compone el Directorio

B: Por el Presidente, el secretario, el financiero y 2 asesores, ósea, son 5 los que están permanentemente. La asamblea elige a una comisión negociadora aparte de los integrantes del directorio, elige otra asamblea negociadora, la asamblea se pregunta quien quiere ir, yo no he participado directamente de esa negociación, como se podría decir sentarse frente al empleador, frente a gerente, representantes legales de la empresas, pero si se mas o menos de lo que se debate pero no he estado presencialmente con ellos, sabemos como es pero participar directamente en una no. Y mi función dentro del Sindicato es en este momento yo estoy a cargo de la Comisión llamada de Disciplina. La Comisión de disciplina, como Sindicato tenemos que ver quienes están asistiendo a reuniones ordinarias extraordinarias que se citan. Tenemos una reunión una vez al mes, entonces, yo controlo lo que tiene que ver con la asistencia.

A: ¿Están citados todos los socios?

B: Todos los socios que puedan, que no estén en turno, la planta no podría... no podríamos parar la planta porque hay procesos que son demasiado caros por ejemplo pararlos por nose po', por media hora y después volverlos a echar andar, entonces los que están en turnos rotativos fijos no viene a asamblea y se nos informa

a nosotros. Por ejemplo aquí los tengo en una planilla donde me dice, el nombre la planta donde está, si cuanto presente ha estado, cuantos turnos tarde cuantos turnos noches, cuantas justificación, si ha estado con licencia, vacaciones.

A: Osea, que si no puede participar de una reunión ¿Tiene que justificar?

B: Correcto. La justificación tiene que venir avalada por ejemplo no puede decir sabe que estoy enfermo, tuve que ir al medico y ahí esta el papel.

A: ¿qué pasa si no justifica su falta?

B: El descuento.

A: ¿Cuánta gente trabaja en el Sindicato?

B: 340.

A: ¿Hay un solo Sindicato para toda la gente?

B: Todo lo que tiene que ver con Valparaíso sí, pero que pasa que hay otro Sindicato que tiene que ver con la parte administrativa. Sino me equivoco estaríamos hablando de Santiago, probablemente ellos tienen otro tipo de Sindicato.

A: ¿Ese Sindicato es de los profesionales?

B: No, no, no lo que pasa que ellos tienen he... aquí por ejemplo son muy pocos los del área administrativa que están sindicalizados, que yo sepa son dos en la parte administrativa.

A: ¿De Cuántos?

B: De unos 40 o 30, poquitos, yo se que ahora están mas organizados, se están uniendo al Sindicato de Luchetti. (Tres Montes). Para formar un puro bloque.

A: ¿Cómo es la dinámica para entrar al Sindicato?

B: Una vez que una persona queda con contrato de planta que no es lo mismo que un contrato indefinido, ya que de planta tiene más beneficios como gratificaciones, sindicales, por ejemplo en el sueldo afectaría mucho también. Llenas una planilla donde entregas todos los datos, certificado de antecedentes, fotos, recomendaciones, servicio militar, te hacen una pequeña encuesta, cuarto medio mínimo que tienes que tener. Y después de esa postulación, te hacen una pequeña introducción, donde te indican donde te indican cuales son las cosas donde vas a entrar, cuales son los riesgos, que cosas tiene que estar prevenido, vacunas en algunos casos, porque hay alimentos que tiene que tener mucha higiene. Se explica cual es el trabajo y lo que tiene que tener claro, saber que hay máquinas, grúas, hay equipos con corrientes, hay tijeras, rollos y si alguien no sabe y abre la compuerta de una máquina, puede pasar algo peligroso.

A: ¿Quién determina los trabajadores que pasan a ser de planta?

B: Eso depende de la necesidad de la empresa y es decisión de gerencia, porque para ellos tiene que ser rentable.

A: ¿Cómo Sindicato, cómo se enteran de los trabajadores que pasan a planta?

B: Generalmente el sindicato tiene una reunión al mes con el Gerente o antes o dos veces al mes, y ahí hay conversaciones.

A: ¿El Sindicato los Contacta?

B: No es un proceso más bien interno, y los de planta a diferencia de los contratados indefinidamente pueden entrar al Sindicato. Aunque el Sindicato igual... por ejemplo aboga por los que de contrato indefinido quieren quedar de planta, el sindicato no los deja solos, si hay algo que no es correcto igual pelea por ellos, incluso en oportunidades también pelea por los que son de temporada.

A: ¿Cómo ven el mercado laboral en Chile?

B: En cierta manera es complicado, el Contratista cobra mas barato que un personal de planta que alguien que viene por temporada. Con costo menor y perjudica directamente al personal de planta.

A: ¿Y esto lo ve a nivel de todo el país?

B: Si, tu vez CODELCO o casos que ocurren, empresas contracturas con contratistas, en noticias o diarios que no pagan o pagan poco.

A: ¿Cómo ve el futuro del sindicato?

B: El futuro del sindicato como es ley, no puede impedirlo por que es ley, porque esta la Inspección del Trabajo, la Empresa y el Sindicato, lo que esta fuera de la ley el Sindicato lo ve con la empresa y si no el sindicato va la Inspección del Trabajo.

A: ¿Existe buena relación entre el Sindicato y la empresa?

B: Es muy buena, Don Pedro que es el gerente ha sido cercano a los trabajadores por ejemplo en los tiempos difíciles, en los inicios de la empresa incluso hubieron trabajadores que dieron su horas extras y Don Pedro (gerente) hasta hoy le agradece y con ellos se establecieron las bases de lo que es ahora, que son los antiguos. Y el gerente demuestra amistad con ellos y siempre anda dando vuelta por la planta.

A: ¿Existe una relación Horizontal?

B: Si. Hay una muy buena comunicación entre lo que se puede decir por ejemplo si yo quiero hablar con Don Pedro el te recibe, entonces, va mucho en la parte de persona.

A: ¿Cómo son las Asambleas?

B: Las asambleas son una, ay una rendición de cuentas, recibe mensualmente como están las cuentas, cuentas corrientes, de ahorro. Se aprueba, si o no, se juntan viene para acá, revisan balance. Si se aprueba se pasan a ver puntos como salud, he, todo lo que tenga que ver con la isapres, todo lo que tiene que ver el trabajador, si se están pagando las imposiciones, si les están descontando, si lo mismo que me descuentan esta en la AFP, gastos médicos, los orientan les explican que son los excesos o excedentes, les hacen orientación de todo lo que está sucediendo, ven el tema político a nivel de Congreso, las noticias, el diario, las leyes que nos favorecen, las peleas de los estudiantes, todo eso se conversa dentro del Sindicato, porque de alguna u otra manera los trabajadores tienen hijos que estudian hay hijos que son universitarios que están becados por el Sindicato; Informática, Ingeniería civil. O bien cosas puntuales como problemas con un supervisor, todo se conversa, o los horarios y el Sindicato lo ve lo analiza y va donde el jefe y los cambian y hace una nuevo.

A: ¿Se Dan discusiones dentro del Sindicato?

B: Si de repente hay discusiones hay un dialogo entre asamblea y directorio.

A: ¿Por qué cree Usted que ocurre el problema de la indemnización de los trabajadores?

B: Por los intereses. Porque somos un país que tiene diputados y senadores con empresas ¿Cuántos senadores en Chile tiene empresas o Acciones? Por eso cuando muchos de ellos legislan están viendo sus intereses.

A: ¿En este caso cual seria el rol del Sindicato?

B: Orientar, ayudar, enaltecer, elevar a la gente, sacarla de la mediocridad y que sea una persona educada, que sepa lo que ocurre en su entorno, que sepa que hay leyes que lo afectan, hay leyes que los benefician, como pueden obtener mejor esos beneficios, no es algo que este encontra de la sociedad sino a favor de la sociedad, porque beneficia ha... a lo mejor en la empresa esta todo bien, pero siempre hay cosas que por afuera no, AFP, Isapres que de alguna manera tratan de obtener beneficios. Hay que estar atentos para que la empresa no pase a llevar los derechos de los trabajadores.

A: ¿Este sindicato se relaciona con otros Sindicatos?

B: Si yo se que se relaciona que tienen capacitaciones, van a seminarios por ejemplo, hay una cantidad de instituciones a nivel chileno, latinoamericano, a nivel mundial que se relacionan con el sindicato, hay foros, charlas y la información llega al Sindicato y se les invita a participar y cooperan con otros sindicatos.

A: ¿Ayudan a otros Sindicatos?

B: Si se les orienta, por ejemplo en el calculo en las horas, y si se forman recién se contactan con nosotros y los ayudamos. Por ejemplo a una empresa les estaban calculando mal las horas y se le s ayudo con la ley.

A: ¿Cómo ve los Sindicatos a nivel Nacional?

B: mira, no he participado mucho con las juntas a nivel nacional pero no se como estarán, se que nosotros participamos en la Central, estamos dentro del grupo. En ese aspecto tendrías que conversar con más dirigentes ellos son los que, ven otras cosas y se reúnen y nos explican.

A: ¿En ese sentido los discursos de la CUT solo los manejan los dirigentes y no las bases?

B: No, no, no, si no que también se nos da la información todo lo que hace la central de trabajadores siempre llega y se informa a los dirigentes y los dirigentes nos informan. Hay transparencia.

A: ¿Cuál es la evaluación de los dirigentes sindicales?

B: Mira con todo lo que te he hablado yo, que más te puedo decir osea ellos se preocupan de una labor importante de ayudar, a educar a la gente, ya que muchas veces la gente se dedica solamente de lo que es levantarse, ir comer para ir a trabajar; muchas veces no se preocupa de sus cosas y de su entorno que a veces es agresivo. Por ejemplo una vez estuvimos conversando de la píldora del día después y yo pensé que era eso no mas pero estuvimos conversando y el sindicato bajaron un programa del gobierno y estuvimos debatiendo, estuvimos conversando, la opinión de uno la opinión de otro, la abstinencia, otros hablaban de orientación, otros hablan de... cada uno daba su opinión de este tema y tu te dai cuenta que muchas veces la televisión muchas veces habla solamente de la pastilla del día después y no se habla de muchas otras cosas, pero por ejemplo el gobierno tiene así un manual que te habla de muchas otras cosas y nos pusimos a leerlo y pusimos los puntos y los llevamos allá. El sindicato siempre se esta preocupando de que la asamblea pueda estar lo más enterada de las cosas que están pasando a su alrededor porque hay muchas cosas... que nosotros vamos a estar en una reunión general de la CUT y nos informa se esta blando de esto, se está informando de esto, o sabes que tal sindicato pidió un apoyo por tal cosa, ya, nosotros vamos a aportar con tal cosa y la asamblea aprueba o no aprueba y ahí se vota si se esta de acuerdo o no está de acuerdo si se ayuda a otro

sindicato. Hay muchos beneficios. Hay muchas empresas de Chile que no tienen sindicato por que no les gusta.

A: ¿A qué se debe?

B: Yo creo que le tienen miedo porque por ejemplo si vieron que van a hacer un cambio de turno lo hacen pero no tienen porque preguntarle a nadie a lo mejor no es legal. Pasa que en algunas empresas que no hay sindicatos y preguntan quienes son y se les dice t a t a y al otro día los echan. Hay jefes que se le ocurren hacer cosas que no se pueden hacer porque la ley lo prohíbe entonces cuando no hay sindicato pierde el trabajador.

A: ¿Cómo ve la relación entre sindicato y la actividad política?

B: ¿Relación entre sindicato y la actividad política? La actividad política llevada a nivel se podría decir que esta como a un nivel superior porque son ellos los que determinan las leyes, ellos dan proyecto de ley, los diputados dan proyectos de ley la cámara lo aprueba o el senado. Sindicato lo único diría yo se refiere a las leyes como te dije. La central de trabajadores se opusiera o hubiera una marcha aceptaría y tendría que ser a nivel nacional, la gente tendría que salir a apoyar a una marcha y sepa porque se esta protestando porque quieren eliminar los 11 años, entonces, en ese aspecto podríamos ver como una intervención, porque lo que están tocando ellos nos llegan a nosotros, entonces si sabemos que no es correcto una de las formas de poder decirles a ellos, porque no nos van a recibir, tendríamos que ir donde un senador un diputado para poder conversar referente al tema, no creo que sea la manera como funciona desconozco cual es el trámite que queremos presentar nosotros como tal sindicato no estamos de acuerdo a lo mejor no te van a escuchar no te van a recibir a lo mejor .

A: ¿Usted relaciona la actividad política con partidos políticos? ¿No le parece que las asambleas también son actividades políticas?

B: de alguna u otra manera también interactuamos con ella, se dan tendencias políticas al interior de la asamblea. Es que ahí como te podría explicar, en la asamblea hay gente de derecha, hay gente de izquierda, hay gente que no le interesa y fuera también pasa exactamente lo mismo, hoy día como esta considerada la poética por los jóvenes.

A: ¿Eso también se ve acá en el Sindicato con los jóvenes?

B: Mira muchos, yo te puedo decir lo que lograron los estudiantes secundarios la otra vez, con el Ministerio de Educación, reacciono tarde no le tomaron el peso y llego al final a lo que tenia que hacer, a una consecuencia política, entonces, yo a mi no me gusta mucho la política. ¿Por qué no me gusta? Porque siempre hay intereses y el interés muchas veces predomina sobre una persona sobre la sociedad.

Nosotros , a mi por ejemplo no gusta todo lo que es acto vandálico, para mi yo lo considero disculpa la expresión un poco, osea, es una opinión mía, por ejemplo el otro día toco un grupo punk, no tengo nada en contra de ellos pero ellos destruyeron hicieron tira mall, teléfonos, los que se les paro hicieron tira ; ellos participan dentro de una sociedad, la sociedad les permite que hagan eso, pero ellos al mismo tiempo están destruyendo lo que les permite vivir o lo que les permite ser. Muchas veces uno se pregunta somos un ente, un circulo no realizamos nos ponemos orgullosos y caen, un animal también le pasa lo mismo una sociedad con pocos valores con pocos principios, no va a llegar se podría decir a ninguna parte, puedes ver los índices de delincuencia, de violencia, hay muchas cosas que le faltan a las personas.

A: ¿Usted percibe que cuando la política entra al sindicato no está bien?

B: El sindicato trata de ayuda a la gente a educarla, como te vuelvo a repetir, pero la política ... hay gente buena y gente mala pero generalmente lo que se resalta es lo más negativo, como las noticias siempre están mostrando lo más negativo, tu vez que las cosas positivas son muy pocas las que se mencionan porque no... a lo mejor hay muchas cosa buenas que hacen los políticos pero no se mencionan , porque no vende, a la gente le gusta el cahuín, la gente le gusta todo lo que esta pasando con Chile deportes, Inverlin.

A: ¿Usted tiene tendencia política?

B: No.

A: ¿Esta inscrito en los registros electorales?

B: Si estoy inscrito, pero no soy ni de derecha, ni izquierda o centro, como llaman muchos "independiente".

A: ¿Existe algún antecedente de participación de gente de su familia en un sindicato?

B: Mi Papá no, mis hermanos que yo sepa no, soy el único, y comparto mi función con mi familia como mi señora que sabe y cuando me llaman saben lo que estoy haciendo.

A: ¿Cuáles son las comisiones que dependen del Sindicato?

B: Todas las que son internas, como revisiones de cuenta, Comisión de Disciplina, Comisión en el caso que valla haber una negociación colectiva.

A: ¿cada cuanto se hace una negociación colectiva?

B: Cada dos años la última fue a fines del 2005. y se hace una comisión, se junta y se ve que tenemos y que cosa queremos mejorar, que nos gustaría obtener, se le hace un petitorio a los trabajadores para ver cuales son sus demandas, para mejorar sus condiciones de trabajo, y se hace una encuesta y se debate se explica cuales se tomaron cuales , se explica y se ve cuales son viables.

Entrevista

Trabajador mayor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Industria

A: Entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: para comenzar me gustaría que me cuente cual es su función en la empresa

B: soy el filtrador, mi tarea es cuando el producto esta terminado nosotros lo envasamos, realizo nos tareas luego vigilo la temperatura de un aceite de un producto determinado, según la cantidad de pega cambio, a veces me quedo arriba o bajo según la cantidad de trabajo que haya.

A: y hace cuanto tiempo trabaja

B: ya llevo como dos años de planta, un año mas menos por temporada, que son por 3 meses, después 6 hasta pasar indefinido, legalmente 1 año y medio.

A: hay muchos que pasan a ser indefinidos

B: no, en la planta en que estoy yo son poquito, depende si estamos en temporadas que son en la época de vacaciones enero, febrero y diciembre y ahí se ve si falta se llama alguien, yo estoy yendo hace 5 años de temporada.

A: y durante ese tiempo a estado trabajando en distintas partes

B: si, he trabajado en albañilería, y estuve trabajando 10 años y medio en Ambrosoli

A: 10 años y medio, y a que edad comenzó a trabajar usted

B: a los 20 años, salí del servicio y me dediqué a puro trabajar

A: siempre ha sido de acá

B: de villa marina?

A: y siempre de villa marina

B: no, de achupalla

A: y sus papas son de allá

B: no son de forestal

A: pero siempre en la región

B: si , siempre en la región

A: y en que se a desempeñado desde que se puso a trabajar

B: trabaje de operario, trabaje en la refinería un tiempo de contratista, de ahí trabaje en Ambrosoli, después estuve en una panadería, estuve trabajando en un colegio arreglando las cosas ahí estuve como 3 años y medio

A: a hecho hartas cosas, y cual es el lugar en donde duro mas tiempo

B: en Ambrosoli 10 años y medio

A: y ahí estuvo sindicalizado

B: si 8 años estuve sindicalizado

A: y ahí porque se sindicalizo

B: por los beneficios

A: que beneficios había en ese tiempo

B: por ejemplo la ayuda escolar, que siempre dan pero a los sindicalizados le dan más, como en todos lados.

A: como es eso

B: por ejemplo dan una asignación

A: para las cargas familiares

B: claro, por las cargas familiares y... bueno y en realidad me metí por mono no ma'

A: y que sabia usted del sindicato

B: nada... sabe que en la refinería querían hacer un sindicato pero como éramos pocos, 20 trabajadores ...entonces el jefe supo que nos queríamos sindicalizar y nos empezó a cortar... en la refinería no querían que hubieran problemas porque esta recién empezando

A: y en la refinería ya habían sindicatos

B: no se si habían sindicatos, yo dure ahí 1 año por que te cambiaban o me cambiaba de pega cada 4 meses con otro contratista

A: no había mucho vinculo con el trabajo entonces.

B: claro, con el sindicato uno veía que no lo cortaran . entonces yo entre como soldador y di la prueba para quedar como pinchador, soldador pero pinchador, los que les preparaban las planchas a los maestros y ganaba un poco mas.

A: y eso lo aprendió en el trabajo

B: claro lo enseñaban los viejos, al principio soldaba puras pelotas no ma' ahí aprendí y estuve como un año y medio.

A: era solidaria la gente en ese trabajo

B: si , es solidaria no son malas ondas, en esta otra fabrica si en Basf que hay maestros que no le gusta que se metan en sus cuestiones. Pero son pocos.

A: de los mismos viejos nace la idea del sindicato o de adonde escucho la idea del sindicato

B: la primera ves que lo escuche fue de un ex sindicalista

A: ya , fuera de la pega o ...

B: en la pega, en la fabrica XXX, en las maquinas de Ambrosoli. Ahí me decía si trabajai metete en el sindicato es de todos, ayuda en todo , cualquier cosa que te echen el sindicato te va apoyar, vai a tener el apoyo de nosotros cualquier cosa , porque vienen los jefes llegan y te echan y no te pagan ni uno. Mientras que en el sindicato te apoyamos te sacamos plata, pa' que te paguen lo beneficios, porque decían que hay cabros que salió y no le han pagado entonces tiene que vérselas por si solos mientras el sindicato no , el sindicato te ayuda.

A: entonces usted no sabia nada del tema antes

B: como yo le había dicho me metí de mono y ahí fui aprendiendo porque los mismos viejos te enseñaban.

A: y tuvo buena experiencia antes

B: sí, en el único aquí en basf

A: usted entonces tuvo en algún conflicto

B: si, estuvimos cuando estuvo tres veces la quiebra de Ambrosoli.

A: ahhh, estuvo justo ahí.

B :si

A : y ahí que tuvieron que hacer, que hicieron ustedes .

B: el sindicato por ejemplo, a nosotros a fin de año en octubre noviembre y diciembre nos daban un sueldo mas, a parte del sueldo de nosotros.

A: que era como temporada

B: si, entonces la primera ves que nos iba a quiebra la movilización, nosotros pasamos la movilización de aquí en viña y para el interior, eliminamos aquí en viña y dejamos dos pal interior. Se estuvo de acuerdo para que se eliminara la movilización para que amortiguara las deudas para que no se fuera Ambrosoli para la quiebra. La segunda ves...

A: y como estuvo la conversación con los jefes

B: los sindicalistas, los sindicalistas tenían en la fabrica con gente en lampa también.

A: y ustedes como cuantos eran

B :como 900

A: y la mayoría estaban sindicalizados

B: yo diría todos

A : y había solo un sindicato

B: no, habían dos de empleados y obreros

A: como era las características del sindicatos, como era la gente del sindicato

B: lo que alcance a conocer, habían puros viejos no ma' no habían cabros todos... sino que ya venían de otros sindicatos, gente bueno por eso te dije que tenían que ser sindicalistas porque ya viene con experiencia. entonces había cabros que se metían, cabros nuevos. Bueno los viejos nos enseñaban nos mandaban a hacer cursos.

A : cursos de que, para hacer mejor la pega

B: no, de sindicalismo en ese tiempo estábamos metidos , no me cuerdo , estábamos metidos en la CUT. Entonces mandaban ciertos grupos a hacer cursos de sindicalismos, cada dos años, se metía uno , dos. Eran cuatro eran cuatro dirigentes. Si po' la mayoría Era antigua ya, que habían pasado ya negociaciones.

A: y cual era la experiencia de esos viejos, según lo que usted veía

B: no, los viejos sabían caleta

A: como en que

B: en todo lo que era subterfugios, todos los pedíos y todo lo que quisiéramos pedir. Entonces eran bien preparados. Sabían que por ejemplo que no te iban a darte por decirte un 10 por ciento no te iban a darte mas de un 9, pero si decían como ya como un 5 para arriba, los viejos venían con esa mentalidad.

A: sabían negociar.

B: claro, claro sabían negociar. Entonces en el tira y afloja era muy poco lo que nos quitaban.

A: y habían practicas antisindicales

B: no, no por ejemplo en la fabrica no, no porque en ese tiempo don Constantín Ambrosoli era muy apegado a la gente , después cuando murió el viejito ahí cayo todo. El no tuvo hijos tuvo dos hijas, entonces los yernos fueron los que dejaron la escoba. Compraron Bariloche Argentina que estaba en quiebra y comenzaron a hundirse y no pudo surgir.

A: y a tenido alguna otra experiencia de organización ,por ejemplo en el colegio

B: no, nunca nada ni en el colegio, en esos tiempos era mas pavo, los otros era mas revoltoso no ma yo me dedicaba a estudiar y no me metía en problemas.el unico problema que se tuvo fue cuando se tomo la escuela industrial de XXX .

A: eso de que año estamos hablando

B: como el 83, 82 por ahí. Se tomo todo el liceo industrial

A: y ahí estuvo usted

B: si, si estive ahí cuando se fueron todos...

A: y eso trajo alguna complicación después, por que estamos hablando del tiempo de la dictadura

B: llegaron los pacos y desalojen todos, y el director no los dejo, que entraran y estuvimos hasta al otro día no ma po' y pusieron mas... es que en ese tiempo no había tanta implementación como hay ahora había un cautín como para 10 personas, un tester, entonces no se podía estudiar...

A: usted estudio electricidad

B: si estude electricidad, y se peleó por eso por mala implementación y antes era otra cosa ,ni compara como esta ahora si da gusto como esta

A: y usted de que año salió de ahí

B: el 84 , el 85 y el 86 me fui a ser el servicio y de ahí me dedique a puro trabajar

A: y de ahí a donde partió

B: en la refinería, en ese tiempo no estaba en su auge la refinería eran poquitos tanques los que habían.

A: tiene harta experiencia laboral, y en la experiencia laboral de su familia, alguno fue parte de una organización o de un sindicato.

B: no, no

A: un hermano, sus papás.

B: mi taita no ma..., mi tío fue sindicalista.

A: dirigente

B: claro, de acá de la fabrica de Basf

A: a de acá

B: si mi taita fue trabajador jubilado de la Basf , mi tío era como ingeniero o algo asi con mas estudios, mi taita era maestro de formalina, que ahora ya no existe, dejo de existir 6 o 7 años atrás la formalina.

A: y su papá se metió en el sindicato

B: no, no ya estaba metido mi tío para que mas.

A: y el tío no le contaba nada...

B: no, si yo todavía no me metía, si la idea no era meterme ahí, mi taita llegaba y me contaba que hacia frio en la noche, de repente trabajaba pascua año nuevo trabajaba. La idea no era trabajar ahí pero dadas las circunstancia que las pegas no hay. Si estaba re bien en Ambrosoli tenia buen vivir aunque trabajábamos 12 horas.

A: trabajaban 12 horas

B: entonces, la salida a fuera es un cambio muy brusco, de ganar plata a no ganar nada.

A: y como fue la cosa en Ambrosoli, en cuanto fue el proceso de la quiebra

B: fue en un año, en el año se fue tres veces, al tercero ya no pudo mas ya se iban a cumplir dos. Ahí la gente del sindicato dijo sabe que, ya la fabrica no da mas ya nosotros no podemos bajarnos mas, no podemos bajar mas sueldos dimos todo lo que podíamos, del IPC que tenían que subirnos en junio y en diciembre no...

A: no se hizo el reajuste

B: no se hicieron los reajustes para mantener la pega y así y todo no se pudo.

A: y en este proceso usted me cuenta que lo compra costa, que hacen una corta, que paso

B: Costa venia con una disposición, por ejemplo nos pagaban un treinta por ciento el resto queda dentro hasta que nosotros llegáramos y sin viático no. Y como sabis si te echan y te hacen el contrato nuevo y perdí todo. El contrato que te hacían era por 120 mil pesos.

A: y en ese tiempo en cuanto estaban

B: en 370, era harta la diferencia. Entonces la gente decía que nos pagan todo y empezamos con un sueldo nuevo, los estes dijeron no. Nosotros esto y esto y ellos no. Así que el sindicato fue al consejo, y esto es lo que dice la fabrica ustedes deciden, claro todos dijeron que no, habrán quedado gente adentro habrá sido unas treinta personas de esas treintas yo creo que deben quedar dos personas.

A: y ese decir que No, que implicaba

B: que si tu querías trabajarles a Costa te daban un treinta por ciento de todos los años que estuviste, a nosotros no nos convenía, por ejemplo nosotros, yo saque siete millones y medio y me pasaban como 2 millones y medio una cosa así y lo otro iba a quedar a dentro.

A: y usted al irse le pagaron todo

B: todo, todo la condición era que si nos pagaban no deberíamos trabajar ahí ni en ni una empresa de Costa.

A: ellos no querían nada con el sindicato

B: es que ellos ya venían con su gente y antes que existiera la quiebra ya venia gente de Costa, solo que camuflada. La gente decía que me echaban de allá y ya vendan ya , ya sabían. Nosotros por ejemplo, si tu eres de Costa y yo de Ambrosoli y tu decías que te echaban de el otro lado, y nosotros no importa nos hacíamos re amigos y le enseñábamos a usar la maquina, cachai.

A: entonces se quedaba con la pega.

B: claro, entonces los trabajadores de Costa que los habían echado nos dijeron que estaban metiendo gente camuflada para perder la pega para echarlos a ustedes. Asi se hizo que si yo te enseñaba a ti y me pillaban tenia que pagar una multa de 50 lucas.

A: el sindicato tenia esa regla.

B: claro que fue en reunión dijimos eso. Personas que sorprendíamos enseñando o explicándole el funcionamiento de la maquina multa de 50 mil pesos.

A: y todos acataron.

B: todos, si gente que llegaba, por ejemplo el turno mío que era de 8 maestros y 10 operarios mas 3 arriba, éramos como 15 personas por turno. Fuimos los últimos que nos echaron. Ahí veíamos las embarradas que quedaban, por ejemplo nosotros pasábamos rollos de 30 kilos que ese salia cada 8 horas, nosotros sacábamos ponle 400 cajas de refrescos y ellos sacaban 2 sobres, 3 sobres se pitiaban rollos enteros.

A: y los jefes lo jefes se quedaron

B: no, cortaron ala mayoría de los jefes. Ambrosoli era buena no era mala

A: fue una buena experiencia

B: no es comparable con otras empresas...

A: y la relación con los trabajadores era buena

B: todos viejos que empezaron aquí en 14 norte, entonces eran todos viejos eran muy pocos los cabros que éramos. Todos ahí eran parientes yo traía un hermano tu a un primo, era una empresa familiar, cuando murió don Constantino empezó ha entrar gente externa que nunca habían trabajado como trabajábamos nosotros, que eran de esta gente que era de temporá.

A: Y usted cuando se fue de Ambrosoli que hizo

B: estuve en un colegio ,primero estuve en una panadería de remplazo cuando necesitaban de chofer repartidor, ahí trabajaba los fin de semana. Después me fui a un colegio, ahí por ejemplo pedía un mes sin sueldo y me iba a trabajar a Basf.

A: y le aguantaban en la pega.

B: si por que los últimos meses no habían clases, así que me iba a fines de diciembre y agarraba enero febrero y marzo. Hasta que un día me llamaron de Basf en septiembre y ahí me quede.

A: septiembre del 2004 estamos hablando?

B: si.

A: y de ahí cuanto tiempo demoro en sindicalizarse?

B: este año no ma'en junio, por que antes no se podía por la negociación

A: y cual es el mecanismo para ingresar

B: por una carta para ingresar que se pasa al directorio

A: el directorio decide o la asamblea

B: el directorio le da a conocer a la asamblea, entonces en una reunión te citan y te dicen que salio aprobado y ahí nos presentan.

A: usted no quiso entrar antes por que no se podia, entro por que se dieron las cosas

B: por que se podia entrar , como éramos auxiliares, ahí un año en donde se es auxiliar ya después pasamos a contrato indefinido y pasamos a planta.

A: si usted hubiese entrado al tiro a planta hubiese entrado al tiro al sindicato?

B: hubiese entrado al tiro, pero los mismos sindicalistas me digieron que no era necesario, por que ellos por ejemplo piden una copia todos los meses de 8 mil peso, me digieron que me espera unos meses para agarrar todos los beneficios.

A: y porqué quiso incorporarse al sindicato?

B: por que conviene, por que adentro te hostigan demasiado.

A: te hostigan, demasiado

B: y con el sindicato ya tení apoyo ya

A: como es eso de que lo hostigan demasiado?

B: por ejemplo hay jefes que wuevean por todo, teni que ir limpiar allá , terminar de trabajar allá y teni que ir a trabajar al tiro para allá, entonces no estas en un puesto fijo como estoy ahora estoy en el puesto fijo de fundidor teniendo tiempo libre bajo a ayudar. Ya no te lesean tanto asi como ya terminaste teni que hacer esto. Esta definida mi pega.

B: claro

A: que relación hay

B: cambia mucho, por que cambia la forma de ser de los jefes

A: en que cambia

B: ya no hay tanto hostigamiento, tu sabes que cuando legas a pegas nuevas tu llegas a que te , manden ya cambia eso, no es tanto hostigamiento si no cambia que te manden para allá o para acá.

A: y que otro beneficio tiene el estar sindicalizado.

B: los bonos escolares que dan, los bonos de vacaciones, los beneficios que te sirven para subir el sueldo, que cada cierto tiempo te toca la negociación colectiva que es distinto al que no es sindicalizado.

A: y los que no son sindicalizados son artos?

B: si, bueno la mayoría son los empleados y pocos que se han bajado del sindicato porque le han dado pega mejor.

A: para acceder a esas pegas les piden que salgan del sindicato?

B: algunos claro, es que por ejemplo nosotros no podemos hacer sobre tiempo mas de 11 horas, el turno de ellos termina a las 5:30 no podi hacer mas de esa hora, el compadre por ejemplo de exportacion se queda a las 8 o 9.

A: y ustedes no hacen mas porqué es un acuerdo como sindicato?

B: claro entre el sindicato y la fabrica, la fabrica no quiere que hagas mas de 8 horas mas las 2 legal. Ahora ya no podi hacer mas de 12 , por ejemplo caldera tenia 12 horas y ya no podi hacer mas de 12 horas.

A: cual es la opinión de la gente no sindicalizada con respecto con la que si esta sindicalizada.

B: no he conversado con gente, es que son de otra area estan de día no mas, nosotros estamos a turno mañana tarde y noche.

A: hagamos una comparación, cual era la visión de sus compañeros sindicalizados antes de que usted ingresaba.

B: no , no es mucha la diferencia siempre han sido, no hay grandes cambios si el cambio fue monetario no mas, pero no hay grandes cambios.

A: no habia una imagen de los que estaban en el sindicato y los que no, no habia una diferencia.

B : no, no la diferencia la hacia los jefes no mas

A: a diferencia los hacen los jefes

B: dicen que los sindicalizados son los intocables dicen .

A: porqué intocables?

B: por que cualquier cosa al tiro actúa el sindicato, si te echan o estas apunto que te echen el sindicato actúa y te apoya. Si te van a echar y no te pueden salvar te tratan de salvar en plata lo más que puedas.

A: y aquí adentro del sindicato no hay mucha relación con los compañeros todavía.

B: no si y hay relación lo que pasa es que ellos mismos a veces se aíslan, lo que pasa que ellos mismos se aíslan, saben que el sindicato es mejor sueldo para ellos lo apoyan pero al otro día no lo pueden ayudarlo porque no estaba sindicalizado. Porque cuando hay drama ellos se salvan solos.

A: como es eso

B: claro porque el sindicato ya no los puede ayudar a ellos. Por ejemplo tú no eres sindicalizado y te pasa algo, claro te vana a preguntar como estai pero si te van a echar el sindicato no te puede defender, entonces esa es la única forma no mas, que al no estar estar sindicalizado tienes mejor renta suben de categoría tuvo que alejarse porque por si tiene que trabajar mas horas tiene que venir los sábados, porque la mayoría trabaja de lunes a viernes, por eso tienen que venir los días sábados a llenar el camión y para ellos significa mas plata.

A: pero son varios os que se desafilian.

B: son pocos, hay unos que se fueron porque hizo un curso de prevención de riesgo y quedo como bombero y por si ya no puede estar en el sindicato tiene que estar mas metido en la fabrica. Son contaitos con los dedos.

A: yéndonos al trabajo mismo, como son las condiciones de trabajo.

B: son buenas tienes de todo me pasaron ropa eh ... implementos del nivel que te piden.

A: y en relación al trato

B: no, si el trato es bueno, no hay problema

A: o sea en general son buenas condiciones

B: si

A: parece que hay harta seguridad.

B: lo que mas hay es seguridad, si hay accidentes es culpa tuya no mas.

A: y cuales son las reivindicaciones que están teniendo como organización

B: bueno con la negociación que se gano.

A: que era en terminos salariales al parecer.

B: claro, que iba a subir un poco mas el sueldo. Desde que entre yo siempre han luchado por ejemplo por un sueldo alto o un sueldo bajo. Que los sueldos bajos que suban más que los sueldos altos darle un pocoel sueldo medio

A: como es lo des sueldo bajo , sueldo medio...

B : por los años mientras ... por ejemplo usted gana 600 o 500 y yo te gano 206 yo llevo recién un año, pucha yo puedo decir que quiero ganar lo mismo que él si son los años, no me puedo compara con un maestro que gana 500 si estoy recién no mas. Eso es para que lleguemos a un piso para que lleguemos nosotros a veces.

A: como esta el tema de la estabilidad, usted ve que esta estable el tema labora aquí.

B: si estable tiene que ser mucho para que te echen, desde que estoy yo que hayan echado así como así nunca. Que yo tenga en la retina que a este lo voy a echar por echar no, no e visto. Si el sindicato anda tiene que estar bien justificado porque te echan o esta el comité que te investiga por accidente, este...

A: el paritario

B: ese, esta muy reglado si te echan es culpa tuya. Hay practicas sindicales que dicen que te obligan por ejemplo ha estos cabros que tiene que quedarse mas por sobre tiempo, que te decían que tení que quedarte te quedas o te echo. Hay llegan los del sindicatos y paran al jefe y le dicen oye no puede hacer eso... entonces contraten mas gente para que haban los turnos entonces ahí quedan tranquilos.

A: entonces cumplirían un rol protector.

B: no si por eso te digo so esta bien ...

A: En plano más general, como encuentra los sindicatos del sector

B: mira la situación que se ha dado es que nunca se gana, nunca se ha ganado lo que tiene ganar el trabajador siempre hay un tope. Un día me dijo mí viejita que no vas a ganar más porque todas las empresas se ponen de acuerdo.

A: para que se ponen de acuerdo

B: para no subirte demasiado los estándares. Los que ganaban mejor en ese tiempo era Oxiquim ahora no se como esta ahora, pero decían que ahí los trabajadores ganaban bien. El sindicato fuerte, fuerte era la ENAP por que si se paraban dejaban la escoba, nosotros que íbamos a dejar la escoba una semana no mas, pero ahí ellos tenían puestos guardados y eso no sirve porque sacan lo que tiene en bodega. Ambrosoli era tambien mas o menos fuerte por que lo que se hacia recién ya lo tenían vendido y era malo para la empresa estar parado sin hacer nada. Pero en la fabrica nunca tuvimos nada tan grave como parar, si la única ves que hicimos una protesta fue cuando par un festival me acuerdo corrimos de 5 oriente toda la calle de Valparaíso hasta llegar al hotel Ohiggins que estaba auspiciado por Carozzi con pancarta y cuestiones.

A: y por que estaban manifestándose

B: porque ya era el último vez que íbamos a estar nos iban a echar todos. Y tu me preguntas si salio esa protesta en la tele, no salio nada por que Carozzi en todos los canales tenia propaganda y esos son millones, si en lo único que salimos fue en el diario mercurio de Valparaíso pero chiquitito.

A: y que le daría fuerza a un sindicato

B: mas presión, porque pucha en los dos sindicatos que he estado, pero no me quejo de todo, que se bajan muy luego, por ejemplo ambrosoli el sindicato se iba a para tres veces por que no nos echaban, yo se que aquí en la Basf a habido una huelga, pero mas aya no...

A: y para hacer mas presión que se tendría que hacer.

B: bueno ahí el sindicato tendría que moverse por que ellos saben mas.

A: pero desde su experiencia.

B: no que hay que ser mas decidido, la unica ves que participe en una huelga que en realidad no fue huelga porque trabajo un turno, nosotros salimos y entro el turno que tenia que trabajar y no se paro, pero asi como participar en huelga unca he estado.

A en otro tema cual es la visión de los dirigentes desde su experiencia y en general.

B: en ambrosoli buenos dirigentes, entre mas experiencia tengan mas.

A: y que es ser un buen dirigente

B: la energía que tiene ellos, entregados 100% al sindicato, aquí por ejemplo se han sacado el jugo también los cabros y eso que uno no mas es el antiguo y dos son nuevos, entonces han mojado la camiseta.

A: eso es entonces lo que hace a un buen dirigente

B: bueno ahora si tiene estudio de sindicalismo como lo hacían en Ambrosoli, por que ahí mandaban a hacer cursos a al CUT.

A: y ahora

B: ahora estoy con gente nueva asi que no los conozco.

A: y los dirigentes a nivel mas general como los de la CUT

B: bueno la CUT ahí esta metido gente entremedio así como de otro sindicato, el otro día salio uno que estaba en contra de la CUT, entonces cuando llego hablo de pura politiquería.

A: y han venido de la CUT para acá

B: si , cuando veníamos reunión acá venían de la CUT entonces era mucha política.

A: y que seria esa politiquería.

B : es como de los partidos Comunistas , partido Socialistas entonces bueno no estoy en contra de esos dirigentes pero hablaban mucho de política

A: y que esperaba usted escuchar.

B: otra cosa que se apoyara mas al trabajador y había mucha politiquería compañero y todo eso, a parte no estaba ni ahí con oírlo si yo me inscribí para votar para encontrar trabajo.

A: asi y en que momento lo inscribieron

B : me dijeron si tenia inscripción electoral y dije que no asi que no me dejaron , después busque en otro lado y también a si que dije que me voy a meter en esta cuestión para poder encontrar pega y es pura perdida de tiempo, si los cabro que no quieren inscribirse si es pura perdida de tiempo

A: y cual es su vision de los actuales dirigentes generales llámese CUT .

B: yo no estoy muy metido, no tengo mucho contacto, claro lo que he visto en la tele entonces yo veo lo de mi gente ellos saben donde uno le aprieta el zapato.

A: y cual es su visión política de los sindicatos.

B: no, no soy comunista jajaja no.... Bueno aquí por ejemplo no se que partido político tendrán pero se ven mas metido con la gente no andan por allá por otros lados sino que son mas metidos con los trabajadores, aunque se relacionan con otros Basf y no veo que se metan con gente de otra asociación solo por el sindicato Basf , sudamericano americano pero todo Basf. Y no creo que a la conversaciones politicas en esa red, solo depende de lo que hablen. Por ejemplo en ambrosoli iban gente de la CUT y empesaba a hablar que el partido socialista que aquí que allá y uno no venia a eso y estar encerrado escuchando todo el día de esa cuestión no tenia ninguna gracias. Si igual el que esta arriba va a robar al pueblo.

A: y porque va a robar

B: claro si todo queda para ellos adonde quedan las partes mas grandes con los de arriba , el trabajador es el que trabaja toda su vida y saca un sueldo miserable de plata. toda esa cuestión que dicen que todos los que estamos ahora no vamos a quedar con nada ellos se van a quedar con todo.

A: sobre que

B: la AFP todas esas cuestiones en 10n años mas la plata que te van a dar es como 70 mil pesos cuando te jubiles, entonces eso hay que arreglarlo con un sueldo que sea digno que vas a hacer con 70 mil pesos nada yo

tengo 2 cabros chicos y si a esa edad todavía no trabajan voy a estar al tres y al cuatro, entonces eso es lo que se debiera luchar mas.

A : como es la relación entre el sindicato y su familia, sus hijos...

B: el sindicato por ejemplo hace fiestas para los cabros chicos, a las mujeres le hacen cursos talleres , entonces mi familia también a estado.

A: y a tu familia no le genero problema el tema del sindicato

B: no, el sindicato por ejemplo da prestaciones medicas así que pueden venir para acá al dentista y al medico, entonces otros sindicatos tendrán también pero mientras tenga yo tengo que hacerlo.

A: que piensas tu sobre el mercado laboral.

B: aquí esta malo, porque mi señora es santiaguina y en santiago mi suegra me a dicho que me fuera para allá y me con seguía pega al tiro y estuve apunto de irme a trabajar a la Wats a los jugos a los kapos a todo eso. Lo que pasa es que me gusta santiago me enferma, prefiero morirme de hambre a irme a Santiago. Y le dije a mi señora quedemos por acá algo saldrá; y ahí estuve un año y medio en el colegio, ganaba 150 entonces claro ahí estaba desde las 7 y media a las 7 de la tarde era jornada completa y habia que cerrar todo entonces a veces en las fiestas con el mismo sueldo tenia que quedarme hasta las 12 de la noche a cerrar todo, si no hay pega hay que hacerla . despues trabaje en la panadería ahí tenia que estar a las 5 de la mañana para ir a dejar pan a las 6 y media a los colegios a los de la JUNJI, me tocaba Viña, Miraflores, Achupallas, Forestal, era agotador , entonces terminábamos a las 6 de la tarde ir a la casa ha dormir para levantarme a las 3 , 3 y media y salir a las 4 y media. Mi señora las pega esta sierto tiempo y chao para afuera 6 o 9 meses y para afuera.

A: para serrar me gustaría que me hablara de el movimiento histórico sindicalista , de lo que usted conoce. Que hitos considera interesantes en el sindicalismos chileno.

B: que puede ser, mira yo te voy a decir la experiencia en Ambrosoli porque ese es el mas que conozco. Los viejos allá siempre luchaban por los trabajadores, por la familia por el trabajador y la familia y por eso luchaban por sueldos dignos y estabilidad laboral, para que no los pasaran a llevar, entonces ese sindicato para mi bueno ha sido el mejor.

A: como encuentra usted que esta actualmente el sindicalismo chileno.

B: de lo que se ha visto no me gusta el sindicalismo chileno, muchas huelgas muchas perdidas de tiempos porque tu tienes 15 días y después de los 15 el jefe te puede echar, entonces yo he dicho siempre perdida de tiempo acá ya se hizo una huelga y son 15 días y hay gente que esta endeudada , entonces se consiguió uso 2 o 3 luquitas, eso es lo que se consiguió aquí muchos no están de cuerdo pero es mejor que nada.

A: como ve que se proyecta el sindicalismo chileno a futuro

B: puede cambiar mucho

A: y por que cambiaria

B: por los mismos movimientos que se estan dando ahora, ya la CUT no es como era antes.

A: y como era antes

B: era fuerte, por lo que se ve en la tele antes pucha nunca vi que le tiraran un huevo al Bustos y la ultima ves al otro casi lo linchan, entonces creo que esta cambiando

A: y que hacia fuerte antes a la CUT

B: yo creo que el dirigente el presidente, este otro gallo que llegaba y salía no mas, a parte que con el cambio de gobierno hubo mucho cambio, ahora últimamente todo es paro esa parte la empañá toda, no se piensa que hay gente detrás familia.

A: y que se tendría que hacer entonces

B: un dialogo pero y que suelten los belletes jajajaj

A: jaja. Que suban los sueldos.

B: mejorar los sueldos, sipo con 135 que esta ahora no se hace nada, imaginese esa gente que tiene 4 , 5 niños todos estudiando y al viejito con la jubilación con 50 mil pesos y hay que pagar luz agua y gas ahí creo que estamos mal.

A: para serrar un poco eso, que tendría que hacer el sindicalismo chileno.

B: arreglar los sueldos y ver las jubilaciones que con 50 lucas no pueden hacer nada y este pais ya es de viejos

.A: usted tiene alguna tendencia política.

B: no

A: como se definiría

B: ver el que ofrece algo o no voto, no estoy ni ahí con la política.

A: porque no esta ni ahí con la política

B: porque no me gusta no, a parte nunca he estado metido aprendiendo algo de politica no me tiro mas allá, por que el de arriba siempre va a robar al de abajo, estamos como palo de gallinero el de arriba siempre caga al de abajo.

A: y quien es el de arriba

B: el gobierno que sea, aunque haga miles de cosas igual no ma la ente va estar en desacuerdo, por ejemplo en la cosa de los pingüinos, los estudiantes

Entrevista

Trabajador menos de 30 años de edad con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Industria

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: en que consiste tu trabajo?

B: yo trabajo en una empresa de alimentos, en especifico lo que sería jugo por que Córpora Tresmontes tiene varias plantas.

A: y que jugo

B: es jugo liquido, el jugo yuz, que eso se hace en Casablanca, yo trabajo en la planta 4 en casa blanca, esta la planta 1 que hace café, que está en Valparaíso; esta la planta 2 que es jugo, que está en Valparaíso; planta 3, que es la del té que está en Casablanca; planta 4 que es la que trabajo yo que es jugo liquido que es yuz; la planta 5 que es de cereales, la planta 6 que es canester, que hacen los envases para el café y el té; planta 7 que es canester y papas fritas; la 8 de salsas y la 9 de sopas deshidratadas.

A: shuu un montón, y cuantos trabajadores son más o menos en total?

B: en el sindicato somos como unos 300 más o menos, debemos ser unos 400 o 500 en total. En Valparaíso y Casablanca

A: existe un solo sindicato?

B: si.

A: y tu trabajo en especifico en que consiste

B: yo soy operador de máquinas, estoy operando máquinas de envasados, de producción y productos terminados.

A: y tu posición en la empresa como es, tus jefes, me entiendes?

B: si, nosotros tenemos un jefe directo que es por planta y de ahí tenemos un jefe capataz y de ahí tenemos un encargado un encargado de línea, de repente yo cuando no estoy en máquina operando estoy de operador volante, que consiste en reemplazar o ayudar a un operador nuevo o que tenga menos experiencia o alguien que falta, en estos momentos yo te puedo decir que estoy capacitado para todas la máquinas, de donde empieza la producción hasta el final. Entonces cualquier compañero que falta ahí estoy

A: y que tipo de máquinas son?

B: te esto hablando de máquinas de pasteurización, máquinas de envasado aséptico, máquinas de envasado de botellas, que no es aséptico y máquina agrupadoras que son las que envasan paquetes de 6 o 24 dependiendo de lo que uno quiera

A: en tu planta cuanta gente trabaja?

B: ahora que estamos en baja somos 77 personas app.

A: el grueso de Corpora está en Valparaíso o Casablanca?

B: en este momento yo te digo que estamos divididos, por que Casablanca partió con la planta tres en el 96 o un poquito antes, l pura plante tres. En el 99 se empezó la planta 4 que es la de jugos, donde trabajo yo y ahí empezaron a llegar las otras plantas que son las de papas fritas, cereales, salsas, deshidratados que fue cuando compraron Luchetti, que se la trajeron de Santiago para acá

A: oye Juan y cambiando un poco el tema de donde eres tú?

B: de Casablanca

A: nacido y criado

B: nací en Valparaíso y me crié en Casablanca

A: o sea que estudiaste allá?

B: no, estudie en Algarrobo toda la básica Hasta primero medio, segundo tercero y cuarto en San Antonio, saqué el titulo de técnico en máquinas y herramientas

A: y tú has tenido otras experiencias laborales antes que esta?

B: si, me fui en el año 97
A: en que año saliste del colegio?
B: en el 94, hice práctica
A: 95
B: tuve buena práctica la hice en la universidad Santa Maria mecánica, máquina y herramientas
A: o sea que viviste acá en Valparaíso
B: en Viña y Valparaíso y de ahí terminé mi práctica y es difícil encontrar pega en tornería. Salió una pega en el norte y me fui pa Iquique a trabajar en las minas, estuve trabajando tres años y medio app. De ahí me vine para acá, llegué a trabajar a Corpora en agosto del 2000 más o menos.
A: llegaste a Casablanca, a los jugos altiro?
B: llegue a yuz cuando estaban recién partiendo
A: esa fue la primera planta que se instaló en Casablanca?
B: no, la planta del té
A: en tus experiencias previas de trabajo estuviste sindicalizado
B: si en Iquique estuve en el sindicato
A: en la minera?
B: si en la central de restaurantes, en esa empresa trabajaba en una empresa de alimentos.
A: y como fue la experiencia?
B: si buena. Eran bien unidos, pero no sé que pasa, no sé, como yo nunca he ido a la mesa negociadora no sé que es lo que hablan ahí, por que, como uno dice, de repente las cosa se dan vuelta muy rápido no sé que ofrecen, no sé la empresa, después se sabe por x persona que ofrecieron algo, que va todo por abajo, no sé si realmente sucede, pero igual ganamos hartas cosas nosotros allá.
A: estuviste en varias negociaciones colectivas?
B: una
A: pero importante;
B: si
A: y estuviste en alguna huelga?
B: no nosotros no alcanzamos la huelga
A: y cuantas personas eran más o menos allá?
B: como 400 o 500 personas, por que trabajábamos en tres turnos, todos los días, de lunes a lunes y 10 x 10, trabajabas todo tu turno y después bajabas
A: y que tipo de contrato tenías tu allá?
B: indefinido
A: y acá cuando te sindicalizaste?
B: como en el 2001 entré al sindicato mas o menos y ahí tome un primera negociación yo
A: y que te ha parecido el funcionamiento del sindicato acá?
B: eh, por el momento bien no he tenido problemas
A: y por que te sindicalizaste?
B: mira yo soy de una idea, si la empresa te quiere echar, te va a echar estés o no en el sindicato, lo único es que en el sindicato tienes más beneficios. Por que muchos compañeros dicen “ah yo voy a entrar al sindicato hasta los dirigentes los pueden echar, lo único que tienen fuero sindical te pagan los años de servicio y chao, pa afuera.
A: entonces entraste principalmente por?
B: sistema y para poder ganar más beneficios. Por que ahí es como una presión que le podemos hacer a la empresa, por que mientras más gente más presión hacemos, por que nosotros ya estuvimos en un caso más o menos donde llegamos a acuerdo y ya estamos con problemas, nosotros llegamos temprano a prender maquinas y el sindicato, no había sobre tiempo, nadie se quedaba, era una presión que les estábamos haciendo a la empresa y como la mayoría de los operadores de máquinas somos del sindicato no podían funcionar, tenían que estar funcionando en el horario que correspondía y nada más
A: era una forma de presión entonces
B: exacto
A: y que tipo de contrato tienes tú?
B: mira, la empresa tiene tres tipos de contratos, el de planta, que yo ingresé altiro, o sea yo ingrese temporal, por un mes, de ahí yo ingresé altiro como planta, también tiene el contrato indefinido y el de temporada
A: y cual es la diferencia entre el de planta y el indefinido?

B: el de planta tienes todos los beneficios, todos los beneficios que da la empresa, por ser cosas que da la empresa, ración, eh. Aunque el indefinido también tiene todos los beneficios, en máquinas es lo mismo, lo único que el de planta tiene más beneficios de medicamento

A: y por los despidos, que contrato crees tu que es mejor?

B: de planta, por que el indefinido son los segundos que están. Así que es mejor el de planta

A: y en el caso de los despido, el de planta es mes por año de servicio?

B: si

A: hasta el tope máximo de 11 años

B: si 11 años y un día, la ley nueva son 11 años y un día.

A: entonces prácticamente es lo mismo indefinido y el de planta.

B: es lo mismo lo único son los beneficios como te digo, medicamentos, parece que hospital y la ración, que a fin de mes te dan una ración de todos los productos de la empresa, hacen un paquete y te lo dan.

A: lo que están haciendo ahora en el sindicato?

B: no, lo que están haciendo ahora es que a toda la gente del sindicato le dan la opción de comprar los productos a precio costo y te lo descuentan por planilla

A: buena, y tú ocupas ese tipo de beneficios?

B: yo si lo que pasa es que en Casablanca hay un convenio y yo compro directamente en el supermercado, en el Costabuta, yo pido un vale le pongo el monto y lo ocupo por lo general son montos de 20.000 pesos.

A: y tu aparte de esta experiencia que has tenido de sindicato has tenido otras experiencias de participación colectiva anteriormente?

B: no en la básica no más fui presidente, pero por desordenado, pa afuera.

A: ahora en el tema de tu familia, tus padres, tus hermanos, tienes hermanos?

B: si, dos hermanos y una hermana

A: y tu padre y madre?

B: si ellos están

A: y tu padre en que se desempeña?

B: él se desempeña como cuidador de un fundo

A: tiene contrato?

B: si tiene contrato indefinido y el antiguo, si quiere llegar a un acuerdo y que lo echen, por que no quieren echarlo

A: a la hora que lo echen...

B: le tiene que pagar todo y no quieren echarlo

A: y tu mamá?

B: es dueña de casa

A: y tu papa estuvo sindicalizado?

B: no, por que la empresa en que él trabaja es chica.

A: siempre trabajó donde mismo?

B: si con el mismo jefe un jefe directo

A: y tus hermanos, son mayores, son menores?

B: si tengo uno mayor que trabaja en Casablanca en Veramonte y el otro que es el tercero que viene después de mí trabaja también conmigo en Casablanca y hace un mes recién entró al sindicato por que hace poquito que es contratado de planta.

A: solo pueden entrar al sindicato los contratados de planta?

B: si

A: ah que complicado y del total de gente que trabaja, cuanto más o menos es contratado de planta?

B: te estoy hablando de que yo fui contratado en el 2000 y recién vinieron a contratar gente en el 2005.

A: todo ese periodo no hubo contratados de planta?

B: no solo indefinido, contrataban de 3 o 4 dependiendo de la planta

A: y a plazo fijo, hay mucha gente contratada a plazo fijo?

B: si, si lo que llaman de temporada hay mucha gente de temporada

A: y tu madre, tu padre o tus hermanos han tenido alguna influencia en que tú te hallas sindicalizado?

B: no, por que ellos también quieren formar un sindicato, por que me preguntaron a mí y yo les di el número de los dirigentes, porque tiene muchos problemas

A: el de Veramonte?

B: si, ellos hacen horas extra y no se como es el asunto pero después se las devuelven en días, no se las pagan.

A: ahhh

B: si por ejemplo ellos trabajan 20 horas y los turnos son de 7, entonces le dicen ya tomate 3 días y estamos arreglados. Y ellos querían formar un sindicato, pero eran muy pocos parece.

A: entonces tu fuiste el primer sindicato de la familia y de donde surge principalmente tu motivación, de los beneficios?

B: si, yo quería ganar más beneficios, por que yo igual me decían entra al sindicato, vai a estar más seguro, pero como te decía eso es mentira, si la empresa me quiere echar, me va a echar igual, a lo mejor si me echan el sindicato va a decir “a este cabro lleva 5 años hay que pagarle esto, las vacaciones y esto otro”, pero es lo mismo que si fuera a la inspección.

A: y se dan ese tipo de despidos?

B: mira hasta el momento no, hace como 2 o 3 años atrás hubo despidos, reducción de personal

A: motivos de la empresa,

B: si, motivos de la empresa

A: y ahí echan a los más recientes o no?

B: no si también eran de la época mía, echaron como a 3 personas.

A: ah, pero 3 personas no es tanto

B: lo que yo creo es que la empresa lo hace para tenerte ahí, para que veas que en cualquier momento pueden echar gente, por que echaron gente y después contrataron

A: y cuéntame un poco como funciona el sindicato?

B: mira nosotros hacemos una reunión todos los meses, el segundo Martes de cada mes aquí en Valparaíso y la tercera semana en Casablanca. Mira yo he venido pocas veces a Valparaíso, por que de repente nos coincide con los horarios, como trabajamos a turno, igual tenis que mandar justificación que estay en turno y ahí no tenis problemas. Igual el sindicato es serio, por que si no mandas justificación durante la semana que fue te multan, si en tres veces no mandas justificación el sindicato está en derecho de echarte, por que no lo estas tomando en serio.

A: poco compromiso

B: exacto

A: y a las reuniones que tú has venido más o menos que temas tratan, en que consisten

B: mira, nosotros casi siempre en el año, las negociaciones, lo que se ha ganado, los fondos que se están juntando, por que hay fondos solidarios, ayudar a las personas, de repente hay personas que necesitan ayuda, operación

A: accidentes laborales?

B: no, particular, no laborales no eso corre todo el IST, igual de repente se pide ayuda no sé que esta de acuerdo, se piden sus 500 pesos, somos 300 son 150 lucas, en algo le ayuda, igual de repente 1000 pesos, depende la gravedad

A: ya entonces de eso tratan las reuniones, de lo que ha acontecido en las negociaciones y algunos temas particulares que tienen que ver con los socios

B: exacto

A: y cambiando un poco el tema, en cuanto a la salud y la previsión ustedes tiene algún tipo de beneficios por ser del sindicato o eso es un tema personal?

B: no es personal, pero eso lo negocia la empresa, un plan colectivo, pero terminamos hace poco el contrato por que estábamos creo con Inverlink y quedó la escoba y ahora no tenemos, no ha llegado ninguna empresa todavía pero eso lo negocia la empresa, no a nivel de sindicato. Y la previsión también es a nivel de empresa

A: y las reuniones en Casablanca?

B: son casi lo mismo que en Valparaíso, se explica lo mismo allá. Hace poco llevaron, tengo entendido que están integrados en la, con los dirigentes CUT, para tener más apoyo y ver que más se puede ganar

A: y como es la dirigencia como esta dividido eso, por que la gente de Casablanca tiene algún representante en la dirigencia?

B: si nosotros en cada planta tenemos asesores, si nosotros cuando negociamos el año antepasado, negociamos con asesores, en cada planta se eligieron 2 personas, para poner los puntos de cada planta, porque como ellos son de acá de Valparaíso ellos no saben lo que pasa allá en Casablanca, el próximo año vamos a tener negociación entonces ahí va a ser más complicado.

A: cuando negocian?

B: en noviembre

A: cada cuanto tiempo?

B: cada dos años

A: en el periodo que tu has trabajado en Corpora ha habido huelgas?

B: no, hemos estado ahí, pero hemos llegado a acuerdo.
A: y anteriormente han habido huelgas?
B: mira, por lo que se comenta, que no
A: como tú consideras la relación entre el sindicato y Corpora?
B: yo creo que bien, no sé, por que para negociar ahí es medio complicado, por que ahora en esta época es buena la relación, pero cuando empieza la época de la negociación colectiva la empresa, la cosa empieza a ponerse más distante, ara no darle tanta base al sindicato
A: y en Casablanca tiene una sede?
B: si también tenemos una sede allá en Casablanca, arriendan una casa y se hacen las reuniones, lo mismo que acá en Valparaíso, dan martes y jueves todos los meses, va una secretaria de acá para abrir martes y jueves para la gente de allá, tenis dirigentes allá, personas encargadas de una sala, tenemos una sala de estar, tenemos televisor, ping pong, todo eso es del sindicato
A: y eso constituye parte de tu cotidianidad, el usar esos espacios?
B: hace poco lo use yo, pero de pasada no más, que fuimos de carrete.
A: entonces el sindicato permite todos esos espacios de encuentro?
B: si, si, que dejemos todo ordenado, que tengamos cuidado, no hay problema.
A: y tus compañeros ocupan más ese espacio?
B: si harta gente por que van a jugar ping pong, dominó, cartas, tienen de todo para jugar allá, asi que hay harta gente que lo ocupa.
A: como entre que edad fluctúa la gente del sindicato?
B: tienes de todo, ves que he venido a reunión hay gente bien mayor, de todo, desde el más joven hasta el mas adulto.
A: entre los que están sindicado y no sindicados, existe alguna diferencia?
B: mira, nosotros por lo que he visto yo no se hace diferencia, pero cuando estamos negociando tratamos que los ayuden, por que los que no están en el sindicato no, lo que pasa es que nosotros negociamos por toda la empresa, hemos intentado negociar por nosotros no más pero a la empresa no le conviene.
A: y por que crees tú que ellos nos e sindicán?
B: no sé, mira empezando jefatura no esta en el sindicato, de ahí no sé por que las otras personas, no sabría decirte
A: pero más o menos que porcentaje de la empresa esta sindicado?
B: más de la mitad. No se bien, en Casablanca son pocos, unos 20 que son jefes de nosotros, acá no sé
A: las condiciones laborales como son?
B: en esta empresa son buenas, se respetan los turnos, el sindicato tiene ganado que si te cambian el turno tiene que ser con anticipación de 7 días y si no ahí tu hablas con el sindicato. Se da que la empresa contrata mucho con sueldos bajos, pero te pagan bonos
A: como?
B: te pagan con bonos, por ser, se catalogan por categoría esta de la uno a la 15, la 15 es el sueldo mínimo, de ahí viene la 14 que son 160 y así hasta la 1, a todos los operadores se les paga la 8, l mayoría de la gente está contratada con la 13 que son 180. Que es lo que pasa es que la empresa
A: liquido o bruto
B: bruto, partís con 180, la empresa contrata con ese sueldo por la sencilla razón de que si hay una baja no paga más plata, por que todo los que apan maquinás se les paga la 8 que esta catalogada con 240 app, más bonos, más colaciones, que están ganadas por el sindicato, turno tarde, turno noche; turno tarde son 20% más, más una colación; turno noche son 40% más, más una colación.
A: y esos bonos en cuanto te dejarían el sueldo?
B: mira yo fluctuó entre los 300 y 360, 370, entre eso fluctúa el sueldo de los operadores
A: y cual es la relación entre el sindicato y otros sindicatos, existe relación?
B: mira, no sabría decirte, me parece que querían ver con un sindicato de santiago, parece que con el de Luchetti, pero no sé
A: y que opinas tú de la CUT o con respecto al movimiento sindical en general?
B: de la CUT no sé, por que llegue atrasado a la reunión, pero parece que era para una asunto de un apoyo, para tener más apoyo, para que le dieran apoyo al sindicato para tener más experiencia, eso es lo que querían ellos
A: y del movimiento sindical en general, esta bien, esta fuerte o esta en baja. Tu crees que es bueno que estén vinculados los sindicatos?

B: yo creo que sí, por que generalmente uno, o sea si se alían entre sindicatos y entre más gente sería mucho mejor, para tener más información, si se pueden pasar información para una negociación sería mejor, para el bien de todos

A: y a nivel nacional?

B: mmmm, ahí me pillaste

A: del mercado laboral que opinas, tu entraste a trabajar el 97

B: no el 95

A: y has tenido contrato a plazo fijo?

B: si

A: y esa situación te generaba algún nivel de estrés?

B: si. Por que cuando entrai, empiezas trabajando bien, pero cuando ya sabis que se te va a acabar el contrato estas esperando no sabis si te lo van a renovar o si te lo van a finiquitar, entonces andas buscando pega. En ese tiempo no era tanto buscar pega, por que hice la práctica, estaba soltero todavía, ahora ya no soy casado, pero convivo, tengo un hijo, tengo la casa, son muchas más responsabilidades y como que cuido más la pega por que antes no tenía ese problema yo.

A: tu aportas todo el sueldo en tu casa o tu mujer también trabaja?

B: no, en este momento no, trabajaba de temporada, pero ahora no esta trabajado, ahora quiere trabajar

A: tu hijo está en el jardín?

B: si

A: mirando el movimiento sindical hacia atrás, sabes más o menos como era antes, antes del 73?

B: buena pregunta, mira ese tema no lo manejo, no lo he estudiado y no me llama la atención, ¿Por qué?, porque el 73 para mí es el golpe de estado, política y ese tema yo nada, ni siquiera estoy inscrito electoral

A: y para adelante, podemos hablar de movimiento sindical, o tú piensas que el sindicato más que nada es un fin en sí mismo, el de Corpora Tresmontes no más, o te interesa el movimiento sindical y que perspectivas podría tener?

B: mira si como te dije, el movimiento del sindicato, como que son los voceros de los trabajadores, por que nosotros si queremos algo se lo pedimos ellos y ellos son como los que van, l presidente el secretario, el tesorero y los asesores y ellos son los que van y conversan con la empresa directamente, nosotros en ningún momento hacemos contacto con los negociadores de la empresa, ellos son los encargado, nosotros le pedimos a ellos y ellos nos dan toda la información de lo que pedimos nosotros y lo que esta ofreciendo la empresa, ellos hacen una planilla de cosas que piden, nosotros decimos, ya esta si y esta no y ellos la empresa nos da otra a nosotros que esto ofrece la empresa

A: y que opinión tienes tú de la dirigencia?

B: mira, como que en este momento está más fuerte, por que igual nosotros, antes eran tres personas no más, secretario, tesorero, ahora ya está buscando asesores, no sé como nosotros somos más plantas, nosotros tenemos 2 asesores así que hay más gente y para negociar también

A: entonces catalogas bien a los dirigentes?

B: si por el momento sí, yo no he tenido problemas con ellos

A: y antes?

B: no tampoco, y por lo que tengo entendido llevan años, años, incluso hay uno que es del IST, no sé que saco hace poco un puesto fuera del sindicato, si llevan mucho años en la dirigencia del sindicato

A: y de la dirigencia de la CUT, cachai algo?

B: no ahí no

A: y para pertenecer a la CUT ustedes votan?

B: mira, nosotros estamos afiliados desde al año pasado no más, pero no hemos llegado a ningún contacto, el sindicato no ha dicho nada “sabis que hay que ver con la CUT, propuso esto”, no ha dicho nada, no se lo que va a pasar con la negociación que tenemos el próximo año.

A: para ti el sindicalismo es una opción política o es una cosa más de conveniencia?

B: no yo creo que es de empresa, es de la empresa, por que nosotros en ningún momento negociamos en un aspecto político, negociamos por nosotros.

A: y ustedes tienen comité paritario?

B: si, todas las plantas tienen comité paritario

A: ese comité paritario a que apunta?

B: seguridad para la planta, seguridad en las máquinas, estructuras, señalización

A: como se constituye?

B: con 2 representante de jefatura, 2 representantes de los trabajadores, más el prevencionista de riesgo que está invitado a todas la reuniones.

A: ese comité paritario ha tenido algún choque con el sindicato?

B: yo, ehh, no, yo pertenecí al comité paritario y no tiene nada que ver con el sindicato, absolutamente distinto, por que buscamos por planta, mejorar la estructura por planta

A: el sindicato cuando negocia, negocia con quien?

B: con lo gerentes

A: y hay un departamento de recursos humanos, por ejemplo hay algún psicólogo

B: que yo sepa no, hay un paseo que organiza gerencia y el paseo para los cabros chicos, pero todo eso lo organiza gerencia.

Entrevista

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Industria

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: me gustaría saber un poco en que consiste tu trabajo?

B: bueno, yo soy empleado de la planta 1 de Córpora Tresmontes, me desempeño como mecánico en general, por que soy electricista de profesión, técnico electricista, pero toda el área se denomina mantención, pero todos somos mecánicos y estudio ingeniería eléctrica.

A: donde?

B: en el Inacap. En el sexto semestre y esta pesada la cosa, pero por lo menos la empresa me apoya con algo de plata y con el tiempo, por que estoy de administrativo.

A: como?

B: aquí hay turnos y dentro de esos turnos está el turno de día, el de tarde y el de noche, y esos van rotando dentro de la semana, pero yo estoy de administrativo, o sea tengo un horario fijo de lunes a viernes, a no ser que por alguna emergencia yo tenga que quedarme en la empresa, pero por lo general se respeta mi horario.

A: como llegaste tú a Córpora, fue tu primer trabajo?

B: no yo he trabajado en varios lugares antes...

A: disculpa, quedad tienes tú?

B: 23, bueno yo salí a los 17 años de un colegio técnico, después hice mi práctica, trabaje una año en la telefónica y fue complicado, por que justo ese año hubieron 1500 despidos en la empresa y yo llevaba 5 meses trabajando en la empresa y empezaron a llegar las cartas azules y fue un caos, y eso significó que me llenaron de pega a mi, me pasaban herramientas, escalera y camioneta y para afuera, como alumno en práctica yo nunca debería haber salido solo, pero me mandaban igual no más, fue una responsabilidad más o menos fuerte.

A: y como te fue en eso?

B: bien, fue una experiencia buena, pero tú sabes que cuando andas en la calle no todos son como uno, hay gente idiota, hay gente que te atiende súper bien, creen que porque que la Telefónica roba, somos todos ladrones, no saben individualizar el trabajo que uno hace con la administración, te meten al mismo saco, todos robamos.

A: después donde trabajaste?

B: después trabajé en una constructora, estuve a cargo de todo lo que es administración eléctrica, ellos hacían los planos, luego me pasaban la planta arquitectónica y hacía un diagrama eléctrica, y de hay me pasaban 3 maestros, por que trabajábamos haciendo casas para la armada haciendo casas en Tongoy, entonces yo tenía que decirle a los maestros “haga esto, haga lo otro” y después encargarme de todos los trámites del SEC.

A: y como llegaste a esa constructora?

B: por pituto, me encontré un día con un amigo de mi papá de muchos años que él tenía y me dijo que necesitaba un eléctrico y le dije a yo soy electricista, entonces hicimos contacto.

A: y estabas contratado?

B: no estaba de subcontratista, por que por lo general la empresa que se adjudica la concesión, entonces ellos pasan a ser contratistas, entonces como yo trabajaba a honorarios y pasaba a ser subcontratista, entonces me preguntaban “hay que hacer todo esto, más lo viajes y la colación” entonces a partir de eso yo cobro tanto y

boleteaba. Después iban a construir unas casas allá en unas islas en el sur, pero eran como 6 meses y ahí yo no quise y me retiré

A: cuanto tiempo duró eso?

B: como 4 o 5 meses

A: y como eran las condiciones?

B: buenas, pero me retiré porque quería estudiar.

A: y después de eso?

B: ahí entré a estudiar, llevaba estudiando 1° semestre y entre a trabajar en una empresa de bebidas alternativas, Mike cola, hacían piña y un montón de sabores. Un vecino amigo mío era contador de la empresa y me dijo quieres trabajar y yo le dije bueno ya, entonces faltaba un mecánico y entré de mecánico.

A: cuanta gente trabajaba ahí?

B: cuando yo entre a producción la cosa estaba mala, por que se suponía que había dos turnos, solo un turno eran 6 personas

A: y en esa empresa había sindicato?

B: no, era muy chica.

A: y tu como trabajabas, con que modalidad de contrato?

B: era un contrato a plazo fijo por 6 meses, pero la cosa estaba tan mala que el primer mes me lo pagaron, el segundo mes me pagaron la mitad, la cosa es que de los 4 meses que trabaje me pagaron 2 y después renuncié. Me retiré y fui a la dirección del trabajo a hacer una demanda, los citaron, nunca llegaron, los citaron otra vez tampoco llegaron, así que el compadre me dijo, sabís que no llegaron y no podemos pasar una multa por que esta empresa ya está demandada, así que tienes que buscarte un abogado por fuera y, pero eso...

A: toma años

B: para mi la dirección del trabajo, en resumidas cuentas, vale callampa, por que deberían tener la propiedad para intervenir la empresa y hacer algo, por que no era yo solamente el afectado, si fueron varios los que se acercaron y nunca hicieron nada.

A: y como llegaste tú a la dirección del trabajo?

B: no por... uno ve tele, yo intento ver las noticias siempre, entonces de ahí yo cachaba y mis viejos también me dijeron

A: y después?

B: estuve estudiando no más, me dedique 1 año a estudiar solamente, me iba bien, pero después quedé corto de plata y tenía auto en ese tiempo entonces necesitaba plata pal auto, entonces una amiga, que es compañera de mi polola, me dice si yo quería entrar a la Córpora, por que ella podía entrar a gente porque era la temporada, le dijo a mi polola para su hermana, pero le dije que yo quería entrar porque tenía que sacar la revisión técnica, por último trabajaba los dos meses, pagaba la revisión técnica, juntaba las monedas y chao, y entré a trabajar me pidieron el currículum y me llamó el jefe de planta y me dijo que le interesaba mi currículum por que era eléctrico, más encima estaba estudiando ingeniería así que él quería que trabajara en la Córpora, que trabajara un mes primero en producción y que después me pasaban a mantención. Así que entre al área de producción, y ese ha sido uno de los meses más largos de mi vida....

A: por que?

B: por que la exigencia del trabajo es mucho, por ejemplo la máquina de jugo tira todo el día jugo, jugo, jugo todo el día, o sea sobres, es súper cansador, estas todo el día aferrado a la máquina, entonces es súper estresante... bueno y paso el mes y me pasaron para, o sea no habían luces de nada, de que me pasaran a mantención ni nada, ya estaba terminando el mes y había sacado la revisión, entonces justo iba pasando el jefe de planta y me acerco, justo era el ultimo día, y le digo "muchas gracias por la oportunidad que me dio, pero yo me retiro porque necesito buscar un lugar, un trabajo donde yo pueda desempeñar mi profesión" me dijo "¿si te paso a mantención te quedas en la planta, en la empresa?" y dije "ya po para probar" entonces me pasaron a mantención, igual contrato a plazo

A: por cuanto?

B: un mes, primero un mes, después otro mes, o sea hice un anexo del contrato y me pasaron a mantención, tu sabes que en una empresa grande siempre empiezan a quedar condoros y empecé a meterme en el cuento y de repente quedaban condoros grandes y también me fui metiendo y los reparaba yo, tableros grandes y cosas así, entonces me fui como validando y me iban a alargar el contrato por un mes más y llego el jefe de mantención y me dijo que si quería trabajar con él en la planta 1, yo en ese tiempo estaba en la planta 2, entonces me tenía que mantener en la 2 pero ayudarlo con la actualización que estaban haciendo en la 1, entonces le dije que bueno y me hicieron contrato por 6 meses más, entonces trabajaba en la planta 1 que está allá en rodelillos y en la planta 2 que está aquí en Freire, cuando me necesitaba allá me iba para allá y cuando no estaba acá en

Freire, pasó 1 mes y que quedó un condoro en la planta 1 y echaron al jefe de allá y el jefe de mantención de la 2 me llevo para allá y como no había eléctrico y la planta daba pena en las condiciones que estaba, me pesco para allá y quede de planta altiro, y quede de planta y obtuve los beneficios.

A: buena...

B: si y quede de planta de una, por que hay tres está el a plazo, el indefinido y el de planta, el indefinido es un limbo entre indefinido y ser de planta, un limbo por que no te echan, pero no tienes ningún beneficio de planta, entonces estas como con la mirada...

A: y los indefinidos también se pueden sindicalizar o no?

B: si pero es una opción incluso si soy...

A: y a los plazo fijo también se pueden sindicalizar?

B: es que no conviene si tu tenis que pagar cuotas y un montón de cosas, entonces si vas a estar dos meses para que vas a pagar cuotas, no te va a servir, por que en dos meses nunca te van a echar por una injusticia y si te echan vas a la inspección del trabajo, no como en el sindicato que si tu llevas tiempo tu puedes conversar y te conocen y te pueden apoyar más.

A: y cuando tú ya quedaste contratado por que ingresaste al sindicato?

B: bueno fue una decisión bastante lógica, como yo estudio ingeniería, bueno primero que todo cuando fue el problema de la Telefónica siempre habían reuniones de sindicato y como un esta en práctica piensa en “que diablos hablaran en la reuniones”, entones después que quede de planta y todo el cuento, dije estoy estudiando ingeniería, el día de mañana, si dios quiere, me sale una pega buena y quedo a cargo del personal, si hay sindicato grande también tengo que saber que se expone en los sindicatos, que se habla en las reuniones, para saber como cultura general, entonces ingrese al sindicato y empecé a venir a las reuniones, y obviamente recibir ayuda en el caso de problemas y para que me orientaran porque tengo la suerte de que en la planta que trabajo yo hay dirigentes del sindicato y siempre conversamos y cualquier duda que tengo me cerco a ellos y nunca he tenido problemas en una respuesta, y entonces en base a eso como una orientación también, esa fue más como mi motivación, o sea de ir y conocer de que se trataba el cuento

A: y que te pareció?

B: mira el sindicato se hace por las personas, o sea en la reunión del sindicato los dirigentes hablan, exponen sus temas, pero también hay gente que esta ahí constantemente viendo de que se trata, como también hay gente que esta durmiendo, o otras personas que conversan, entonces yo creo que lo hacen las personas, si un grupo de personas es fuerte y constante y siempre esta pendiente de los problemas que hay, siempre se conversan, yo creo que el sindicato va a ser más fuerte por que va a estar enterado de todos los problemas de la empresa, pero si nadie conversa, nadie tiene duda cuando se pregunta dudo que así vaya a ser alguna ayuda, por que ellos van a hablar de las cuentas y de los temas que ellos ven, pero ellos no lo ven todo, nosotros somos los encargados de informar, lo que se trata, los problemas que están pasando, pero si la gente no se introduce en el tema no sé si...

A: y tú como lo vez acá?

B: mira yo no he podido venir a muchas reuniones por los estudios, de hecho hace poco presente unos papales de que yo no puedo venir a todas las reuniones, obviamente cuando hay reuniones importantes trato de venir, me quedo, escucho si tengo que hablar hablo y después me voy, pero lo que he visto más o menos participa un buen número, como son varias plantas igual participan hartas personas, no es algo que hay reunión de sindicato y llegan 3 personas, siempre hay harta gente más encima como es obligatoria por que tenis que pagar multa, entonces entre pagar multa e ir, ir, entonces van todos y el que tiene algún problema lo expone, trata de participar, pero a lo mejor podría ser mejor la participación, tu sabes que siempre hay gente conflictiva en todos lados, entonces a veces siempre hablan lo mismo

A: oye, cambiando un poco el tema, esta ha sido tu primera experiencia de participación colectiva, hiciste algo en el colegio?

B: fui tesorero, pero como dije inicialmente, que yo sea líder no, nunca me ha llamado atención tampoco, porque no me gusta tener muchas responsabilidades, o sea me gusta cumplir mis metas, las metas que yo tengo, pero no me gusta abarcar más y no cumplir las metas, entonces yo prefiero hacer pocas cosas, pero hacerlas bien, entonces en los estudios yo no soy un gran matemático, también tengo mis complicaciones tengo que estudiar igual, me puedo leer un libro y responder una prueba sin problemas, por lo menos tengo buena captación, no soy tonto, pero siempre he querido tener metas, siempre quise ser ingeniero, siempre quise ser técnico, siempre quise ser electricista, entonces siempre he tomado cosas, entonces por ejemplo estoy trabajando, estoy estudiando y tengo polola y con eso quedo bien y de repente voy a jugar a la pelota y hago cosas chiquititas.

A: cumpliendo metas

B: exacto, más que dárme las de gran, de que esta metido en todo y no hace nada

A: y tus padres, alguno de ellos estuvo sindicalizado?

B: mi papá parece

A: y era tema el sindicato?

B: no para nada, te mentiría si te dijera que siempre he escuchado cosas buenas del sindicato, si no que la típica de los que siempre hablan o de los que han pasado por experiencias de que siempre el sindicato se arregla y las personas pierden, a un puro compañero le he escuchado cosas buenas del sindicato a un compañero hace poco lo echaron del trabajo, llevaba como 25 años en la empresa, CONAFE, y le pillaron una movida media turbia entonces lo iban a hacer firmar el contrato, le iban a pasar como 7 millones y en el finiquito no decía la causa o peleaba los 15 millones que le correspondían y en el finiquito decía la causa real de su despido, que era falta de probidad, hizo un aumento de potencia por debajo de la mesa, pero él fue al sindicato y en el sindicato lo ayudaron, el sindicato peleó y sacó los 15 millones.

A: y con quien tu discutes o has escuchado hablar del sindicato?

B: es compañero de curso mío, o también de los otros trabajos, por ejemplo de la fábrica de bebidas el caballero que estaba a cargo de el área de producción, él hablaba de que una vez tuvo un problema en el sindicato y no me acuerdo de que empresa y que fueron a paro y a la pelea y todo después que tenían todo peleado y tomada la empresa sale el sindicato con otra cosa y jodieron todos y el sindicato se arregló y los trabajadores cagaron

A: y como llegaste tu a integrar al sindicato, como entraste?

B: bueno primero que todo hice una carta pidiendo el ingreso y otro papel más, entonces en una reunión me presentaron “el es Víctor A. y quiere ingresar al sindicato” cuando estaba toda la gente en reunión, entonces dicen “hay alguien que se oponga al ingreso de este nuevo trabajador” y todos dicen que no entre, es como un ritual y después te dicen que si y todos te aplauden y ya eres del sindicato y de hay pasas a los estatutos y te empiezan a cobrar las cuotas y vas a las reuniones y participas.

A: donde tú trabajas la mayoría de la gente es del sindicato?

B: en la planta sí, la mayoría está en el sindicato, no es mucha la gente que no está ligada al sindicato, las personas nuevas o las contratados a plazo fijo o los más tímidos porque creen que se van a pasar al sindicato les van a pegar el corte, porque no todos piensan igual, yo cuando me metí al sindicato me metía seguro, me preguntaron en la casa si no iba a tener problemas y les dije que por que iba a tener problemas si no estoy haciendo nada malo, pero hay compañeros que piensan distintos que no entran, por que creen que el jefe va a saber y les da miedo, de hecho a mi me pregunto mi jefe “ah y vas a entrar al sindicato ¿y por que?” y le dije “porque quiero saber de que se trata, nunca he estado en un sindicato y quiero participar y tu sabes que yo estoy estudiando ingeniería y si algún día llego a ser jefe quiero saber que se plantea y con que me van a atacar” y dijo ah esta bien.

A: te ha traído algún beneficio el sindicato?

B: si, o sea los beneficios están, hay que saber ocuparlos, como por ejemplo puedes tener artículos de la empresa más baratos, tienes infraestructura, puedes hablar con las personas y te pueden pasar una salita para estudiar, hay computadores, pero a ti te pueden dar todas las herramientas, pero el asunto es saber ocuparlas, yo siempre he sabido que están los computadores con Internet, pero para que ocuparlos si tengo en mi casa.

A: la gente ocupa estos espacios?

B: yo he visto poco, pero yo no vengo mucho para acá, te mentiría si te dijera que cada vez que vengo está lleno, pero la gente del deportivo la ocupa hartito eso si.

A: cuales son los temas que se tratan en la asamblea?

B: generalizando, eh... las cuotas primero que todo, los porcentajes de, que se hace con las platas, tanto porciento para acá, tanto porciento para allá, también se habla de las ayudas, “que un compañero está mal, hay que ayudarlo así que vamos a hacer una cuota de mil pesos todos y se va a descontar por planilla, alguien no esta de acuerdo” se le pregunta a la asamblea y por lo general siempre se esta de acuerdo, también se habla de las cosas que se van a hacer a fin de año, también se hacen consultas de la situación de las mismas plantas, problemas personales o problemas con jefes. Generalmente todas las personas tratan de exponer, el sindicato plantea sus temas, se hablan y se discuten y después viene...

A: un dialogo

B: exacto, una persona habla de una cosa, otra de otra, problemas que tiene alguien, de repente salta alguien que dice que tal persona esta enferma, quien puede ir a verlo y así.

A: política es tema?

B: en las asambleas?

A: si

B: mira yo llevo un año no más, y en el tiempo que llevo no he ido a todas las asambleas, pero he ido con regularidad y nunca he escuchado que la Bachelet está mal o de la derecha o políticamente dentro de las empresas que seamos ligados al comunismo y “vamos compañeros”, no nunca, de repente se pelea por las platas y que subamos las categorías, tu sabes que siempre es tema, la plata, si todos trabajamos por plata y eso A: y para ti es tema la política, tiene alguna vinculación política y sindicato?

B: para mí realmente no, por que yo cuido mis derechos, o sea yo sé que el sindicato no va a lograr que suban el sueldo mínimo a 200 lucas, cachai, porque para hacer eso tendríamos que movilizar a todos el país y todos alegar y dejar la caga y quizás lo subirían a 140, pero del punto de vista político y de tratar de arreglar el mundo, no, porque el camino se lo hace uno y aquí y en la quebrada del ají hay injusticias, nunca te van a pagar el sueldo justo, nunca vas a trabajar las horas que te corresponden, ni en el mejor trabajo tu vas a estar..., entonces sería ilógico que quisiera arreglar el mundo, si no lo voy a arreglar, yo prefiero vivirlo y tratar de hacer las cosas mejor yo, y más encima sería un problema en vez de ser una ayuda, si no falta el que esta hinchando e hinchando, en vez de dar soluciones

A: y la CUT por ejemplo?

B: de la CUT no es mucho lo que conozco, he visto en la tele al presidente de la CUT, pero tampoco se muy bien el rol que cumple, a sea debe ser un enlace entre los sindicatos regionales o entre los sindicatos y el estado para decirle sus demandas, por que no creo que algún día se levante el presidente de la CUT y diga “ah ya vamos a subir el sueldo mínimo vamos todos”, yo creo que deben haber reuniones, asambleas cada empresa o cada representante dirá sus opiniones y entre ellos sacarán conclusiones y pedirán al estado lo que corresponda, así que para mi la CUT debe querer subir los derechos del trabajador, pero tampoco pueden hacer más, si no son dueños del poder y tampoco los pueden obligar, eso no implica que si estamos todos callados toda va a estar bien, siempre tiene que estar alegando por que hay un lote que no esta conforme tampoco significa que nos vayan a arreglar mucho, pero si muestra que hay descontento y están todos atentos, por ejemplo hace poco supe que..., nosotros trabajamos horas semanales a nivel general, entonces son 45 horas semanales, entonces quieren subir a, o sea no quieren subir, quieren hacer horas mensuales, anuales, entonces que pasa si la empresa pasa por un conflicto, tu no trabajas, pero cuando vuelve a funcionar tu trabajas incluso hasta más horas, por que tienes que cumplir con las horas anuales

A: y eliminan las horas extras

B: y eliminan las horas extras, entonces eso es una burla, yo por eso saldría a protestar, si saliera esa cuestión me pondría un capuchón y saldría a tirar piedras, porque para mí esa es una injusticia muy grande, no es culpa de uno que los gerentes o las personas que están a cargo de las empresa hagan malos negocios, entonces que hagan buenos concursos y elijan a las personas que realmente están capacitadas, pero como aquí la cosa funciona con pitutos no traen a la persona indicada y traen al conocido de, yo nunca he salido a protestar, pero por eso yo protesto.

A: vez alguna vinculación entre el mercado laboral, el modelo económico y el mundo del trabajo?

B: mira yo creo que si por que da seguridad al momento de... un buen modelo económico en el país te da estabilidad a nivel nacional, que significa eso, que sabes que donde tu quieras invertir, tu sabes que la empresas donde tu inviertas va a cumplir con todas las labores y tu inversión va a ser segura, pero si tu estas en un país que está en crisis y muy inestable sería complicado exportar tus producto por ejemplo para la unión europea, que pone un montón de requisitos para que un producto ingrese a su mercado, y si ven que los trabajadores, están descontentos, que probablemente las condiciones sanitarias son malas, que probablemente los estándares de calidad internacionales no se están cumpliendo, por las condiciones del país y si está el país en malas condiciones nunca te van a aceptar los productos y eso te perjudica por que la empresa se va para abajo echan gente y empieza el jaleo, entonces yo creo que eso influye bastante

A: y Chile como está?

B: de mi punto de vista estamos..., no estamos mal pero podríamos estar mejor, o sea no estamos mal, porque podemos trabajar, porque veo gente trabajando, no veo mucha gente botada, o sea el que quiere salir adelante puede, por último buscar un trabajo, conozco gente que es pescadora y se levanta a las 5 de la mañana, o por último manejar micros o colectivos que son estudiantes, o sea el que realmente quiere estudiar lo puede lograr, obviamente a nadie le va a caer del cielo, y no vengo de una clase adinerada y por lo mismo trabajo y tengo el crédito CORFO, y le doy gracias al Estado por que me lo dio, entonces no pago mucho, igual esos créditos podría ser mayores para que más gente pudiera estudiar.

A: a ti te da miedo quedar sin trabajo?

B: si, pero solo por un tema de no tomar realmente las decisiones correctas, por que si fuera más recato yo habría esperado un tiempo más, haber estado seguro en la empresa, y ahí haberme metido a deudas, pero quede con plata y quede de planta, entonces ya vamos comprando y quedé un poco metido, entonces el

próximo año recién termino, igual no es mucho ya me queda 1 millón y medio que no es algo inalcanzable, pero si hubiera sido un poco más... habría tomado mejores decisiones, habría juntado un poco de plata y si me despidieran el día de mañana quedo sano. Si me preguntas en un año más te diría que no que no me da miedo

A: y como crees que esta la cosa, hay pega o no hay pega?

B: dentro del país?

A: si

B: hay pero poca, hay que tener suerte y ser jugado, canchero, tener bla bla y jugárselas.

A: y las condiciones de ese trabajo, del poco que hay?

B: depende del lugar, por ejemplo hay buenas empresas, en que si bien, pude que no paguen muy bien te da para vivir y para tener tus cositas, pero hay empresas en que las exigencias laborales son muy amplias, tu vas por ejemplo a AMBRSOLI una empresa grande donde tienen normas de seguridad enormes, cámaras por todos lados y los sueldos son como el ajo, o sea un mecánico titulado te puede ganar no más que 200 lucas, si comparas con otras empresas, por ejemplo a mi me están ofreciendo trabajar en la RPC y el sueldo eran 500 lucas, pero entraba a turno, y ¿cuando estudio?

A: cambiando un poco el tema, tú como crees que debería ser un sindicalizado, cuales son sus obligaciones?

B: primero, estar metido en el cuento, ser regular y constante en las reuniones y tal vez tener un poco más de visión, abrirse un poco más al campo laboral o al ambiente de trabajo y no estar solamente en su línea, o sea me refiero a que si tu estas solamente metido en tu sector y estas metido solo en eso y no miras para el lado no sabes lo que está ocurriendo en los otros sectores, o sea tu eres unipersonal y te da lo mismo las condiciones del resto y vez solo la tuya, pero debería ser que uno abriera más los ojos, abrir más el horizonte y mirar que en la sección de arriba están más o menos las cosas y hablar, que sea informar, informarle a todos en las reuniones, a los dirigentes, ser más constante con las propuestas que hace el sindicato, si se cumplieron o no se cumplieron, o sea alguien más activo, eso no implica que seas alguien problemático o alguien que siempre anda buscando problemas, si no alguien más atento y participativo, somos muy recatados y eh temerosos

A: y de que?

B: seguramente de represalias de la empresa, tú no sabes como piensan arriba?

A: tu crees que aquí hay prácticas antisindicales?

B: o sea yo no he visto nunca que a alguien se le impida entrar al sindicato, ni tampoco he visto que a alguien le impidan algo, pero eso no implica que tampoco hayan, que yo no vea no significa que no hayan, a lo mejor cuando piden permiso los dirigentes no de dan permiso, no sé

A: y de la dirigencia que opinas tú?

B: de la que está ahora?

A: si, has estado en elecciones?

B: si, este año fueron las elecciones y casi salieron los mismos, tú no sabes si es por que son más conocidos o por que hacen mejor las cosas, por que han estado antes ya los has visto, por que miras para abajo, los otros candidatos y está Juan Pérez y tu dices “¿y quien es este?, ¿a quien le ha ganado?” jajajaja

A: ojojoj

B: no, este no me da confianza, mejor vamos por este que a este lo conozco, entonces no sabes nada que Juan Pérez era inspector del trabajo y sabe todas las leyes, tu estas haciendo como algo subjetivo, es como una encuesta de popularidad, a este lo conozco, a este lo conozco y a este lo conozco, pero no es algo informado, si hubieran reuniones y debates y cosas por el estilo sería distinto, a lo mejor algunos son más conocidos en otras plantas, pero tu no sabes nada

A: y los dirigentes están cotidianamente, trabajan?

B: en la planta? Si, están disponibles igual para consultas y cosas por el estilo, pero eso dentro de la disponibilidad de tu trabajo, como soy electricista ando todo el rato de arriba para abajo, entonces igual recorro toda la planta y me topo con los dirigentes, pero hay gente que está todo el rato en un mismo lado y esos no los ven ni por si acaso, a no ser en el momento que te cambies de ropa o a la hora de almuerzo, pero igual va en uno si los quiere buscar, ellos están disponibles.

A: que es más o menos lo que hace la dirigencia

B: a parte de tener los fueros y todo ese cuento, yo creo que está pendiente de los temas que la empresa expone, por que tiene estar informado para que nos informe a nosotros, tiene que saber lo que pasa a nivel de la CUT, porque ahí participa, entonces tiene que estar trayendo los temas a la empresa y viceversa, y cuando tu les preguntas de cotizaciones te aclaran el tema y manejan lo que son las platas, tienen que distribuir

A: y tu que opinas del movimiento sindical?

B: podría ser más fuerte, pero si un hubiera tanta individualidad, si todos fueran claros, con la misma perspectiva de tirar para arriba, yo creo que sería algo fuerte, pero tu sabes que nuestra raza está media mezclada y no faltan los payasos que se van con cosas por debajo de la mesa, entonces todos van con la inseguridad de ¿quien la caga, quien la va a cagar?, podría ser mejor si todos tuvieran las mismas perspectivas, porque saben que no todos buscan el bienestar de todos los trabajadores o de las personas que te eligieron, porque muchas personas se meten con fines de lucro y es re fácil hacerse amigo de todos para después meterse la mano al bolsillo, pero pocos lo hacen por vocación, si fueran más los que lo hacen por vocación a lo mejor sería lago mucho mejor

A: un hito del sindicalismo?

B: ... como?

A: mira si yo te digo sindicalismo que se te viene a la cabeza?

B: compañero, ese es como lo cotidiano, si tu te encuentras con alguien del sindicato te dice “como esta compañero”, te marca como que eres sindicalizado.

A: existe diferencia entre el que no está sindicalizado y el que si lo está?

B: yo creo que no, uno sabe que compañero esta vinculado a una ideología, pero cada uno tiene su propia ideología y la respeto, pero hay compañeros que son de derecha y uno les dice compañeros y ellos te dicen “no me digas compañero weon” pero igual es del sindicato, porque seguramente él defenderá sus derechos o verá con quien informarse, igual son pocos, contados con los dedos, pero con el resto todos “hola compañero, ¿como está compañero?”, es como un hito.

A: y como algo histórico, como una huelga o algo así?

B: bueno, la matanza de Santa María, lo que pasa es que mi familia esta en la historia, o sea no está en a historia pero, lo que pasa es que yo vengo de una familia de músicos y todos han sido músicos, mi papá mi abuelo, todos para atrás, entonces cuando fuel la matanza de Santa María, mi bisabuelo o tatarabuelo, no sé, él tocaba en el grupo de la ciudad y el tocaba la trompeta y él había estado en el ejercito, entonces cuando fue la masacre y estaban todos en la escuela y mandaron a disparar entonces mi abuela o tatarabuelo, él como se sabía las marchas, por que antes las ordenes se daban por marchas, él toco la marcha de alto al fuego y los weones pararon de disparar y ahí termino la masacre.

A: y mirando hacia el futuro, que crees que va a pasar con el sindicato?

B: a medida que se van abriendo las puertas y se va acabado el miedo que había a sindicalizarse, por que tú sabes todo lo que pasó en la dictadura, a lo mejor el sindicalismo va ir agarrando más fuerza por que va a haber menos miedo y la historia va a quedar como un hecho no más y van a haber nuevas ideas y el país va a estar más consolidado, con más tecnologías, entones puede que sea mejor, si se hacen las cosas bien.

Entrevista

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Transporte

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: ¿me podrías contar cual ha sido tu historia laboral, tu historia sindical, tu historia personal?

B: ya a ver, en el año 90 yo ingresé a marítima nautilus, por medio de una amiga de mi hermano, que era la secretaria de un señor que era el abogado del dueño de la naviera nautilus; yo trabajaba en una imprenta, con todo lo que tenía que ver con la venta de papeles...

A: ¿ese fue tu primer trabajo, el de la imprenta?

B: no, yo tuve otros trabajos cuando fui más cabra...

A: no relacionado con este rubro...

B: con el puerto nada, nada; de mi familia no había nadie portuario, solamente mi papá que era marino mercante, pero de puerto nada ¿cachai?... Bueno, ¿que pasó? Que mi hermano me dice un día: “oye Edith, Verónica necesita que le vayai a mostrar insumos de imprenta, porque necesita papelería, facturas, y todas esas cuestiones”... y, sí, hablé con ella, ya, me hizo la pega, le hice la de ella, un día me llama, así como urgente, y me dice: “sabí que necesito que vayas donde un amigo de mi jefe que también necesita lo mismo que yo”; parti tempranito, yo, muy arregladita, tipo onda secretaria, que se yo po, bueno siempre tenia que andar formal porque me paseaba por las empresas; la cosa es que llego allá, y este caballero no llegaba y yo como media nerviosa, como yo soy muy puntual para las horas, media nerviosa, me empecé a pasear y todo, y por aquí por allá, tocan la puerta y entra un señor, alto, muy buen mozo, vestido con gorro, que se yo, y era el

dueño de esa empresa, marítima nautilus, el gallo muy simpático, todo lo que tu querai, en un salón grande, y después de unos minutos, me llama para que yo entre a su oficina, y me siento, en un escritorio lleno de teléfonos, con una preciosa vista al mar, y todo po, y entre que hablaba por teléfono me pescaba a mi un rato, la cosa es que viene y me dice: “bueno, yo quiero hacerle tres preguntas”; y yo, entre mi, pensaba que preguntas, si yo soy la que tengo que vender po, bueno dije que diga lo que quiera; entre sus paseos y todo me dice: “¿cual es tu nombre?”, Edith me llamo yo; y me dice: “la primera pregunta es: ¿usted es casada o soltera?”, y yo, que raro ¿cachai?, soy casada le dije, bien normal po, porque así era, y me dice: “respuesta acertada”; que raro ¿cachai?; después me dice: “¿donde vives?”, acá le dije, en el centro de Valparaíso, a dos minutos del cerro alegre, le conté po, “segunda respuesta acertada”, me dice, “¿hijos teni?”, si tengo dos, “a que bien”, y se paseaba y seguía hablando por teléfono, su celular en ese tiempo, y le digo, y bueno, ¿ahora puedo preguntar yo algo?, “si”, me dice, “¿que necesitas saber?”, entonces le dije porque las preguntas, porque si soy casada, y el me contesta: “es que si eres soltera, las solteras se llevan todo el día hablando por teléfono, no trabajan y un montón de cosas, la segunda es porque si vives lejos como en el interior, siempre con la chiva, ay que se me fue la micro, que se quedo en pana en el troncal y un montón de cosas, y la tercera es porque me encanta que la gente tenga hijos”, plop quedé yo po, entonces le dije de que se trata, y el me dijo: “bueno pero si lo que yo necesito es una secretaria po”...

A: él pensaba que tú ibas a postular como secretaria...

B: claro, y pensaba que me habían mandado pa esa pega po, entonces, me dijo: “necesito una secretaria, entonces habla con Gander”, me dijo, “que es mi segundo hombre a bordo, y mira mi oficina, mira todo lo que nosotros trabajamos, abre todos los cajones, interiorízate en toda la pega, hacemos esto lo otro”, y me dijo en ese tiempo: “yo pago 60 mil pesos, mas las imposiciones, tenemos beneficios, salud” y yo empecé onda signo pesos en los ojos, y yo que bueno que esto que el otro, y me dice: “¿como estai de tiempo ahora?, bien le dije, a todo esto mi pega en la imprenta no era contratada, era por comisión, entonces no era muy buena tampoco porque éramos muchos, entonces ya po le dije yo po, “bueno nosotros abrimos después de almuerzo a las 3 y media, elige tu escritorio, ahí esta tu oficina, somos puros hombres y necesitamos una mujer que sea ordenada”, me dijo, y todo po, y a mi me gusta eso, yo estaba fascinada, me encanta esa onda administrativa, papeles, y me fui a mi casa, le conté a mi marido, almorzamos, me cambié de ropa y empecé así a interiorizarme en todo lo que era esa empresa, me tomaron como bien buena, yo hice todo lo que ellos me mandaban a hacer, este señor tenia una nave, que mucho tiempo quedo varada ahí en la playa de ventanas, tenia una bomba de bencina dentro del puerto, tenia lanchas menores, y un montón de cosas, yo cooperaba con las cosas de su casa porque el tenia su esposa en el norte con su bebe, “hay que hacer esto, hay que hacer esto otro, tengo mi casa, así es que hay que ir a quintero a echarle euna ordenadita, lleva a tu hijo, a tu hija, aprovecha la piscinita”, me daba todas esas garantías como para que yo trabajara bien, me pagaba muy bien, me enseñó ene, me enseñó a tener una personalidad mas fuerte, a tratar bien con los varones, porque después yo empecé a meterme, el tenia una oficina adentro del puerto que hacia las nombradas, entonces un día me dice: “necesito que vayas a puerto, te voy a sacar el carné para que me ayudes a hacer la nombrada adentro, y le ayudes a la gente que trabaja conmigo” y empezó a meterme adentro del puerto y me gusto mucho la idea, y empecé a pasar mucho mas en el puerto, y después paso mucho tiempo, que estuve muy bien con él, hasta que hicieron una gerencia en paraguay de sus hermanos, la cosa es que me dice: “voy a irme y quiero que tu también te vayas con tu familia” y me dio como un poco de susto irme, y la pensé po, y me puse a trabajar con su amigo que era el subgerente de la empresa que era uno de los que trabajó con las torres que se hicieron en 15 norte, las coraceros y esas, ellos tenían una parte de esa construcción, y después cuando llegó igual po: “hagamos esto lo otro”, y empecé como a meterme ahí... hubo un tiempo en que nosotros tuvimos un problema familiar, que mi hermano tuvo una operación al cerebro grave, y estuvo a punto de morir, es mi hermano el que me sigue a mi, y con la preocupación de que es el único hombre de mis hermanos, mi mamá, pucha, que va a ser de él solito en el hospital, y dejé de trabajar por darle el gusto a mi mamá...

A: ¿Cuánto tiempo habías trabajado hasta que sucede lo de tu hermano?

B: allí, hasta el 96, o sea alrededor de seis años con él, y resultó que dejé de trabajar como por 8 meses y, casi, se puede decir que casi, me interné con mi hermano en el hospital, entonces yo estaba desde las 8 de la mañana y me venía como a las 11 de la noche, y por aquí por allá, los doctores, entre que yo pasaba ahí, los doctores me dieron permiso a que yo estuviera con él po, que yo ayudara a mirarlo, a limpiarlo, porque después de su operación, después de haber estado como 79 horas en coma, él volvió pero un bebé, no sabía nada de nada, no sabía ni como se llamaba, ni quien era, ni quienes estábamos alrededor, él era un bebé y babuceaba, y el doctor nos decía no se alarmen porque las personas operadas de este mal, del cerebro, lo primero que se les desarrolla es su parte mórbida, entonces nosotros nos asustábamos porque él hablaba cosas feas, de la cintura para abajo, la verdad es que me gustó mucho estar con él en el hospital porque empecé a ser

el tipo de la nana, la enfermera y empecé a ayudarlo a aprender a hablar denuevo, a caminar, tiene una memoria excelente te digo, ahora es normal pero su andar no lo puede hacer solo, y me quedé esos 8 meses hasta que le dieron de alta, después lo ayudé en la casa con mi cuñada, después lo ayudé con mi mamá, y pasaron cosas que él ya no es la persona que era antes, él trabajaba muy bien en un restaurante en santiago con unos amigos japoneses de mi papá, ganaba bien de plata, todo, y pasó que lamentable que su esposa o no lo pudo ayudar o se cansó, también era joven, es entendible ¿cachai?, y lo mandó de vuelta pa mi vieja, y ahí se separó y ahora él vive con mi madre, mi madre lo cuida y todo, y después cuando yo vi que estaba bien donde mi mamá, con una amiga mía que un tiempo atrás fui su comadre, me contó que en tal empresa estaban haciendo cursos, fui po...

A: ¿esa empresa cual era?

B: Delfos, es una empresa que presta servicios al puerto, con gente como movilizadores, gente que va a atrincar, que va a hacer tránsitos, y unas cosas de esas, y fui a hablar con este señor, igual, muy atento, muy caballero hasta el día de hoy y me dice: “mire yo no tengo ningún problema, yo voy a tratar de que en cualquier momento que haya un espacio, yo la voy a integrar a estos cursos”, como yo soy un poco molestosa, y entre paréntesis perseverante, iba todos los días y como me quedaba cerquita, venía todos los días, y él me decía: “no, todavía no, no hay cupos”, y yo creo que molesté tanto a este caballero que al final él pensó esta señora a molestado mucho así es que mejor le voy a hacer un cupo y me dice: “mire aquí, tal día, hay un curso de tarjadores, ¿quiere?”, pero claro le digo yo, así es que fuimos, me integró y vinimos acá a COSEM, y ahí nos hacían los cursos, tuvimos como dos semanas, una cosa así, con compañeros, había otras niñas, y me metí como hartito en el curso, o sea ahora ya grande me preocupé más de estudiar que cuando era cabra, cuando cabra era palomilla, pelusona, bueno entre comilla todavía, antes me gustaba más ir a joder al colegio que a pasar estudiando...

A: ¿tú alcanzaste a terminar el colegio?

B: sí, cuarto medio, todo...

A: ¿y después de cuarto medio tuviste estudios técnicos?

B: sí, tuve secretariado, cursos que salían por ahí los hacía... bueno, resultó que salí bien en el curso, aprobé y todo po, y este señor de muy buena voluntad, me dice: “me gustaría que se integre acá, a esta empresa, y en cuanto haya una pega, yo la tomo en cuenta, empecé a ir a su oficina, me presenté con los compañeros, y hacíamos cosas por aquí por allá, y un día me dice: “sabe, puede ir a trabajar hoy”, el primer turno, cierto, buso, zapatos, y todos los implementos igual como todas las empresas, y confió en que yo podía hacer la pega, y me acuerdo tan bien como si fuera hoy, que me toca con un barco de la empresa Marinter, gente que yo no conocía, y con un capturador, cierto, y había que capturar los padi uno por uno, y por aquí por allá, en un turno en la mañana, yo entraba a las 8 y salía a las 3 y media de la tarde, a esa hora, cierto, como a las una de la tarde, un señor, un joven, llega muy apurado, y me quería abrir más camiones, entonces yo me puse muy nerviosa y le digo que eso no se podía hacer, y él me dice: “¡¡¡no, pero es que nosotros trabajamos así!!!”, y yo pesqué mi teléfono, cierto, y llamo a operaciones de COSEM y hablo con el jefe que yo tenía en ese tiempo, y le digo, que qué pasaba, que me estaban abriendo más camiones, y que no era como tan capa como para hacer cuatro camiones al hilo, y además era mi primer turno, entonces él me dice: “no se preocupe, yo voy para allá”, yo te juro viejita que mis piernas me tiritaban, yo veía todo nublado, las naves se me movían, imagínate así la primera vez po, yo tiritaba, tiritaba helado, helado, pero helado helado, y llega el jefe y me dice: “no se preocupe, si usted quiere la reemplazo”, no, dije yo, no puedo quedar mal con mi jefe, el confió en mí, yo tengo que hacer la pega, y me dice: “pero tómese unos minutos”, pesqué un papel del piso y empecé a hecharme aire, y el joven me dice: “señora, que está pálida”, sí, le digo yo, es que estos desgraciados me quieren boicotear mi pega, así le digo yo po, y me calmo, hablo con mi jefe de operaciones y le digo que quiero seguir con mi pega, total eran las una y no era mucho lo que me quedaba, así es que resultó que empecé, y como a las dos de la tarde, dije pucha que me quedaba poquito, y justo veo un señor que viene bajando de la nave, y yo digo, parece que lo conozco, y me toca atrás en el hombro, y me dice ‘supe que tuviste un pequeño problema’, ‘¿cómo que un pequeño problema?’, dije yo, ‘ustedes los perros desgraciados que querían boicotear mi pega porque no quieren mujeres en el puerto, que se han creído’, ‘no, no te sientas mal, yo te vengo a pedir disculpas, pero mi compañero se aceleró y que ría que la pega fuera así’, y yo ‘¡no, no me pida disculpas!’, y él me dice: ‘es que yo vengo a darle otra noticia’, ‘¿y qué otro condoro me mandé?’, le digo yo, ‘no, es que para contarte que tienes prolongación hasta las cinco’, me tenía que quedar hasta las cinco de la tarde y seguir trabajando, y yo pensé que tenía que aperrar, que vean que las mujeres podemos, o sea, no porque yo me haya puesto nerviosa, me tenga que ir a mi casa y volver a lo que hacía antes, a mi me gusta esto y lo voy a hacer y voy a seguir acá, y no le voy a jugar feo a mi jefe tampoco, y seguí trabajando, y así empezaron los días a yo seguir yendo, te digo que estoy muy agradecida de todos mis compañeros, que por

la novedad de que iban mujeres al puerto, empezaron a ayudar, siempre con la predisposición de enseñarte, y eso yo lo tomé bien, y como que les caí bien a ellos también, yo tenía que darme cuenta de que estaba invadiendo un terreno que era de ellos y no por ser mujer, yo tenía que hacer lo que yo quería, tenía que respetarlos a ellos, para que ellos me respetaran a mí, lo primero que yo tenía que hacer era ganarme el respeto de ellos, ya que estaba en un terreno que no era mío entonces tenía que jugármela, mi hija me apoyaba y me alentaba, y mi hijo me apoyaba igual pero siempre él más pausado, más pensativo y todo, me decía: “mamá, los hombres adentro del puerto tienen otro vocablo, ten cuidado, fijate bien, tus oídos bien abiertos, tus ojos bien abiertos, tu sabes que ahí entra y salen orquillas”, y que se yo, sin él haber estado dentro del puerto sabía porque era su mamá metida dentro de tantos hombres po, y como es palomilla igual, siempre le ha gustado estar metido en distintas cosas pa probar de que se trata todo y veía lo que yo estaba haciendo, y yo igual le dije a mi hijo que estaba invadiendo un terreno ajeno y que tenía, yo, que adecuarme a sus reglas, y no porque yo fuera mujer tenían ellos que adecuarse a mí, o pensar como yo, ¿cachai?, y de a poco me fui metiendo a conversar con ellos, a escuchar, a contar algunas cosas, a preguntar, que por qué esto, que por qué esto otro, y por qué se llama así, porque dentro del puerto tú tení otro tipo de palabras po, como en cualquiera pega, tú le cambiái las palabras a los sentidos que son, y empecé po, y un día como que paró la pega y no nos mandaban a llamar a nosotros, entonces yo me empecé a preocupar, y jefe: “pucha, ¿cuando tengo pega?”, “pucha es que no le ha tocado a usted”, porque como era por turno, yo antes pensaba que tenía si o si que ir todos los días a trabajar, tenía que estar todos los días ahí, o como que yo era una necesidad, ¿cachai?, y como que era imprescindible, y después entendí que nosotros somos todos necesarios, pero imprescindible no hay nadie, necesario si... y un día me dice: “pucha, aquí me estoy cabeceando porque me pidieron a última hora movilizadotes y no tengo más gente po”, y bueno le digo: “¿y yo?”, “pero señora, son movilizadotes, están parados al lado de la nave, atracando con la plancha, con ganchos”, “pucha”, le digo yo, “pero si ya confió en mí, deme la pega, ¿qué tengo que hacer?”, “¿está segura?”, y en el mismo computador me muestra el dibujito del portuario enganchando la plancha, tal cosa, “ah, le digo yo, pero si yo he ido hartas veces al puerto y he cachado como es el sistema”, bueno, me hizo la nombrada, fui a la gobernación, llego a puerto a orilla de nave y estaba mi supervisor y me dice: “hola, buenas tardes señora”, “jefe, me mandaron de movilizadora”, “ya”, me dice, “a la bodega uno, a la nave”, ¿a la nave, a la nave?, “pero si yo venía a muelle no mas po”, dije yo, habían cambiado las cosas, me subí a la nave, nunca había estado arriba de una nave, bueno entre paréntesis sí, pero no a una nave como esa, yo había estado con mi papá en el barco de él, pero ahora no iba a estar nadie cuidándome, yo ahora era un trabajador más, y me metí po, y voy bajando pa bajar a bodega y me voy dando cuenta que había un tremendo número que decía dos, y miro pa todos lados y como no había nadie me apuro pa que nadie me chara que me equivoqué, o sea una siempre digna, y salí rápidamente a la uno, a la proa, y me metí, y por suerte había un compañero de la misma empresa mía trabajando ahí, y me dice: “flaquita, te toca conmigo”, “sí”, le digo yo, él me ayudó, todo el mundo me ayudó, pucha yo feliz porque todos me decían lo que tenía que hacer po...

A: ¿y tú eras la única mujer?

B: sí, la única, en ese momento yo era la única mujer; bueno la cosa es que pasó un tiempo y baja ese mismo jefe que me manda a mí a la bodega y me dice: “mire hacia la boca de la bodega y se va a encontrar con un desfile”, levanté mi casco y miré pa arriba y vi puras cabecitas, y yo lo encontré raro, no entendía que onda, pensé que quizás me estaba mandando un condoro, no cachaba, pero seguí trabajando po, después salí de mi pega a las 3 y media y después un compañero el josé me dice: “te felicito, hiciste la pega mejor que cualquiera de nosotros”, después varios empezaron a felicitarme, y yo pensé que buena onda ¿cachai?, Sali del puerto me fui a cambiar de ropa, pasaron dos días y me llama una amiga y me invita a un cumpleaños, ella entre comillas trabaja en san antonio, y cuando llego a su casa ella me dice: “¿oye, flaca por casualidad tú estuviste tal día en tal nave?”, “sí, eso fue anteayer”, “yo sabí que erai tu”, me dice, y yo le pregunté de que estaba hablando, que había sabido desde san antonio sobre mi trabajo aca en Valparaíso, “es que por radio todo el mundo supo que había una movilizadota mujer en la nave”, me dijo...

A: ¿y una mujer movilizadota era una especie de hito para el rubro portuario?

B: si po, era como nuevo, una mujer arriba de una nave y como movilizadora, era raro ¿cachai?, por eso en todo chile se comunicó por radio po, que la flaca había estado de movilizadota en una nave, y yo, yo no lo temé como mucha importancia porque pensé que por ser ella mi amiga había cachado que era yo po, y no capté que antes nadie de las mujeres se había subido a trabajar en una nave y había demostrado trabajar bien la pega de movilizadota, después la cuestión es que cuando llegué a los días después a la pega, mi jefe me felicitó, me dijo que lo había hecho muy bien y que estaba orgulloso de que la primera mujer movilizadota hubiese salido de su empresa, y después mis hijos también ya se habían agrandado, los dos super orgullosos y metíos en todo lo que es mi trabajo del puerto, mi hija, pa que veai, me tiene una carpeta con todos los

recortes de todas las veces que han salido fotos mías en el diario, fotos de aquí de congresos y cursos y todo po, con mi mamá y mi tía son mi fan club, tengo fan club en estados unidos que son mis primas que por internet mi hija les manda mis fotos y les va contando todo lo que pasa acá po, todo regio... y de ahí empecé a crecer con la ayuda de mis compañeros y de este señor que me había dado por primera vez pega adentro de la orilla de nave, estoy muy agradecida de él, es una excelente persona, yo todavía le mando gente porque él sigue haciendo cursos; y de ahí que yo le digo a él que quería entrar a trabajar a COSEM...

A: ¿Cuánto tiempo llevabas trabajando en el puerto hasta ese momento?

B: a ver, de tarjadora llevaba como dos años, ahí ligada con todo el cuento de la fruta, pero yo quería crecer más en el rubro, aprender nuevas cosas, y tenía los códigos suficientes para entrar a COSEM, pero en ese entonces había gente que no quería que ingresaran mujeres y me borraron de los códigos, igual alegué, incluso los mismos compañeros me alentaban diciéndome que yo no podía permitir que me pasaran a llevar, y un día me llené de valor y fui, y le dije al señor que me había sacado de los códigos que era muy feo lo que había hecho, de sacarme de la lista únicamente por ser mujer siendo que mi trabajo había sido bien considerado, me tiré pa arriba caleta y le dije que la vida daba vueltas y que algún día estas cosas él las iba a pagar acá abajo porque él estaba actuando nada más que con maldad, pero yo iba dejarlo pasar porque un ser divino iba a cobrar estas actitudes injustas... bueno, después trabajé por Taylor, trabajé por san francisco en la temporada de invierno, y seguí adentro del puerto, todos los días, a dios gracias tuve harta pega, entre turno y no turno le ayudaba a una amiga que yo tengo que yo quiero mucho, le ayudaba a otro amigo en una cuestión de bicicletas, pero yo a mi puerto no lo dejaba, ahí me empezaron a mandar más de movilizadota, me mandaban chiquitas para que yo les enseñe, entonces onda que yo fui también como un poco profesora, y empecé a subir y a buscar otras expectativas, a hacer más cosas, capacitarme más ¿cachai?, capacitarme en otras cosas dentro del puerto, porque tarjadores habíamos muchos, entonces los otros como contratados tenían más posibilidades que yo, y un día al negocio de bicicleta llega un compañero que me cuenta que pertenece a un sindicato y me invitó a ir po; “no”, le dijo yo, “no pasa nada con tu sindicato, horrible, se la llevan en conflictos”...

A: ¿esa es la visión que tú tenías?

B: sí y pa afuera caleta de gente como yo que pensaba lo mismo, además este pasaje era de puros borrachos, nunca lo había visto por dentro, ni siquiera pasaba por aquí, que iba a querer ir al sindicato pero le dije a mi amigo que algún día lo iría a conocer; y un día cualquiera me encuentro aquí en el plan con el esposo de mi amiga del negocio que justo iba pal sindicato y me pide que lo acompañe y lo acompaño po y entro acá y lo sentí como frío, como solo, puros varones, y esa onda que todos te miran porque erí una mujer, pero no más que eso y pasó, después ramiro me dice: “pucha anda, visítalo”, y él hablaba de su sindicato hasta que yo un día le dije: “sabi que más, voy a ir a tu sindicato, ya me llenaste”

A: ¿y te decidiste a ir porque él te había insistido mucho y no porque había cambiado la imagen que tú tenías del sindicato?

B: no, no, no, la imagen seguía la misma, era por su insistencia y para salir de la curiosidad de lo que él me hablaba, y llegué acá y me lo mostró, que había cultura, que había deporte, que había una comisión de disciplina, me presentó a los directores, todos buenas personas, todo bien, todo tranquilo, además de encontrarme con el tesorero que habíamos sido compañeros de colegio cuando éramos chicos, y justo en ese año había abierto las puertas para las mujeres

A: ¿y qué año era ese?

B: te estoy hablando del 2002

A: ¿o sea antes del 2002 no podían ingresar mujeres?

B: 75 años de puros varones

A: ¿Por qué se díó así o porque...

B: era un sindicato de varones, era un sindicato de estibadores, y los estibadores eran todos hombres

A: ¿y si una mujer estaba incluso bien considerada en algún trabajo del puerto y quisiera afiliarse como trabajadora a este sindicato no podía?

B: no porque esto era hombres, puros machos ¿cachai?, ni siquiera sus esposas entraban, ni siquiera sus hijos, celosos eran con su sindicato, entonces era como raro después de 75 años abrir a mujeres, y era solamente porque la directiva de ese tiempo que ha sido reelecta hasta ahora cambió el chip, y pensaron que el sindicato tenía que abrir ventanas y puertas para todo el mundo, que si había cultura, había cultura para todo el sector, que si había deporte, había deporte para todo el sector, y que si había un salón donde se podía hacer una fiesta se podía prestar pa distintas personas, entonces ellos abrieron puertas y ventanas, para que todo el mundo entrara a conocer de que se trataba el sindicato y empezaron a hacer limpiezas también, tú sabi que en todas partes hay gente que obra bien y otra que lo hace mal po, y ellos empezaron por hacer una limpieza, este muchacho que es muy bueno pa la yerba si no se pone a hacerse una recuperación se va

A: ¿la limpieza que realizó el sindicato no se relacionó con conductas antisindicales sino más bien abarcó todo tipo de conductas de los distintos ámbitos de la vida de los sujetos?

B: claro, porque ellos querían en ese tiempo terminar con los conflictos, cualquier cosa que pasaba, el sindicato n°1 era el que estaba en la calle, tirándole piedras a carabineros, haciendo daño, en esta misma sala, en ese tiempo era puro escombros, sin vidrio, sin nada, entonces ellos, desde aquí mismo, le tiraban cuestiones pa abajo, botellas, tenían casilleros que no servían, entonces esa imagen igual la tenía todo el mundo, el conflictivo era el sindicato 1, era el cuadrante, el que tenía más gente y el que hacía todos los desmanes, entonces, ¿qué pasaba?, que ellos por pelear con el gobierno bloqueaban las calles, no pasaban los buses, quemaban neumáticos, tenían la mansa cagada en las calles, entonces al final, la directiva, la gente, la asamblea, nos fuimos dando cuentas que bloquear las calles a nosotros no nos servía de nada, si nosotros eramos portuarios ¿cachai?, entonces, nadie hacía nada, sacaban los escombros y seguían pasando, si nosotros eramos portuarios, por último teníamos que parar el puerto o parar una nave, pero tampoco estaba en los pensamientos de la directiva, y es la misma que está ahora te digo porque los han ido reeligiendo, ¿por qué?, porque los gallos que están en esa directiva lo están haciendo muy bien, y yo te digo, no porque me haya hecho amiga de ellos, yo estoy hablando de esa manera, lo que te digo lo ha visto todo el mundo, el sindicato 1 es bienvenido en todas las empresas, el sindicato cuando abrió ventanas y puertas, las empresas le abrió las puertas al sindicato, nosotros aquí como sindicato, yo te lo decía, la mayoría y creo que el 1 % no tiene pega en todas las empresas, pero ahora todos los chicos del sindicato tienen códigos en todas las empresas, todas las empresas los llaman a trabajar

A: ¿y cual fue el cambio que se produce en la política del sindicato, además de abandonar la estrategia confrontacional conflictiva?

B: yo creo que fue más la limpieza que se hizo con la gente, había mucha gente dedicada a la droga, a tomar, a emborracharse, a lo mejor delincuentes, entonces nadie quería nada con nosotros, por lo mismo, si entraba a puerto era borracho, o si entraba a puerto quizás iba a robar, y lamentablemente las cosas se dieron así y así se limpió el sindicato, el que no sirve pa fuera, ¿y qué pasa ahora con el sindicato?, existe una comisión de disciplina que decide los castigos que se entregan a todos los trabajadores que por decirte lleguen borrachos a trabajar, y que te castiguen implica que no tengas derecho a ninguna nombrada, no podés ir a trabajar, lo que significa no tener dinero, ahora yo digo, se gana mucha plata si eres ordenado, si sabes ahorrar, puedes vivir tranquilo, ahora a dios gracia, yo estoy ahora contratada en TPS, después que llegué al sindicato empecé por ir por allá, a ayudar y todo, hasta que de repente llegó el aviso que necesitaban gente en ultraport, me fui al puerto y empecé a molestar y a molestar, me mostraba y me mostraba y me mostraba, iba todos los días, salieron unos cursos y me metí mientras tanto a uno de los cursos, hasta que empecé a trabajar en ultraport, que es una empresa grande, solvente, turno por medio, turno por medio, y estuve con ellos hasta invierno del año pasado, estuve como tres años en esa empresa

A: ¿tú sientes que el estar afiliada al sindicato te daba un plus para ingresar a las empresas?

B: sí, de todas maneras, como te dije, el sindicato abrió puertas y ventanas a las empresas, y la directiva se la juega mucho

A: ¿antes cuando este sindicato era caracterizado como conflictivo, cuáles eran esos conflictos por los cuales ellos abocaban su plan de acción?

B: no tener pega po, además de que el gobierno nos había prometido a nosotros realizarnos una serie de capacitaciones, y eso estuve por mucho tiempo parado, entonces ellos peleaban por eso, porque todo el tiempo nos mentían, nos mentían.

A: ¿entonces había un compromiso de capacitación de qué gobierno?

B: de la concertación, que por ejemplo, habían llegado a un acuerdo con portuarios de invertir, por decirte, 3 millones de pesos, en capacitación, que permitían, a cada trabajador portuario capacitarse en dos cursos, uno propiamente tal de puerto, y otro en relación a trabajar fuera del puerto, cuando no hubiera turno pa uno po, y así uno no quedara en ciertas temporadas sin pega, ¿cachai?; y bueno, cada año que pasaba que el gobierno no ponía en marcha estos cursos, iba bajando la cantidad de plata po, y al final salió esto el año pasado pero nos dieron un monto de 800 mil pesos en vez de 3 millones po, pa que veai po, tuvimos que capacitarnos con 800 lucas que era una caga, pero salió, yo hice mi curso de grúa, salí bien, me dieron un diploma, me dieron mi carnet, mi tarjeta y creo que estoy capacitada para en cualquiera momento trabajar en grúas

A: ¿Cuál ha sido la política y la estrategia de la directiva actual de tu sindicato, que por lo demás, como tu dices, ha sido reelecta en repetidas ocasiones, para sacar adelante a la organización?

B: lo que yo veo es que se la juegan por cada socio del sindicato, y andan metidos por todos lados, van a todos los seminarios, leen todos los códigos del trabajo, se mete en todo lo que es seminario, en todo lo que es libro, van a santiago, conversan con los ministros, dicen lo que necesitamos, se la juegan por nosotros, ahora vienen

a nuestro sindicato gente que nunca antes había venido, ministros, dueños de las empresas, ahora por ejemplo, para septiembre, para nuestra fiesta de la chilenidad vinieron todos los gerentes de las empresas, ahora en nuestro sindicato tenemos a muy buena gente, gente educada, excelentes trabajadores, chiquillos jóvenes que recién se están incorporando y ya están bien considerados en las empresas, por pertenecer a nuestro sindicato; ahora nosotros debemos ser polifuncionales, ¿cachai?

A: ¿qué significa la polifuncionalidad para ti?

B: que tenemos que saber hacer toda la pega del puerto, ya no eres tu solamente tranquista, tienes que ser movilizador, tienes que aprender grúa, todo, y para eso las empresas te capacitan, y mi sindicato nos busca cursos por todos lados y nos capacita

A: ¿y de donde obtienen los fondos para estos proyectos, por ejemplos de capacitación general?

B: es que cada uno de nosotros paga una mensualidad como socios, y de esa plata se mantiene el local, que teni que hablar mas o menos de un millon de pesos mensuales, porque tenemos baños, califon, casilleros, todo, y eso es plata po, tenemos que mantener gente administrativa, tenemos que mantener los guardias, para que no entre cualquiera

A: ¿antes de este cambio que tuvo el sindicato, existía una mensualidad, como se mantenía el local?

B: si creo que si, habia parece una mensualidad, pero los viejos se preocupaban de otras cosas, les gustaba mucho tomar, se dab la gran vida, se daban el lujo de ser ellos los portuarios pero tenían medios pollos que iban a hacer la pega por ellos, y así se usaba adentro del puerto en esos tiempos, ahora eso no se puede, todo está controlado, tú eres el portuario y tú vas a trabajar, y el sindicato se preocupa que vayas en buen estado, bien vestido, el trabajador ahora es muy responsable, ahora en el sindicato entramos mujeres como trabajadoras y tambien entraron las mujeres esposas de los trabajadores, y los hijos tambien, el sabado las niñas vienen a hacer ballet, tambien hay cursos de guitarra, pintura, este mes empieza el teatro, tenemos tremendos salones, un tremendo cacino, donde se pueden hacer cosas para los niños nuestros y para otros niños tambien, abajo teniamos al lado de los camarines una sala bien grande que se utilizaba paraguadar escombros para los conflictos, y un día el presidente dijo: “no, estos se acabo, se saca todo”, y con la ayuda de los camiones municipales, del trincao, el trincao esta en todas partes, en todas las fotos, en todas las paradas, es un personaje del puerto, nos ayuda en todo, y bueno limpiamos el lugar; yo un día bajé y pensé en que podíamos convertir ese espacio y cachando por aquí por allá, dije que podríamos hacer una mini cancha, y un día mis compañeros de la directiva me comentaron que iba a haber una reunión de la unidad vecinal porque querían arreglar el punto llamado rojo del puerto, la cuestión es que formamos una comisión, y empezamos a reunirnos en el sindicato, y por aquí por allá, la presidenta de la junta de vecinos cuenta a todos que estaban unos proyectos como concursables de la municipalidad, y tu sabi que las mujeres siempre vamos a la pelea po, y los hombres nos apoyaban, pero igual se empezaron a correr un poco, y nosotros quedamos cuatro, más el hijo de una de las señoras, y entre conversaciones y todo, un día la Lourdes, que era la presidenta de la junta de vecinos, me pide ayuda po, y nos inscribimos en ese proyecto, y empezamos a estudiar todos los papeles, a estudiar, a estudiar, a estudiar, y un día nos encontramos las dos solas, y el presidente nos prestó su oficina, estaba el computador y estuvimos cuatro días las dos solas, a puro completo, completo y café, llenando formularios, buscando presupuestos, y se nos ocurrió cierto, de hacer murales, en una escuela, en una cancha, en una calle, se nos ocurrió hacer ferias itinerantes, para explicar, cierto, que es lo que hacia carabineros, bomberos, el sindicato, el mercado, y yo pense en el espacio que teníamos abajo, y propuse hacer tambien un proyecto de convertirlo en una mini cancha, para que vengan los niños del sector, colegios y empezamos a trabajar, a todo esto nuestros proyectos eran como de cuatro millones, poquito pa lo que ibamos a hacer, pero entre aquí y alla, nose si cortan la cola la gente o el gobierno nos bajo la cuota, y llegamos a 3 millones 6, eso nos dieron, ¿cachai?, y un día el señor cornejo nos llama para que fuéramos a buscar a un cerro los diplomas, los cheques, y nosotras muy afiruladas fuimos po, y nos ganamos el proyecto d ela mini cancha, y nosotros como sindicato recibimos toda la parte de materiales, y nos entregaron todo lo que necesitabamos, pintura, yeso, fierro para la escala y hicimos una netrada especial para no bajar por el casillero de los hombres, hicimos otra entrada pa la cancha, y lo hicimos todo voluntario, nada se paga porque la plata es nada mas que para materiales, y hicimos una feria en la matriz, la segunda la hicimos en la plaza echaurren, y la ultima que fue la de la clausura, la hicimos a lo grande aquí en Sotomayor, participaron los bomberos, los chicos felices porque se podían subir a las bombas, la parte de las brigadas de narcóticos, que trajo frascos con cráneos, nosotros como sindicato la parte cultural, el consultorio, la municipalidad nos trajo plantas, nos contactamos con el club de cueca, hicimos una fiesta de la chilenidad, tocaron cueca y bailamos, venía el mayor de carabineros, la gobernación, se nos llenó, hicimos trípticos, hicimos afiches, y después todo lo que gastamos había que boletearlo, hacer todo el balance tal cual, que nos cuadrada perfecto, no nos podía faltar ni un peso, había que ver lo de las colaciones de la gente que trabajaba, el mercado las hacía y nos cobraba por decirte la

mitad, entonces se iba haciendo así pa que la gente trabajara con ganas; a todo esto la envidia de un compañero, me dice: “como es posible yo trabajé como dos años pa que me dieran esa wea de cancha y no me pescaron”, y yo le dije que había que ser perseverante, que había que jugársela, no es tan fácil, hay que buscarla, la hicimos la inauguramos, llegaron los jefes, vinieron la gente de la municipalidad, fotos pal diario, vinieron un montón de gente, la inauguramos e hicimos un cotelé, torta con galletas y jugos, todo sano, copete nada de eso, todo impeque, y todos comieron, y la cancha se inauguró, se inauguraron las ferias, salió todo, y nos resultó...

A: ¿qué otras funciones realiza el sindicato?

B: bueno, nosotros trabajamos mucho también con instituciones de caridad que tienen que ver con el padre Hurtado, y también trabajamos con las empresas para conseguirmos cupos en distintas capacitaciones, por ejemplo, yo misma he asistido a varias capacitaciones, una incluso en el norte, donde nos alojaron en iglesias, y se trataba de una capacitación sobre sindicalismo, y nosotros éramos los únicos de transporte, había gente de supermercado, de hartos rubros, y como yo soy medio palomilla y caigo en todos lados, porque para mi son todos iguales, y yo trato a todos por igual, así crié a mis hijos y también así me criaron mis padres, entonces yo me fui metiendo, era mi primera capacitación, no conocía a nadie, en cambio entre todos se conocían de antiguas capacitaciones, bueno, la cuestión es que yo me fui presentando como mujer, como trabajadora, y como portuaria po, y al final, de pelusota fui cayendo bien po, y el último día hicimos una votación para elegir al mejor representante de su sindicato, como el que se había puesto mejor la camiseta participando con entusiasmo en el curso po, y me eligieron a mi po, y llegue orgullosa con mi medalla de honor a mi casa...

A: ¿Por qué tú en estos momentos no tienes un cargo dirigenial?

B: porque yo creo que en el sindicato tenemos que tener un tiempo de socios antes de ser dirigentes, además es mi primera vez que soy sindicalista y aún debo aprender muchísimo antes de pensar en presentarme para algún tipo de cargo, ¿cachai?, igual hay hartos compañeros que piensan que yo podría estar en la directiva, porque siempre me ven trabajando, metía en cuanta reunión hay y too po, pero yo se que aún tengo muchas cosas que aprender, aunque igual yo creo que es mi obligación estar peliando por mi sindicato, defendiendo a mis compañeros, hombres y mujeres, aunque no tenga un cargo todavía, también uno tiene que estar estudiando permanentemente, por ejemplo, el código del trabajo, por darte un ejemplo, ¿me entendí?...

A: ¿pero es tu aspiración personal llegar a tener un cargo dirigenial?

B: sí po, yo voy pallá, me gusta mucho estar trabajando y ayudando a los compañeros y a toos en general

A: sobre tu sindicato, me has contado que mantiene excelente relación con la comunidad, con las empresas, pero ¿cómo es la relación con otros sindicatos?

B: a ver, acá en el sector hay muchos sindicatos que son chiquitos, nosotros somos el mas grande, de este rubro a nivel nacional, así es que la verdad es que no mantenemos mucho contacto

A: ¿sobre tu sindicalización, ésta guarda relación con tu historia familiar, es decir, los integrantes de tu familia también están sindicalizados como tú, por ejemplo?

B: no, porque como yo te digo, somos puras mujeres en la casa, mi hermano trabajó en un rubro totalmente distinto y jamás perteneció a un sindicato, mi hermana trabaja en el puerto de Quintero y también pertenece a un sindicato, pero somos todos como la misma onda, la onda social, la amistad, la ayuda, somos más por ese lado, empezamos por ahí, y de esta onda social yo llevo al sindicato

A: entrándonos en la situación de tu sindicato, ¿qué opinas en torno a que no esté actualmente federado?

B: nosotros lo decidimos en asambleas y lo hicimos por que ellos nunca hicieron nada por nosotros, entonces siempre en la federación estaba el nombre de este sindicato, pero eso sólo los favorecía a ellos, a nosotros en absolutamente nada, y no porque nos tuvieran mala o al revés, es que en general las federaciones no están cumpliendo sus deberes, no están trabajando por los trabajadores, nosotros con todos los compañeros en asamblea discutimos el tema y todos, todos, estuvieron de acuerdo con que nos retiráramos y trabajáramos de manera autónoma

A: ¿y cuales son las funciones que debería cumplir la CUT y sus federaciones que en tu opinión no cumplen?

B: es que todo esto es política y para mi no sirve, a mi no me preocupa para nada la política, porque no me sirve, porque es nada más que hablar y hablar y nada más po, todo lo que prometen no lo cumplen y pasan años donde tu teni que estar peliando pa que te cumplen una parte de todo lo que te prometieron, teni que terminar haciendo disparates para que te pesquen en algo y en realidad pa que los deji de molestar

A: ¿y esta percepción de la política como algo innecesario, es una opinión generalizada entre tus compañeros?

B: sí, yo creo que sí, en este sindicato lo que menos se habla es de política, nosotros somos 300 aquí en el sindicato y deben ser muy re pocos los que están en algún partido, pero como no hablamos de política es poco lo que se conoce, ahora, si tu me preguntai a mi si soy de derecha o de izquierda, yo te digo que no soy de ningún lao, por ejemplo yo opino de acuerdo a lo que conozco a las personas, por ejemplo, Michael Jackson,

yo lo conocí negrito, bonito y con linda voz y hasta el día de hoy tengo todos sus discos, pero si tu me hablaste ahora de él y me decías que es pedófilo a mí me sigue gustando igual, lo mismo que me pasa con un militar, yo fui dos años milica, y yo ahí conocí al señor Pinochet y el viejo me gustó, el viejo me cayó bien, el viejo nos daba lo que nosotros pedíamos, otra onda antes del 73, y después lo que hizo para mí no sé, no estaba yo ahí, ahora al viejo lo acusan de muchas cosas...

A: ¿y cómo ves tú la evolución que ha tenido el sindicalismo en Chile?

B: yo lo que es sindicato lo estoy viviendo ahora, nunca antes tuve cercanía con esto, pero a mí me preocupa más la onda social, no me gustan los conflictos, y eso es lo que me interesa ahora dejar en este sindicato, que desarrollemos la parte social, de capacitación, cultural, y yo al resto de los sindicatos los veo en conflictos, veo desorden...

A: ¿y cuáles crees tú que son las proyecciones futuras de este sindicato?

B: incorporar más mujeres, seguir en la parte cultural, seguir apoyando a mis compañeros en la parte del deporte, hacer más proyectos para capacitación y continuar como un proyecto social

Entrevista

Trabajador mayor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Transporte

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: En qué consiste su trabajo?

B: Bueno, yo soy trabajador portuario, mi trabajo en sí es ser estibador, es decir, estibar y desestibar cargas tanto dentro del buque o dentro de lo que se llama aquí los muelles, que eso es fuera del buque. También el trabajo de nosotros es la carga federal, aquí llamamos carga federal lo que es la fruta, containers, fierro, surtidos, pero en sí la pega de nosotros es estibar y desestibar la carga tanto afuera como...

A: desde hace cuánto tiempo que se desempeña como estibador?

B: Yo llevo como 9 años aproximadamente

A: y el sindicato?

B: yo en el sindicato llevo como 5 años, aunque a pesar que de repente me he ido del sindicato, he vuelto...pero sí he estado más o menos como 5 años

A: pero ahora desde que volviste?

B: 2 años...yo volví al sindicato y ya llevo como 2 años

A: oye yo tengo entendido que el puerto lo privatizaron?

B: sí, hay un sector que está privatizado que es del sitio 1 al sitio 5 que se llama que eso lo privatizó el terminal pacífico sur, el PPS, que ese los dueños si son alemanes, así que ellos tienen el monopolio dentro de ese lugar, entre el primero al sitio número 5.

A: y cuántos sitios tiene el puerto?

B: en sí tiene 7, el puerto tenía 10 sitios, ahora tiene 8

A: entonces 3 son públicos..

B: son 3 públicos, que pertenecen a la empresa portuaria de Chile

A: y eso lo maneja la aduana....?

B: lo maneja el PORCHI, la empresa portuaria de Chile, que también están en la licitación porque también lo van a privatizar, pero en un plazo demasiado corto, debería haber sido ya, haber hecho la privatización de los tres...del sector del espigón (¿) que se llama que es la parte del muelle Prat hacia Barón, que tienen que privatizar toda esa parte hasta arriba.

A: y tienen que hacer más sitios?

B: eh, sí porque tienen que ampliarse para lo que es crucero, el espigón que se llama lo están ocupando ahora los pescadores, ellos tienen que salir de ahí e irse hasta portales, entonces pasa que desde el espigón que donde está a la altura del sector puerto hasta Barón ahí van a hacer sitios para todo lo que es crucero.

A: entonces el puerto tiene múltiples como dueños, gente que lo maneja?

B: no siempre el puerto, porque como te decía ahora denante, el puerto desde el sitio 1 al 5 es el terminal pacífico sur

A: y tu para quien trabajas?

B: yo en si, el trabajo, yo le trabajo a todas las compañías, supongamos que son 9 compañías, yo le trabajo a 8, este es un trabajo libre, es como un mercado libre, si yo vengo a un trabajo, si yo pregunto en una compañía y pregunto “puedo trabajar” trabajo, si no vengo, no trabajo, por eso te digo que es un mercado libre

A: osea que no tienen un contrato?

B: no, nosotros solamente nos hacen un contrato a plazo fijo

A: por cuanto?

B: por las horas que puede durar el turno, el turno en sí dura 7 horas y media, que está estipulado en la ley

A: osea que tu contrato dura esa 7 horas y medias, y si tu tienes un accidente en el trabajo?

B: hay un seguro de por medio, nosotros tenemos seguro y si hay un accidente está el IST, nosotros estamos asegurados, hay un seguro de vida también, en caso de por muerte dentro del puerto yo tengo un seguro, osea aquí se paga lo que corresponde. Es como el único trabajo que yo me he dado cuenta que aquí en Chile se paga como corresponde, aquí te pagan las horas extras que corresponden, te pagan todo, osea en realidad...

A: y las AFP?

B: eso es...por ejemplo en el mes uno puede hacer 300 mil pesos, pero pa cotizar tienes que ir comparando con tus papeletas de pago cosa que de repente, tamos en Chile, y tienes que ver que al empleador se le va a ir una papeleta y no te va a cotizar una o dos, pero generalmente se pagan todas

A: y quién es el encargado de cotizar?

B: cada empleador, a cada empleador que yo le trabajo

A: si tu trabajas para nueve empresas...

B: si yo le trabajo a 9 empresas las 9 empresas tienen que cotizarme dentro del mes, si le trabajo a una una me va a cotizar

A: y la salud lo mismo

B: pasa lo mismo, y el seguro de cesantía, y para el caso de nosotros es distinto que para el contrato indefinido porque nosotros plazo fijo tenemos seguro de cesantía cada 6 meses, en cambio el indefinido lo tiene que hacer cada un año

A: cómo es eso, me puede explicar?

B: cuando nosotros, nosotros tenemos seguro de cesantía, cada uno, nuestro empleador paga el 1,6 % de las imposiciones y nosotros pagamos el 0,8%, y ese fondo va dentro del seguro de cesantía, ese fondo es cuando tu quedas cesante, tienes la libre opción de retirarlo, en el caso de los que somos plazo fijo lo podemos retirar 6 meses, al séptimo mes no podemos cobrarlo, en cambio el contrato indefinido lo tienes que hacer presentando una carta, y es un jaleo súper grande

A: y por ejemplo indemnizaciones?

B: también están las indemnizaciones, si tu te accidentas dentro del puerto, y me corto un dedo, me van a indemnizar

A: ah, pero por ejemplo si te echan?

B: no aquí no hay indemnización, nada, si aquí la compañía te puede cortar y decir no requiero más sus servicios, y sonaste por qué, porque nosotros estamos trabajando con un contrato plazo fijo. Ahora lo que está implementando la empresa es hacer un convenio con la persona esto se hace en forma individual no colectiva, de repente ni siquiera los sindicatos no sirven, para mí el sindicato no me sirve de nada. Para qué me sirve a mí el sindicato, para una pura función, para venir a cambiarme ropa, bañarme y para mantener mi ropa y para nada más, porque para mí sindicato y ningún sindicato dentro de la empresa portuaria te da trabajo, aquí el sindicato a mí no me sirve, para ese tipo de efectos no me sirve, osea nosotros los trabajos los encontramos solos, yo voy a la empresa presento mi currículo, osea aquí la directiva que nosotros tenemos no nos lleva y dice “ya yo quiero que toda esta gente entre el convenio”, no mijita eso no es así, eso es mentira, y ninguna compañía, osea ningún sindicato que aquí son como 4 sindicatos en Valparaíso lo hace, ningún sindicato portuario, aquí cada uno se busca, aquí cada uno mata su toro, aquí yo busco mi trabajo. Y si yo tengo pega es por mí

A: y, ya, bueno yo tenía entendido que ustedes funcionaban con un sistema como de llamada...

B: Sí hay una cosa que se llama chinche(¿?), es una cosa que es como un abecedario y tiene que girar, cuando llega tu letra ahí te toca, pero eso empezó a funcionar, osea eso se hizo hasta un año y medio atrás, y ahora se cortó esa parte, ya no existe, sólo existe dentro de la compañía, supongamos la compañía tiene 40 personas y dentro de ello trabaja la gente, entre las compañías que existen, pero con los sindicatos ya no funciona, en ninguno, y el sindicato 1, ni el 2, ni el de bahía, nadie, nadie hace ese sistema, antes los viejos tenían el derecho de hacerlo, ahora no, por qué, por la corrupción. Lo que pasa es que eso ha sido...por eso ya no les sirve, por eso ya no hay efecto dentro de ellos.

A: que complicado..

B: qué lata

A: y en tu familia había gente sindicalizada?

B: si mi viejo era trabajaba, y era de este mismo sindicato de estibadores que antiguamente era la grey(i), aquí trabajaba mi hermano, luego mi otro hermano y ahora yo que me metí dentro del rubro

A: y eso tiene influencia en que tu seas parte de...?

B: Mira, es que sí de repente la influencia te abarca es cuando tu familiar directo te inserta dentro de la compañía, a veces por el apellido...

A: y como llegas tu al sindicato acá?

B: llegué porque yo lo conocía de siempre, como te dije mi papá era del sindicato y yo de niño chico siempre vine al sindicato, venía a comprar la mercadería, el pan, porque el sindicato era totalmente distinto a como es ahora, porque antes tenía supermercado, panadería, habían sistema de ventas de electrodomésticos, el sistema era distinto...

A: me puedes explicar un poco

B: en el sentido de que antes la gente que trabajaba ganaba mucha plata porque cobraban por tonelaje, peso, por eso ganaban mucha plata, más que un médico, mi papá del año 60 y tanto al 80 que se fue jubilado ganaba más que un médico, trabaja una semana y tenía 30 días pa darse vuelta, ahora se ha globalizado, el monopolio, lo maneja mucho, se reduce, no hay tanta carga pesada se redujo el pago, hay maquinarias, nueva tecnología, se reduce la mano de obra

A: el puerto ha cambiado eso ha afectado lo que es el sindicato

B: no solamente a mi, a mucha gente le ha afectado la globalización de los puertos, porque con la privatización del 1 al 5 el sistema cambio mucho, ahora con la privatización del espigón? hacia arriba muchas cosas van a cambiar mucha gente se va a ir pa fuera, a parte la gente que cumple el tiempo que pide el gobierno para la jubilación y le den una jubilación, ahora no va a ser así, porque como va a estar monopolizado y privatizado, el empleador te va a pagar lo que él quiere, si antes te pagaban por metro ahora no te pagan por distancia te pagan por lo que el quiere, cada puerto de Chile no es lo mismo, en San Antonio o a Iquique te pagan \$25000 la mano aquí te pagan \$14000 no es algo parejo dentro de todos los puertos

A: porqué te sindicaste ahora?

B: es que mira, cuando uno entra al sindicato, yo entré porque mi papá trabajó aquí, mi hermano, es una buena opción porque vivo lejos, en Playa Ancha, así que aquí tengo pa bañarme, cambiarme ropa....

A: cumples alguna otra función en el sindicato?

B: para mi no, en lo personal no tengo ningún tipo de beneficio, aquí las cosas son individuales, no existe la parte colectiva porque lo pueden tomar como un motín

A: y existió en algún momento?

B: que yo sepa no, puede ser que en el sindicato se han amotinado, en la asamblea de repente se levantan y hacen cambiar la directiva, a pasado en otros sindicatos que han echado a toda la directiva

A: y las asambleas como son?, has participado en alguna de ellas?

B: sí, cuando hay reuniones y no tenemos trabajo, tenemos que venir a la reunión porque es algo obligatorio

A: cada cuanto tiempo se hacen las asambleas?

B: mas menos, dentro de un margen de una al mes

A: que temas se tratan en la asamblea?

B: hablan de las actas anteriores, de repente salen a flote los temas de la licitación del puerto, depende de las fechas, ahora se esta hablando de la fiesta de fin de año, porque aquí se hace fiesta igual que en septiembre, de los beneficios que puedes obtener de la compañía, o si la compañía te están remunerando mal, el sindicato te tiene que respaldar frente a los jefes a exigirles que el turno no es lo que corresponde.... eso mas o menos son los temas que se hablan

A: el rol de la dirigencia cual sería?

B: el rol de la directiva es apoyarte cuando algo es injusto, tu secretario te tiene que respaldar con una base, con algo fidedigno, que demuestres, sabís que... por ejemplo una compañía me cortó porque no tenía bototos yo voy y digo no me gustó esto yo por un simple bototo, la compañía tiene como 40000 pares de bototos, como no me va a poder pasar uno.... la directiva tiene que ir a hablar con la persona...

A: ellos cumplirían un rol de intermediario?

B: Sí, son intermediario de repente, porque para llegar nosotros a un gerente, a un agente, es como muy largo el conducto regular, entonces preferimos hablar con le presidente o una persona competente, "sabes que tengo este problema en tal sección, en tal lugar", y la directiva tiene que hacerlo..

A: y qué mas hace?

B: ese es como el rol mantener la cosa, mantener el sindicato

A: Tu pagas por el sindicato?

B: es un sistema en que tu tienes que pagar 5 mil pesos mensuales, se paga eso y te lo van descontando por turno, osea tu puedes, tu le dices aquí al secretario o tesorero que te descuenta cada compañía mil peses, cuando tu pagas los 60 mil pesos que corresponden en el año, lo puedes pagar como en un mes, como en 6 meses, 8 meses, un año, porque esto no es algo colectivo, es algo individual, mientras yo más trabajo más voy a ganar, y si no vengo no voy a trabajar, entonces no es colectivo esto es algo individual, por eso yo de repente en tres meses puedo pagar todo lo del año, y después queda el excedente que eso te lo devuelven, eso no queda pa dentro, no llega a la caja chica, el excedente es tuyo, te lo reembolsa el sindicato al mes siguiente

A: y entonces el manejo de las platas es función de la directiva...

B: eh, si po, es función de los dirigentes, hay una comisión que se encarga que es la revisadora de cuentas, aquí hay comisiones de repente, por ejemplo la comisión de disciplina

A: y la asamblea tiene, le dan información respecto al funcionamiento?

B: si tiene que darle, es obligación, porque nosotros somos la asamblea, nosotros somos los que mandamos dentro del sindicato, y de repente nosotros podemos agarrar al 20% de los trabajadores y cambiar a la directiva, porque es lo que corresponde dentro de la ley. Nosotros somos la parte más fuerte dentro del sindicato

A: cada cuánto tiempo hay elecciones acá?

B: como cada 2 años parece, o tres años

A: y cómo funciona eso?

B: por plebiscito libre, algo democrático

A: y la directiva ha cambiado últimamente?

B: sí, de repente hace como 2 años, este es como el segundo periodo que lleva el presidente, pero sí es libre, y se va, no se clasifica, no es porque tu soy más o menos, es algo libre y cualquiera puede postular, pueden querer 10 y los 10 se van a poner, pero es algo libre. El funcionamiento es democrático.

A: Ha habido cambios en el sindicato, o no?

B: si ha habido cambios muy grandes, aquí antiguamente el sindicato tenía de todo, había supermercado, había una comisión social, eso ya no existe, ese sindicato no existe, no hay comisión social, no hay panadería, no hay un peluquero que de repente tu puedes, no sé po...lo que pasa es que aquí el trabajo portuario es de temporadas, hay una temporada pick que es fuerte que es la fruta que empieza desde el primero de enero hasta como la segunda quincena de mayo, esa es la parte pick que es la más fuerte, pero el invierno el resto dlew invierno no es tan así po, si trabajan dos mil personas en el verano van a trabajar mil en el invierno o menos te diré

A: y esos mil van rotando cosa que trabajen todos?

B: si, lo que pasa es que aquí el trabajo te lo ganas, si tu demuestras que eres bueno para trabajar la compañía va a darte pega, pero sino, chao. No es que en esas partes el sindicato no se puede mucho meter, no es algo colectivo, no hay un convenio entre el sindicato y una compañía, aquí no existe convenio. Por eso el sistema ha cambiado mucho a lo que estábamos hablando, antiguamente existía eso, el sindicato tenía mucha fuerza tenía mucho poder dentro de las compañías

A: y siempre ha funcionado con el sistema de compañías o antes estaba solamente el porchi?

B: no, no, antes siempre ha funcionado el mismo sistema de compañías, antiguamente habían más agencias que eran las fruterías, las mismas compañías que están ahora si.

A: y cómo negocian, los que tienen contrato indefinido o de planta cómo ellos mantienen las negociaciones colectivas?

B: es que eso...no sé si serán colectivas o no, lo que pasa es que cada sindicato tiene un pongámole, este sindicato no tiene un convenio con ninguna compañía, pero no pueden hacer un contrato colectivo con los 500 trabajadores, por ejemplo aquí somos 300, no pueden hacer un convenio con 300 personas meterlas a una compañía, porque no le da abasto la compañía porque la compañía igual tiene gente externa, no solamente de este sindicato, son del 2 o de otros tipos de sindicatos, entonces no pueden hacer negociaciones colectivas, pero sí siempre hay un grupo que de repente dicen que de aquí vamos a sacar 20, vamos a sortear 20 personas, y sortean 20 personas que firman un convenio por 3 meses, por 6 meses, por un año o pueden hacerles contrato indefinido por una compañía X

A: si hacen un contrato tu sigues siendo miembro del sindicato?

B: no no te afecta en nada, yo sigo siendo miembro del sindicato, aunque yo sea contrato por una compañía con contrato indefinido. Es que es muy difícil, quiénes son los contratados con contrato indefinido, los grueros, los arquilleros, los empledaros, que son los tarjadores, pero aquí que le hagan indefinido a un soldado,

que aquí le llamamos soldado a los estibadores, es como muy complicado, a lo más le hacen un convenio, pero un contrato indefinido, no.

A: pero por ejemplo, y quién ve que mejoren los sueldos?

B: eso debería ser algo independiente de cada sindicato

A: el sindicato no pone un piso mínimo?

B: es que no es que pongan un piso mínimo, es algo globalizado, esto es aquí en Iquique en Punta Arenas, en cualquier lugar del mundo, porque el sistema es uno sólo, el trabajo es uno solo. El terminal, es que aquí aprete a las compañías, el presidente puede reclamar al pacífico sur y decirle que los sueldos son muy bajos.

A: ahahah...osea que...el terminal pacífico sur le deja estar a las 9 compañías trabajar sus terrenos, y el es el que fiscaliza

B: el es el que fiscaliza dentro de esa sección, y si el terminal pacífico sur le dice a la compañía que no puede trabajar más para el lado de ellos, no va a trabajar. Ellos son los dueños, ellos tienen el monopolio dentro del sector. Pero tu puedes reclamarle pongámole tu a la presidenta y la directiva a a declamarle al PPS, pero eso es otro cuento. Aquí no las compañías, no hay un piso, aquí debieran ser más menos 25 mil pesos el valor del turno pero ninguna compañía paga eso, hay una compañía que paga 14 mil pesos el turno, que es una compañía anexa, pero hay otra compañía que paga 21 mil, osea hay harta diferencia entre una compañía y otra. Lo que pasa es que como está tan malo, uno va, aparte igual uno lo alimenta a ellos en ese sentido.

A: y por ejemplo, si ustedes dicen que no siguen con esta condición y nos vamos a huelga? Ha ocurrido?

B: Sí a ocurrido muchas veces que depente le parai el buque a la compañía completa

A: y eso se organizan por sindicatos?

B: no se organizan por, no sé po, por obra, es que no solamente un puro sindicato trabaja en un buque, de repente tres sindicatos trabajan en un buque. Como esto no es colectivo, es individual de repente trabajan 2 de allá 5 de allá, 3 de aca, tonces de repente te poní de acuerdo, y decí “esta compañía paga tan poco, paremo el buque?” “paremo el buque”, y le paramos el buque a la compañía, porque nosotros no vamos a tirar cuerdas no vamos a cargar hasta que no nos mejoren los sueldos. Pero aquí no se hace a través...por lo mismo que te explicaba, tu puedes tener la mejor predisposición hacia el PPS, pero si tiene un convenio con la compañía y tiene algo de por medio, el PPS no va a hacer nunca a nada

A: y la huelga entonces sirve o no sirve?

B: no sí sirve pero es que se hacen solamente al buque, a la compañía, pero sí tu te arriesgas a que la compañía te corte y nunca más te de trabajo, ese es el riesgo.

A: osea su huelga en ningún momento es legal

B: no, no son legales, como que de repente te sentai en el macho, o decir “ya vamos todos a hacer una huelga y le paramos el buque2 y llegai la hora de los quiubo y de repente no van a ser los 50 que entraron van a ser 10, 15, y el resto se echa pa tras. Entonces la compañía dice “no no hay problema, háganme la huelga”, y a la otra vez te cortaron, y ya no tení más trabajo, no tenía más trabajo ahí, y de repente como esto es un sistema y están todos conectados, se empiezan a informar con las otras compañías, son personas conflictivas, y personas conflictivas dentro del recinto portuario no te sirven, y como no hay un contrato indefinido o un respaldo que tu tengas o una cláusula que digan que no te puedan despedir...

A: y el sindicato que hace en esas circunstancias?

B: es que a lo que voy yo, esto depende sólo del terminal pacífico sur, y las compañías...osea a más que tu tengai un convenio o que el sindicato tenga un convenio con esa compañía, un convenio bueno que te respalde, pero así no más no te sirve, porque aquí todas las compañías te pueden cortar las manos y jodiste, nunca más trabajai dentro del puerto de Valparaíso. Y si vas a otro lado vas a estar dentro del sistema igual “ah ustedes es de Valparaíso, usted es conflictivo, no puede entrar aquí”.

A: tu has participado en una huelga?

B: si cuando uno de repente agarra un beneficio o algo

A: y han rendido frutos?

B: dentro del 100%... y como el 50% no ha rendido fruto, y ahí queda colgando, pero más pa fuera que pa dentro.

A: oye y cambiando un poco el tema, tu me dijiste que existen como 4 sindicatos, y por qué tu estás en éste y no en los otros?

B: por lo mismo que te decía, ehh...casi todas las personas que estamos aquí, más del 50% son hijos de, sobrinos, nietos, esto como que te lo van heredando tus papás abuelos, tus familiares directos, como eres de aquí, aparte aquí todos se conocen, el es hijo del, el es sobrino del, nieto...viste, pero es libre, hoy día quiero, y presento mi renuncia al sindicato y me cambio

A: has participado en algún otro sindicato?

B: no nunca, siempre he participado en este

A: cual es el más grande?

B: el sindicato que estoy

A: y cambiando nuevamente el tema, tu como consideras que está la situación económica del país?

B: como el forro, te puedo decirte lo peor, pero como el forro, lo que te digo, el monopolio, te pagan lo que quieren, hacen lo que quieren contigo, barren, te escupen, te pagan una miseria, en general, no te alcanza pa na, porque todo sube, todo se va a subiendo, y lamentablemente siempre se va a cortar por lo más delgado, es cosa que uno prenda la tele y ahí se da cuenta de todo. Por qué la gente roba tantos millones, si son funcionarios públicos, que estén en una cárcel pública. Yo me robo una gallina y 5 años, ellos se roban miles de millones, y después retoman el cargo, es una burla, para mi es una burla. Pero así lamentablemente es en este país

A: y tu ves eso alguna vinculación con el modelo económico, o..?

B: si, lo que pasa es que el modelo económico influye mucho, tu ves que va entrando mucho dinero adentro del país, los mismos tratados de libre comercio, los tratados que aquí el país tiene con los países externos, con la Unión Europea, con los Japoneses con los chinos con los asiáticos, han hecho buenos tratados de libre de comercio, sale mucha carga aquí, todo el cobre que sale pa fuera!, si de repente buques que se llevan 100 mil toneladas, caleta de cobre pa fuera, pero donde está ese recurso, 5 mil millones de dólares de los excedentes, 10 mil, pero donde están esos excedentes?!, donde queda?!, donde está esa plata!?, quién la aprovecha, osea el país no va a aprovecharla, tu no veís ninguna mejora, por eso afecta mucho.

A: y tu crees que el modelo económico ha afectado la acción sindical?

B: también afecta la acción sindical porque no tienen la misma fuerza que tenían antes, antiguamente el sindicato le exigía a la empresa, independiente que sea la empresa y la empresa tenía que acatar, ahora no, ahora la empresa hace lo que quiere con un sindicato, lo pesca y lo da vueltas, sin ir más lejos, la licitación tendría que ser hace mucho tiempo, pa las personas que tienen el beneficio, porque te piden 20 años de servicio y 40 años de edad, la gente que corresponde van a agarrar dentro del beneficio que es una jubilación, pero esta licitación debiera haberse hecho como dos años atrás, pero no se ha hecho, los sindicatos no tienen la fuerza para exigirle al gobierno que se haga

A: pero el gobierno no está vinculado

B: no pero es que ahora tienen que licitar el espigón pal lado de allá, que empieza la empresa portuaria de Chile, pero la presidenta que quiere hacer tirar ese proyecto al próximo gobierno pal 2010, por qué porque ella se quiere sacar el cacho y lavarse las manos pa no decir “ya me han metido tantas cuestiones, se me metió la salud, se me metió la educación, se me metieron los profesores, la parte publica, la corrupción” así que no quiere más po, pero ella está dejando de lado algo que a mi en lo personal me va a afectar a futuro o a lo mejor no, y a mucha gente en estos momentos le está afectando, y a la gente de edad no puede hacer la pega que hacían antiguamente, ellos tienen que irse jubilados, es un derecho aquí nadie te lo exige. Y por eso, ellos tiran la pelota y dónde queda, de aquí a la hacienda al transporte, de aquí a la presidente a los voceros a una comisión y te inventan una comisión y otra y otra

A: y nunca pasa nada

B: nooo, y sabí cuando ellos te dan cuenta, cuando tu le parai el cuento, le haci una protesta, lo agarrai a peñascazos, te enfrentai con carabineros, te enfrentai con los marinos dentro del puerto, ahí ellos recién pum! abren los ojos asi “uuu, no me estaban leseando”

A: y es posible que eso ocurra?

B: si, en un plazo muy corto

A: tu crees?

B: si, no es que crea, es que yo se que va a ser, es que dentro de las actividades se habla, osea más allá yo no puedo decir, pero se habla

A: las condiciones son muy injustas

B: claro es que las condiciones son muy inhumanas

A: y la gente por ejemp'lo, los que están contratados de planta en las empresas?

B: esos pocos están cagaos de la risa, le dan ropa, le dan las actividades adecuadas, si ta lloviendo te dan ropa de agua, en la noche te dan buzo térmico. Yo no po, yo soy lo que llamamos pirata, le trabajamos a todas las compañías y a donde vamos, a mi la compañía si quiere me da un par de bototo, la ropa me la tengo que comprar yo, el buzo el casco, eso pasa a ser algo personal de Uno. Aquí la compañía llegai y te no regala nada, a más que estes dentro de un convenio en la compañía o si estoy contratado

A: y el sindicato cumple algunas funciones para proveer eso, o cumplió alguna vez..?

B: mira del tiempo que yo llevo yo, nunca el sindicato me ha dicho oye anda a tal compañía a buscar un buzo, porque nunca ha sido así, antiguamente no se hacía, antes de que yo entrara al sistema portuario no sé, hasta donde yo sé nunca ...

A: y otra coas....han ocurrido igual cambios culturales que han cambiado a las personas por ejemplo desde los 70 hasta ahora se han visto distintos procesos en las personas como por ejemplo el individualismo, tu crees que eso ha afectado el movimiento sindical?

B: es que sabi lo que pasa, a lo que veíamos antes, existe mucho en este país lo que se llama corrupción, aquí cada uno se arregla como puede, por eso existe el individualismo, supongamos que una compañía X tiene un presidente y su compañía le paga una plata por debajo para qué, para mantener al sindicato equilibrado y que no haga desmanes ahí tamos hablan de individualismo, porque si una persona agarra un beneficio y tiene poder de convencimiento para que la asamblea que tiene adentro los tenga relajados, y cada uno se arregla así...como yo te decía cada uno se gana su trabajo, por eso existe mucho el individualismo

A: y el consumismo?

B: afecto mucho el consumismo, aquí las cosas entran mucho por la vista y el consumir aquí cada vez es mayor, mucha tecnología en el país, nosotros siempre fuimos un país del tercer mundo, ahora nos estamos abriendo mucho más con los tratados de libre comercio, ahora cualquiera puede tener un celular, cualquiera puede tener un auto, una moto, una casa, por eso

A: endeudándose...

B: es que lamentablemente si no tiene un sueldo digno no tienes otra forma que endeudarte, y si no tiene un sueldo digno la gente no va a pagar porque tampoco le va a alcanzar para pagar, por eso el consumismo es muy grande eh, lamentablemente en este país la gente mira mucho al lado y pa arriba,. Qué lo que tiene tu vecino, si u vecino se compro un televisor de veintitantas pulgadas tu vas a querer comprarte un plasma, porque así está este país, y no creo que solamente este sino también muchos

A: y el sindicalismo como lo afecta?

B: el sindicalismo...el consumismo...es que lo que pasa es que aquí no se ven grandes cosas, entonces el consumismo no afecta tanto dentro de aquí, el consumismo eso no se ve dentro de este rubro, se ve más afuera, porque aquí la gente anda como quiere y así es po

A: y el movimiento sindical en general, qué opinas de él?

B: mira no opino tanto porque no me interiorizo mucho, lo que te explicaba denante, yo vengo a mi sindicato, me cambio ropa, me baño, los beneficios que de repente me corresponden lo hago cumplir, lo exigo dentro del margen, pero no me interiorizo, no llego mucho más allá, porque por algo personal mío yo me he ganado mi trabajo, yo casi nunca veo esa parte

A: y la CUT por ejemplo, qué opinas tú de la CUT?

B: aquí la cut no se mete mucho dentro de los sindicatos, a veces piden respaldo a una protesta pero eso ya ahí se va la parte directiva que lo hace saber a la asamblea y la asamblea decide si corresponde ir a un movimiento, y si no no, es que en realidad nosotros...

A: el sindicato es un actor social, el sindicalismo?

B: sii...yo creo que sí, como decir que es un actor social...pero más allá no cacho mucho

A: y antes?

B: es que antiguamente es distinto, no es lo mismo de ahora, antes tenías un derecho podías exigir algo, harto te ayudaban, podías estar sin trabajo y te ayudaban harto, pero ahora no no existe eso, si no trabajai no teni pa comer, lamentablemente es así

A: un hito dentro de la historia del sindicalismo que tu recuerdes?

B: la fuerza que tenían los viejos antiguamente, porque decían que era negro y era negro y de ahí nadie los sacaba, la última protesta que yo vi fue cuando todavía no se iba a licitación y estaban exigiendo lo que es una cláusula dentro de los estatutos, para exigir una plata que tenían que indemnizar a algunas personas, y el gobierno no quería hacerlo, por eso decía, taban tirando la pelota pa otro gobierno, y lo que tuvo que hacer el sindicato, fue hacer una gran protesta, pararon los puertos, no podía entrar ni salir gente, no podía entrar NADIE a trabajar, y aquí todo con barricadas todo parado

A: cuando fue?

B: como 3 o 4 años atrás, y en realidad trajo hartas consecuencias y también hartos beneficios a la gente que correspondía. Aquí se hacían fuerza de choque aquí adelante, y teníamos el buen respaldo de la directiva, pero sí, antiguamente pa los viejos era distinto...

A: antiguamente, cuán antiguamente?

B: toy hablando más menos del año 80 pa tras, antes que asumiera el gobierno militar, cuando asumió el gobierno militar ahí empezó a quedar la grande y ahí cambió el sistema, les cambió a muhco, a mi viejo no le

cambio porque taba de mucho antes, pero a mi hermano sí, a alguna gente que esta aquí que es antigua, le afecto muhco, la parte AFP, aquí empezaron a perseguir a la gente que era del seguro o de las cajas le estaban cortando el trabajo si no se cambiaban del seguro o las cajas al sistema nuevo, entonces muchos entregaron sus carnét, para qué para que los recibieran en los trabajos, entonces así mucho gente lo hizo, otra no, pero les costó caro, pero así a la larga estuvieron sus frutos, exigieron su indemnización, se fueron muchos jubilados, lamentablemente después con el tiempo tu te vas dando cuenta que aquí la salud, la educación y previsión, somos libres, porque somos libres para elegir, nadie me puede exigir que me tengo que meter a una afp, porque es una ley, yo soy libre de elegir mi educación, mi salud mi previsión, eso nosotros lo sabíamos, después con el tiempo vamos aprendiendo, recién empezamos a ver que la cosa no es fácil, entonces uno de repente, ...y no te lo piden ni como favor, te lo exigen, entonces van corrompiendo la misma ley que inventan y es una ley constitucional no es algo que invento. En la salud puedo elegir fonasa o isapre, en educación municipal o privada, y lo mismo pasa en previsión, y eso lo sabíamos, hasta que uno después con el tiempo va aprendiendo, y eso es lo que pasa antiguamente con la gente decir ellos por lo menos lucharon por una causa y obtuvieron buenos frutos, ahora es más complicada

A: y pal futuro tu qué pensái que va a pasar con el sindicalismo?

B: yo creo que se va a disolver, porque la empresa se están echando al bolsillo los sindicatos, porque ya no existe la fuerza que existe antes en los sindicatos y lo que pasa es que se están basando en la parte conflictiva, ellos dicen que si el sindicato es conflictivo, los va a eliminar, por lo mismo que te digo, no hay un convenio de por medio, unas cláusulas que se puso que diga que el sindicato le exige a la empresa un beneficio para, no ya no existe, en este rubro no existe porque si una empresa se quiere desligar de un sindicato y toma otro con las condiciones de la empresa y no del sindicato y el sindicato le acepta, son buenas pal trabajador, y si la directiva cree que no es competente lo que ellos están exigiendo te dicen entonces que tu sindicato no te sirven, pa fuera no sé como se tanto eso, porque aquí nosotros nos desenvolvemos en este rubro, a lo mejor afuera los sindicatos tienen fuerza dentro de las empresas. Lo que yo he sabido que el sindicato de la IST tiene fuerza dentro de los trabajadores, y les exige a la empresa la que los compesa, aquí en los portuarios no existe.

A: y por ejemplo, prácticas antisindicales hay?

B: como eso?

A: por ejemplo que la empresa haga algo pa que el sindicato no funcione bien?

B: es que a lo que iba delante, qué es lo que hace una empresa dentro de un sindicato?, ellos forman una directiva en el sindicato, agarra las cabezas, los pesca los toma y les dice “miren chiquillos, si yo a ti te pago tanto mensual pa que me tengai el sindicato tranquilo”, ahí entramos en la parte individual, y llegan a un acuerdo entre ellos, quien jode aquí?, la asamblea mijito, nosotros que somos trabajadores, eso lo puede hacer cualquiera, y no se ve solo aquí, en todos lados, porque existe esa cuestión que se llama soborno, lamentablemente en Chile existe mucho, si se ve en las fuerzas armadas y en las instituciones, qué podis esperar tu de un sindicato po viejo?, por ejemplo codelco o el terminal pacífico sur que maneja tantos millones porque ellos tienen un proyecto a diario pa recuperar lo que ellos perdieron, te lo recuperaron en cuatro!, en cuatro recuperaron todo lo que invirtieron, qué pérdida me tay hablando! Si es uno de los puertos más caros dentro de Chile, si no es un leseo tener un buque metío tres días, porque un buque le sale plata po, sala plata, tamos hablando de millones de dólares, y ellos con plata todo se puede en este país. Por eso a la larga la parte sindical se va a disolver, ya no va a haber un sindicato, la empresa se va a hacer cargo de los trabajadores y ya ahí ya menos vas a tener pito que tocar porque la empresa va a hacer y deshacer contigo porque no vas a tener respaldo no va a haber una empresa que va a decir, no este trabajador no me lo vay a poder echar. Pero eso ahora todavía no se puede hacer a mi empresa no me puede echar porque tengo un sindicato que me respalda, no me puede echar porque sí, si porque me pillen drogando, no porque se le da la gana

A: tu como sindicato tienes una obligación con tu sindicato, como debiera ser un sindicato?

B: yo pienso que un sindicato es como una familia, todos debieran ir pa un mismo lado, todos debiéramos estar dentro de y mojarnos de repente la camiseta, pero a veces no sucede eso porque los pies o la cabeza está mal, pero dentro de un sindicato deberían remar todos pal mismo lado, y cada uno debiera cuidarse dentro del trabajo, porque el trabajo en si de nosotros es peligroso y a veces te corta porque te sientas, y ya después la compañía no va a pedir más tus servicios porque les das riesgos, pero yo creo que el sindicato desde el más infimo hasta el presidente deben estar en unión porque esto debe ampliarse no reducir, lo que uno se da cuenta que en todos los sindicatos va pasando, es que se va reduciendo, no se agranda, y cómo se puede hacer?, parando la corrupción y el soborno, pero en este país no va a hacer nunca, yo creo que en 10 años más va a desaparecer

A: y la dirigencia?

B: debería hacer lo mismo, y es lo contrario por muchas cosas, de repente si te contara es como muy injusto pa los beneficios de uno.

Entrevista

Trabajador menor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Transporte

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente en su lugar de trabajo?

B: Yo soy supervisor de equipos de la Flota Sudamericana, desde hace como 8 años, aunque desde que comencé a trabajar en distintos puestos, siempre he estado en la Flota, en la misma empresa

A: ¿Cuántos años llevas en tu sindicato?

B: uffff, estoy sindicalizado acá desde hace 8 años atrás, en el mismo sindicato

A: ¿y antes habías estado afiliado a otro sindicato?

B: no, no, siempre he estado en este mismo sindicato, ha sido mi primero y mi único

A: ¿Existe alguien en tu familia que también haya estado o esté sindicalizado?

B: no nadie, ninguno de mis hermanos lo está, y mis padres tampoco lo estuvieron, quizás mis hijos algún día, pero todavía son muy chicos

A: ¿Cuáles fueron tus motivaciones para sindicalizarte hace 8 años atrás?

B: Luchar por las demandas de los trabajadores, por las mejoras de las condiciones laborales en general, por el respeto a todos los códigos laborales que exigen a los empleadores entregar descansos, vacaciones, ¿me entendí?, muchos derechos que actualmente se pasan por alto, por el abuso constante de los empresarios hacia sus trabajadores, necesitamos recuperar la fuerza como colectivo sindical que antes de la llegada de Pinocho teníamos, porque convengamos en que el mercado actual se torna perjudicial para los trabajadores pero beneficioso para los empresarios, en el fondo estamos en la misma oscuridad en que estábamos con Pinocho pero con otra cara

A: ¿y como es el funcionamiento actual de tu sindicato?

B: Bueno, existe una directiva, constituida por un presidente, un vicepresidente, un secretario y un tesorero, además de una serie de directores, que organizan y dirigen el trabajo de todos los trabajadores del sindicato, y bueno, nos reunimos cada 3 meses en una gran asamblea general, además de asambleas de urgencia, extraordinarias, frente a cualquier problema o conflicto que tengamos

A: ¿y cuantas personas, cuantos trabajadores participan de estas asambleas?

B: así en porcentaje, mas del 60%, la inasistencia es muy baja, en general somos un sindicato muy participativo, los que trabajan somos todos, no exclusivamente la directiva, todos aquí somos sindicalistas y actuamos así

A: ¿Cuál es la percepción que tú tienes de tu actual directiva?

B: tengo una buena percepción, creo que son personas capaces, informadas, trabajadoras y en especial esperanzadas en que podemos, como trabajadores, transformar el actual sistema que nos perjudica a favor de los empresarios, pero tampoco siento que son irremplazables, creo que todos podemos y debemos estar algún día ocupando un puesto en la directiva, para ir rotando en el trabajo

A: ¿Cuál es la relación que existe entre tu sindicato y los empresarios que los emplean a ustedes?

B: los empresarios siempre van a intentar condicionar y hasta reprimir solapadamente la participación de sus empleados en organizaciones sindicales, y siempre van a tener una buena y cálida relación con los sindicatos que sigan la misma dirección que ellos, es decir, con los sindicatos que aboquen su trabajo no a defender los derechos legítimos de los trabajadores, sino que aboquen su trabajo a capacitar y generar eficacia en los trabajadores para que así los empresarios se sigan llenando los bolsillos y puedan contratar cada vez a un mayor número de trabajadores pero bajo condiciones miserables e indignas; mira, sin ir más lejos, si tu vas a la dirección del trabajo te vas a percatar que existen fichadas miles y miles de quejas y demandas por prácticas antisindicales, por despidos injustificados, por abusos de poder, y ahí quedan, fichadas, escritas, pero nadie hace nada, ni siquiera la dirección del trabajo, es espantoso el abuso de los empleadores, que además es avalado por el gobierno, que aunque se llame un gobierno de concertación, más parece un gobierno empresarial de derecha

A: ¿y en este entorno negativo, difícil para los trabajadores, que logros ha obtenido tu sindicato?

B: Bueno, el gran logro de nuestro sindicato ha sido alcanzar el reconocimiento social, y de parte de los empresarios, de la gestión sindical que por más de 20 años ha realizado consecuente con una sola línea de acción en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores, y una serie de beneficios que se refieren al respeto máximo de los códigos laborales

A: ¿Cómo ves tú la organización sindical chilena en general?

B: veo que la organización sindical chilena está tremendamente manipulada por los empresarios, ha sido, podría decirse, vulnerada ante el poder que actualmente se le ha entregado a los empresarios en este país, como te mencionaba, creo, antes, los presidentes de los distintos sindicatos, de la mayoría de los sindicatos, intentan alinearse con el empleador, con el empresario, ya que existe un gran miedo a la confrontación, en definitiva, las directivas sindicales, en especial, las directivas de federaciones sindicales y de la misma CUT, han optado por tomar un camino no rupturista con los empresarios, que se traduce en favorecer los intereses de estos empresarios para continuar con pega, todo por miedo a la cesantía

A: ¿desde cuando observas tú este cambio en la organización sindical?

B: desde la llegada de Pinochet, con su golpe de estado se asentaron los miedos entre los trabajadores, y hace dos o tres años atrás, el sindicalismo chileno terminó de torcer su brazo en la misma dirección que el empleador

A: ¿Tu sindicato en su mayoría comparte esta crítica que tú mencionas al sindicalismo chileno?

B: en su mayoría si, por eso nosotros intentamos mantener nuestra lucha, no en contra del empresario sino a favor del trabajador, lo cual si se vuelve confrontacional con los empleadores es porque estos no respetan los derechos reconocidos internacional y nacionalmente para los trabajadores

A: ¿Cómo definirías actualmente al sindicato chileno?

B: como un fantasma del glorioso pasado de lucha obrera, como un icono de lo que fue, un viejo recuerdo de las ideologías que ya no existen

A: ¿Qué futuro le visualizas al sindicalismo?

B: lamentablemente, seguir marchando junto al empresario, para beneficiarlo exclusivamente a él.

A: ¿Cuáles deberían entonces ser los caminos que debería tomar la organización sindical?

B: internacionalizarse, instruir a cada uno de los sindicalistas sobre los tratados y acuerdos internacionales que protegen a los trabajadores, y generar viajes a otros países donde el sindicalismo sea fuerte, como los EEUU, para que así mediante el contacto con otras organizaciones extranjeras sindicales retomemos la fuerza y la lucha que nos mostraron con coraje personajes de nuestra historia como la Gladis Marín y Tucapel Jiménez

A: ¿Cómo definirías a tu sindicato, como un sindicato político o apolítico?

B: político, por supuesto, o sino no es sindicato, es otra cosa, mi sindicato no pertenece a un partido exclusivamente, se respetan distintas militancias y simpatías partidistas como no partidistas también, pero en general somos trabajadores de centro izquierda y de izquierda utópica, yo por mi parte, me siento más cercano a esa izquierda utópica.

Entrevista

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Transporte

A: entrevistador(a)

B: entrevistado(a)

A: mira más que nada esta investigación, esta entrevista es una conversación no más. Te vamos a hacer unas cuantas preguntas y vamos a ir puntuando por todas partes, la idea es eso. Nosotros estamos investigando sobre el tema de los sindicatos y el sindicalismo en general, entonces yo te voy a preguntar algunas cosas de repente un poco de tu familia, un poco de... El cassette esta.....

Ya cuéntame primero que hacis en tu pega, cual es tu pega?

B: mi pega es, bueno, mi pega es de estibador, por que adentro la pega se clasifica de varias maneras pero uno acá en el sistema es estibador, pero yo salgo a la trinca de buques, a la trinca del cobre.

A: Que es la Trinca?

B: La trinca es cuando van los tarros que sacaron los container y esos llevan varillas, unas varillas gruesas de acero que van como amarrados los contenedores al piso, eso es una trinca de contenedor, la trinca de consolidado de cobre es, ¿ay cachado las barras grandes de cobre que están de repente en e puerto?

A: si, si.

B: ya esas van adentro de un contenedor y para que no se mueva lleva trinca de madera como palos así pa que la wea no se manee lleva palos a los lados, esa es la trinca de cobre. Vamos a tirar cajas, esas son cajas a pulso que tenis que ir estibándolas dentro del camión, ordenándolas o vamos a sacar carga en general cachai, como igual yo soy cabro, pero igual tengo varias, se bastante, no todo pero igual se hartó a lo que me mandan, cachai, por que igual uno tiene que aprender de los viejos.

A: tiene que estar cachando toda la onda

B: claro tiene que estar cachando toda la onda, por que si te quedai en una pura parte no vai a surgir.

A: oye y esa cuestión, me contaban los dirigentes que acá hacen capacitaciones y cosas así pa capacitarse.

B: de repente acá hacen capacitaciones, cachai, pero si tu Quiero capacitarte por ti no tenis que esperar la ayuda de ellos, yo por lo menos no he contado, no le pido ayuda a ellos cachai, pa mi capacitación yo igual tengo mi carné, o sea todavía no lo tengo pero me falta poco pa sacar mi carné de orquillero, pero eso fue todo gracias a mi nomas, gracias a mi esfuerzo.

Igual yo trabajo, yo soy preferencial en san francisco cachai, yo soy lista uno y tengo otro compañía más que es fierrera también Marval allí yo soy lista dos.

A: ¿como es eso de lista uno y lista dos?

B: Acá tu entrái a un. Ponele 100 personas, de las 100 personas sacan, ponen a los 50 más antiguos y de esos 50 van a un listado que es el preferencial, yo estoy primero, primero que todos después de mi tienen que salir ellos cachai. Eso es un listado en todas las compañías se trabaja así con un listado una gente que siempre esta contigo ahí, que siempre esta ahí cachai que siempre está con ellos y después una gente qua va más, que va menos a la compañía.

A: y como te ganai estar en la lista?

B: con la pega no más po, yo igual tuve la entrada, tengo la suerte de trabajar con mi papa acá, igual el me dio la entada para que yo entrara a las compañías, eso igual me ayudo, pero lo demás todo te lo ganai tu po, con tu pega, tenis que ser responsable, estar com aliado de tus jefes por que no podis entrar, entrar y no hacerle caso a tus jefes a tu capatas, tenis que estar dispuesto a esas cosas y eso te ayuda a subir más po, que tu soy responsable, que estai disponible pa la cosa que te manden, buen compañero, pero ahora igual ha cambiado el sistema un poco en el asunto de compañerismo, antes era más cerrado el sistema. Ellos ellos, ahora no pos, por lo menos ahora los que estamos más llegando, por lo menos yo pos, otra mente osea que yo no soy yo no más, somos todos compañeros y eso es lo que me gusta a mi y por eso igual tengo entrada con los demás compañeros

A: esos compañeros se hace deferencia entre los locos sindicalizados...

B: no aquí la diferencia te la hacen por compañía, por que nosotros trabajamos, San Francisco trabaja con Ultraport e igual como en todas las compañías hay gente mala y gente buena, pero nosotros los que estamos en la lista 1 la mayoría trabajan todos a l mismo ritmo cachai ninguno se te achica, trabajamos ordenados y todo, de repente los cabros de Ultraport trabajan, hay cabros buenos igual que en todos lados, pero ellos hacen la pega de otra manera, más desordenada, nosotros no po sacamos, nosotros el buque llega y en vez de atrincarlo y en vez de amarrarlo al tarro lo desamarramos y eso tu tenis que sacar una varilla larga que va en el extensor que es un gancho que va al piso y a la varilla un gancho así que tiene una cuestión y se mete la varilla y tu lo vai apretando así y después tu tenis que sacar todo eso y dejarlo ordenadito, ellos no pos ellos sacan tiran, nosotros no pos nosotros sacamos y ordenamos y así nos ahorramos tiempo en la pega para no hacer pegas dobles y todo eso cachai y eso te diferencia, no por cuestion de sindicato, por compañía, por que antes igual el sindicato tenía mala amistad con los jefes cachai, ha este sindicato que es revolucionario y ladrón y toda la wea, pero ahora aquí el sistema en el sindicato cambió, yo alcancé a llegar cuando era desordenado aquí, pero el sindicato ahora cambio mucho pa bien fue bueno el tema del cambio del sindicato acá.

A: a ver cuéntame un poco de eso, háblame un poco del tema del cambio tu llegaste al sindicato cuando?.

B: yo legue el 2003, en diciembre del 2003 e igual no me gustaba mucho por que igual se perdían las cosas.

A: se robaban entre ustedes y cosas así?

B: se abrían los casilleros, ahora no pos tu podis dejar el casillero abierto y no se pierde nada a mi nunca se me ha perdido nada acá. Pero igual eso, yo cacho que como dejaban tomar, yo cacho que igual por eso eran los robos, pero ahora no el sindicato ya cambio y la gente cambió y se han dado cuenta que tienen que cambiar por a la postura de los jefes nosotros éramos revolucionarios y conflictivos y ahora no pos.

A: y como era eso de ser conflictivo?

B: que si por ejemplo nos mandaban a una pega que no nos corresponde no íbamos, no y no y no, nomás si no nos corresponde. Ahora no uno no puede ser así, si decís no ya no importa te dejan trabajando pero no te

vuelven a llamar, tu no seguis saliendo a trabajar, por eso yo siempre digo, el turno dura 7 horas y media y las 7 horas y media estai bajo un jefe y vos tenis que hacer todo lo que el jefe te mande cachai.

A: y esa cuestión de que tenía un pega y no y no, como presionaban para que no pasara eso, ustedes después se juntaban?

B: claro conversábamos acá con el presidente, Roberto Rojas, que derrepente nos mandan a hacer pegas que no nos corresponden o pegas peligrosas, esas uno no las hace, como por ejemplo que hay un contendor allá y hay una escala y te van a entrarte por arriba del contenedor eso no podis hacerlo, todo lo que es peligroso no tenis que hacerlo, aunque el jefe te mande. No y no y no nomás, porque a las finales son maquinas las que hacen eso, acá hay operadores buenos, acá los viejos, casi la mayoría de los viejos son operadores de las grúas son todos buenos, trabajan, es que ellos también fueron estibadores y saben como la pega es peligrosa, pero uno no puede confiar en el operador por que lo que esta manejando es una maquina y la maquina puede fallar en cualquier momento y eso es lo que pasa a veces, por que la pega aquí en el puerto es muy peligrosa, tu entrái y no sabis si vai a llegar a tu casa bien, si vai a llegar con todo tu cuerpo o si vai a llegar sin una mano o sin un dedo cachai, siempre estai en constante peligro aquí en el puerto.

A: y no hay seguro?

B: sí, nosotros tenemos seguro, creo que el seguro de nosotros en caso de muerte son 20 millones a 30 millones de pesos que le quedan a la familia, pero uno, uno cuando se lesiona aquí te ven lo que tiene la AFP y FONASA, que ser que tu te lesionai y te ven en el puerto los últimos tres meses pa atrás y si tu, de repente hay gente que trabaja súper poco cachai y los últimos tres meses se lesionan ponele en el verano y los pescan los meses de invierno y sacan como mil o dos pesos diarios. Yo encuentro que eso es lo que está malo porque podrían hacer, por que antes, antes era por lo que trabajabai cachai, te pagaban el turno diario la IST, te pagaba el turno diario, ahora no y el sistema cambio, un orquillero, ahora los únicos que se pueden lesionar somos nosotros lo estibadores, el orquillero no se puede lesionar el... tampoco, cachai, son políticas tontas que pusieron ahora las com, las empresas, o sea la IST, cachai, por que de repente igual uno se planeaba un combo en los dedos cachai y ahora cambió todo, hasta los dedos, si antes estos dedos eran los mas caros, ahora estos cachai, por que estos son los menos que podis lesionarte, por que uno siempre se lesiona todos estos dedos, los que más ocupai y ahora cambiaron el sistema. Cosas tontas igual que FONASA, FONASA ahora nos hace descuentos todos los turnos, no todos los meses, todos los turnos. El turno que tú haces descuento, descuento. Y uno va a sacar tarjeta y te dan la C o la D, que tenis que pagar la mitad o tenis que pagar tanto %, pero tú, yo llevo 6 años que me están descontando, yo nunca he ocupado mi tarjeta FONASA, nunca, porque si voy a ocuparla yo tengo que tener plata para ocuparla, si no, no me atienden y tengo que ir a la posta pública y ahí pasar por indigente y pagarlo ..., si eso es lo que más malo encuentro más malo del sistema de salud, que uno tiene que pagar para que te atiendan siendo que te están descontando cachaa de plata, por que de repente en un año te pueden descontar como mínimo 500 lucas, como mínimo, por que aquí nosotros, como yo te digo yo soy listado. Aquí nosotros trabajamos todo el año este año ha sido bueno pa nosotros, de que se hizo el convenio con nuevas líneas de buques nosotros esta año hemos tenido harta pega, yo no he parado de trabajar todo este año a diferencia de otros años que esperábamos los buques de nuestra compañía no más, que nosotros, San Francisco es puro fierro no más, puras cargas peligrosas y ahora nosotros vamos a lo que es trunca de buques por TPS y ha cambiado por que igual ha sido bueno por que hemos tenido harta pega.

A: antes por que era mala la pega?

B: había poca pega, pal invierno no había pega, pal invierno teniai que tener suerte pa enganchar una compañía en la que estoy yo, porque trabajai y de repente haciai el turno a la semana que hicierai 5 turnos al mes, pero había gente que pasaban 2 meses y no hacían turnos, igual con los convenios que esta haciendo TPS igual la gente trabaja, porque ahí nos vamos todos a una compañía y teniendo pega 3 compañías aquí en el puerto el puerto se colapsa y le falta gente, le falta gente pa los turnos, lo que es en el verano andan buscando gente pa que trabaje, ya en el verano el sistema colapsa, las compañías no tienen gente cachai; por que en un cuttero ponele por bodega, que van entre orquilleros a tierra y orquilleros a muelle y estibadores todo lo que es la mano de trabajo; que es como la cuadrilla pero aquí le llaman la mano; todo eso se llega gente abajo y arriba tiene que tener un mínimo de 10 personas por bodegas y de repente trabajan 4 manos 4 bodegas y tiene que tener 40 personas ahí y después pal otro turno 40 más y así van dando vuelta, aquí tu trabajai turno por medio, antes no pos antes si tu queríai hacer 7 turnos haciai 7 turnos al buque todos seguidos, ahora no po por que salio una ley, que por una parte es bueno por que hay menos accidentes, que el turno tu lo hacis y dura 7 horas y media o 9 horas y media por que se trabaja de repente con dos horas de prolongación. El turno termina a las 3:30 y sabis que cabro tenis que quedarte hasta las 5:30 y te tenis que quedar, pero igual es plata el turno a nosotros nos sale a 18.600 a 15 lucas pago más la prolongación el turno te sale a 20 lucas a pago

pero igual nosotros acá hemos alegado por que no tenemos como la otras compañías festivos, tu por venir a trabajar el día sábado en la noche o el domingo o un día festivo ellos te pagan el turno más el 50% del turno y nosotros aquí en San Francisco y en las otras empresas fierreras no la tienen y eso es lo que estamos peleando más nosotros por que nos paguen eso.

A: y eso como lo hacen para pelearla?

B: eso ahí nosotros tendríamos que tener el apoyo de acá pos, del sindicato, pero nosotros hablamos que no nos conviene porque detrás de nosotros hay más gente, no les cuesta nada, se van al toque y metimos a trabajar más gente que va en la regla.

A: porque, hay harta gente?

B: si somos hartos aquí en el sindicato somos entre 300 y 350

A: y cuanta gente trabaja en el puerto?

B: caleta, caleta, es la misma.

A: aquí son 300

B: ponele que el sindicato de la UNIPORT, por que aquí hay hartos sindicatos, sean unos 1000, 1300 trabajadores...

Como el jefe a nosotros no nos pagan a nosotros, por que a ellos les pagan todo cachai, al turno operador, a todos les tienen que pagar festivos a nosotros el jefe no nos paga cachai, así que el TPS no le pide gente a la compañía de nosotros, puro ULTRAPORT que a ellos si les pagan, a los ULTRAPORT un turno feriado o noche más las 2 horas de prolongación a pago les salen como 30 lucas, 34 lucas.

A: y los ULTRAPORT, ellos están sindicalizados también?

B: la mayoría sí, ULTRAPORT es lo mismo que TPS lo único que te cambia la razón social no más.

A: y cuantos sindicatos hay?

B: yo conozco el de marinos, el de UNIPORT, el sindicato 2 y el 1 que es el de nosotros

A: y cual es la relación entre sindicatos?

B: aquí están divididos los sindicatos, pero yo no creo que por la parte trabajadora, yo creo que por la parte de directiva, yo siempre he creído que si se juntaran todos los sindicatos e hicieran uno tendríamos cualquier fuerza los portuarios y si quisiéramos parar el puerto lo pararíamos, pero no podemos ir a paro nosotros, por que ellos van a entrar a trabajar cachai, y si se van ellos entran otros o si paramos nosotros el puerto vienen los de San Antonio y vienen a trabajar, nosotros no podemos ir allá a trabajar, no podemos entrar al puerto de San Antonio, ellos no nos dejan y acá pueden hacer lo que quieran aquí en Valpo, llegan los de Caldera, los de Coquimbo los de todos lados, de todos lados aquí a Valparaíso, que no tendría que ser así.

Pero la calidad es diferente, aquí la calidad del estibador de Valparaíso es mejor, siempre ha sido mejor catalogado que todos, somos más completos los estibadores de acá, la pega que nos manden la hacemos. Y la hacemos bien, como si la carga fuera de nosotros y el container también y tiene que llegar bien por que no vai a querer perder plata, cachai. Aunque uno después, bueno tu haces tu pega y no se saben después, cachai. La gente aquí se preocupa de hacer la pega bien, sobretodo en la compañía de nosotros, aquí siempre estamos preocupado que nos quede bien la pega, que cualquier detalle hay que afinarlo.

A: y como tu me dijiste que estaban divididos los sindicatos, hay diferencia entre la reivindicaciones de los sindicatos?. Por ejemplo que se estaría peleando en este sindicato hoy en día?.

B: yo creo que de lo que estamos más pendientes es de que suban el turno. Sobretodo en la parte de nosotros por que la pega que hacemos nosotros es la más peligrosa, la parte de los fierros es la más peligrosa de todas, igual hay empresas más bajas que nosotros, pero el riesgo no es el que corrimos nosotros, por que nosotros estamos caminando y por el porte del techo pasa una wea y nosotros estamos abajo, que va saliendo de una bodega o ponte tu estai enganchando tubos y se te corre un tubo y se te cae al pie, es grande la deferencia, es grande la diferencia, como en otros, en San Antonio, en Arica están todos a 20 lucas, todas las empresas al mismo precio, en San Antonio igual la tarifa es otra, pero aquí yo igual pienso que la tarifa es baja, yo encuentro que es poca la plata que se paga pal trabajo tan riesgoso que hacemos. Por que antes los viejos ganaban plata, ante los viejos ganaban cualquier plata, por que ganaban por tonelaje, si, o por movimiento, movían una caja pa allá, ya te cobro tanto, antes era todo bruto, era todo trabajo bruto, no había maquinaria, pero igual yo salía, ya voy a trabajar y, antes existían los medios pollos, los parches, ya voy a trabajar y no me nombraban mí pero me decían compadre querí ir a trabajar, ya po y me mandaban a mí y el marcaba y yo le pagaba a el un poco y era su medio pollo, pero asi los viejos se salvaban, po, ganaban plata.

A: y tu viejo alcanzó a hacer eso?

B: no, no alcanzo a hacer eso

A: y hace cuanto entro a trabajar?

B: hacen 10 años, no alcanzo a trabaja con ese sistema, igual cuando yo llegue a trabajar llegue con puros viejos, llegue el 99 a trabajar acá, cachai y al principio como que no estaba ni ahí, igual era cabro, tenía 17 años, no estaba ni ahí con la cuestión, igual como el 2000, 2001, me empecé a hacer conocido gracias a mi papá y empecé a meterme a las empresas y de ahí ya me quedo gustando esto, ya la hice mi profesión, yo no tengo imposiciones por ningún otro lado, más que puro puerto, siempre me ha gustado a mi el puerto, me gusta, por que yo en mi casa, como que del martes que no trabajaba y yo ya como que me siento incomodo en mi casa, quiero puro irme a la pega, por que es otro sistema, otro mundo cachai, no hay tantas mujeres, podis hablar lo que querí, de repente podis agarrar a chuchadas a un compañero y no importa, por que no están las cabras, pal verano cambia cachai, pal verana llegan las putas y llegan las cabras a trabajar, llegan mujeres, señoras y uno tiene que moderar su vocabulario, no podis llegar hablando igual que estar hablando con los otros cabros. Igual yo en el puerto yo lo paso super bien, igual de repente te saai la cresta trabajando, pero si tu sabis hacer bien tu pega no quedaí tan agotado.

A: y se comparten la pega?

B: si po, no y igual acá somos también, a lo mejor tu llevai una bebida y yo traje unos panes y este trajo esto y ya juntémoslo y no juntamos. “Cabros, choca?” Ya choca, o de repente, “ya cabros hay 500 pa la choca”, ya 500 más y 500 más uno se agarra una bolsita y va a comprar la choca y toman todos cachai, y de repente no tení y igual tomái, pero algunos se ceban y le decís “ya despabila” y se compran su bebida pal turno.

A: Y los turnos son los mismos de acá?, casi son los mismos locos?, los turnos son con los mismo locos del sindicato?

B: la mayoría de las veces trabajamos con lo mismos locos, pero igual hay harta gente que yo no conozco, a pesar de que igual no llevo tantos años, igual conozco hartos, pero no conozco a toda la gente portuaria.

A: y aquí se conocen todos?

B: si aquí nos conocemos todos, igual no teni gran amistad con algunos, pero con los que tu trabajai más seguido ahí si tenis más amistad, pero igual hay locos que hola y hola no más po, no los molestai ellos tampoco te molestan a ti, pero hay locos que hwena y igual su chuchada y su palanca y ellos también a ti po, pero todo ahí no más, todo de palabra, nada de manotazos, ya no se ve, por que tu me podis pegar un manotazo y yo responderlo y puede quedar la cola.

A: tu me contaste que llegaste el 99. Entraste al tiro al sindicato?

B: en el 2000 yo entré al sindicato número 2. pero yo era cabro, cachai.

A: cuéntame un poco como fue eso?

B: sabia hacer pocas pegas, solamente la de fierro y como yo era cabro, los cabros no me daban mucha bola, como era muy cabro, no me daban mucha bola los de, bueno hasta ahora todavía, me ven cabro, me ven flaco, y no me tienen mucha fe, y de poco yo me he ganado a mis compañeros, por que donde va, ha va con el papá a trabajar, pero mi papá en el trabajo, el es mi compañero, yo siempre “tu aquí en la pega soy mi compañero. Tu me retai, yo te reto. Claro que sin irme al chanco pero nos retamos igual. De repente igual su garabato al viejo, pero no hiriente, en buena onda. “viejo culiao”, pero en buena onda, no en mala onda el garabato, de repente eso igual me afectaba a mi, que decían “a que igual por el papá”, pero a mí mi papá no me hace la pega, a mí, mí papá igual fue un gran impulso, por que me ayudo a meterme a las compañías a hacerme conocido, pero de ahí en más, mi papa el trabajo no me lo hace, lo que he ganado es gracias a mí.

A: y que te llevó meterte al sindicato 2?

B: fue por la parte más por pega, cachai. Por que sindicato 2 antes tenía fuerza, por que estaba bien catalogado. Tenía pega, porque Taylor antes era una empresa buena, cachai, ahora Taylor no vale nada. Y ellos tenían convenio con Taylor con Report, estaba recursos portuario trabajaba puro contenedor y yo ahí me fui metiendo, estube un rato no más, de ahí me salí y me vine acá o sea yo estube como 2 años sin sindicato, yo en el 2003 ya entré acá.

A: y tu viejo el ya estaba acá, el siempre estuvo acá?

B: no el tampoco estaba acá, entramos juntos, aquí cuando yo llegue, aquí hacían las asambleas. Y ya, están dispuestos a aceptar a este muchacho? y decían a ya sí, sí, y ahí entramos nosotros, ahora no, ahora entran nomás.

A: por que te saliste del 2?

B: por que era cabro, yo preferí, lo que pasa es que a mi no degustaba, como era más cabro, era más orgulloso y no me gustaba ir a ponerle la cara al jefe. Estar ahí sentado, a pinchar como se llama, uno dice “ya voy a pinchar”, bajai a la compañía que le falta gente y te nombran, tenis que estar parado ahí, pero antes era fome, por que te quedabai ahí parado esperando 3 o 4 horas y no decían nada, y ahora no po, ahora te dicen al tiro, de repente empieza el turno a las 8 y a las 8 y cuarto te dicen “ya cabro ándate pa la casa” y te vai pa la casa

tranquilo. Pero ahora yo igual tengo la suerte de que ahora ya no me menea pa la casa, tengo la suerte de que suena mi teléfono, a donde le falte gente, paaa, me llaman. “¿podís venir?”, “si po no hay problema”.

B: pero te quedaste en el dos por que tenían pega y por que te saliste?.

A: por eso mismo, porque no teníamos pega, después me vine acá, y quede 2 años sin sindicato, puro acompañas y en el 2000 yo entre a Delco, una empresa prestamista de servicios, ahí no salíamos de capataz por que ellos le prestaban servicios a Cosen entonces ellos tenían lo jefes, pero igual yo salía a cargo de la gente, de puros cabros, igual que yo, o de repente viejo. Pero después yo entré acá y ahí me consiguieron código, los códigos son números que te dan en las compañías, tu tenis códigos, estai marcado por un código, el sindicato N° 1 me dio la oportunidad de entrar a Marinter, a Report, igual me sirvió caleta, me sirvió caleta el sindicato y igual harta pega, harta pega. Pero fue el primer año, harta pega el sindicato, peor aquí cuando llaman al ser nombrado ahí no bajo yo por que hay compañeros que no tienen la suerte de que los llamen, cachai, tienen que estar ahí, pinchando, pinchando y cuando hay nombrada acá, recogen a toda esa gente que no tiene pega y las mandan a trabajar.

A: que diferencia hay de estar sindicalizado y no estar sindicalizado?

B: yo cacho que tener más apoyo, tenis cursos, tenis el apoyo que el Roberto, yo no tengo gran relación con él, pero se ve que se menea, lo que es cursos , y ese es el gran respaldo que tu tenis po, cualquier cosa tu hablai con él, “sabe que me paso esto en la pega” y él va pa allá y él va solucionar el problema. O te hace, te pregunta, “¿tenis compañías pal verano?”. “No”, ya te lleva pa Ultraport a firmar convenio. El convenio te asegura el turnos aunque tu no trabajis te asegura el turno y eso e bueno que igual aquí el presidente se ha movido harto, igual ha, como en todos lados que le tienen mala, cacahi, como en todos lados, todo no pude ser bonito, pero yo he visto que igual se ha meneado harto el viejo.

A: cual es la relación que tiene ustedes con los dirigentes?

B: es buena, talla y todo, pero yo con el presidente, como te digo hola y chao no más, de usted. Pero lo que es tesorero igual su palanca, buena onda igual con los dirigentes. No son, por que soy dirigentes no los podís molestar, podís hablar con ellos igual que cualquier trabajador.

A: y ellos también se van a la pega?

B: si po ellos también van a la pega, la mayora de los dirigentes son grueros y orquilleros.

A: y un poco por tu familia, tu antes cachabai algo de sindicatos?

B: no yo no cachaba nada, igual mi abuelo fue estibador, era dirigente, dirigente político y todos lo cachan, pero como que yo, yo no estaba muy involucrado en eso.

A: y que cachabai de sindicato?

B: yo no cachaba nada, igual me hablaban del sindicato, pero yo no cachaba lo que era el sistema, yo creí lo que me decían, que no que no fuera porque todos son marihuaneros y ladrones, y que toman. Pero vi que la cosa era distinta, desde que pararon lo de tomar aquí cambio la cosa pa mejor, y después hubo un proyecto que se ganaron y arreglaron los baños, por que los baños antes no eran así po, cachai. Arreglaron la cancha, tenemos computadores, tenemos lo que queramos y tenemos el apoyo de los dirigentes.

Igual hemos entrado hartos cabros ahora, cuando yo entré éramos como 3 los cabros , eran puros viejos y es bueno que entre gente joven. Igual si tu tenis buena relación con los viejos ellos te enseñan y si no aprendis es que soy tonto no más y si tu quieres estar aquí tenis que puro aprender de ellos.

A: y tu viejo estuvo sindicalizado?

B: no, entramos juntos acá, nunca había estado en un sindicato, entramos juntos.

A: y cual es la relación con tu abuelo?

B: mi abuelo también fu portuario, mis dos abuelos y yo no sabía, mi papá después empezó a trabajar acá en el puerto, él antes era pescador artesanal y yo nunca supe que mi papá entro a trabajar acá en el puerto hasta que me trajo a trabajar. No sabía, un día me dijo “ya vamos a trabajar” y yo pensé que íbamos pa la mar y me trajo pa acá pal puerto. Yo quede pa dentro, y el me quería dejar en su puesto por que andaba con los copetes y al final nos quedamos los dos y ahí yo aprendí lo que era la pesca y quedarse 3, 4, 5 turnos adentro del puerto y me quedó gustando. Pero igual era esfuerzo, pero después cuando recibía la plata, era bueno.

A: tenías 17?

B: si tenia 17, y tu sabis po, como era cabro yo no sabía, pero ahí tomando atención, lo que tenis que hacer bien, calcular el peso de la carga, tu no podís llegar y enganchar algo, de repente hay maniobras de 2000 toneladas y no podís llegar y enganchar 3000 toneladas, tenis que ver cuanto pesa, aunque eso no es responsabilidad tuya, todas las cargas vienen pesadas, pero siempre tenis que estar escurrido con todo.

A: tu siempre has sido de acá?

B: si siempre he sido de acá

A: siempre han estado ligado al puerto?

B: sí po y yo no sabía, si cuando llegue a trabar acá me contaron que los dos trabajaban acá, uno era comunacho, cachai, y estaba, tení hartas relaciones con Guastabino, con el Doctor, uno que era político, pero yo era chico y n cachaba, si yo hubiera cachado yo creo que estaría en las mismas, por que yo, igual me gusta hacer cosas sin esperar que me recompensen, por que yo las hago de buena onda, por que así me crié, dar sin esperar a recibir y yo en el puerto soy igual, si hay que hacer una pega yo ya voy y hago la pega, no me importa que me digan que soy tonto, yo siempre he dicho, “el buzo no diferencia a nadie, somos todos compañeros”, viste que andamos todos con buzos diferentes. San Francisco un buzo azul, Ultraport un buzo café y todos con un buzo diferente, tu notai altiro que es de otro lado, y yo siempre he dicho el buzo no hace a nadie, si aquí e tiene que cambiar la mente tenis, todos a tabajar, no hay diferencia.

A: y aquí en el sindicato se hace diferencia?

B: no ya no tanta, igual antes si, igual hay gente no pasa nada e igual están ahí no más, pero todos tienen que comer.

A: me decías que habrías participado del movimiento si hubieras sabido, por que te hubieras metido?

B: por que me gusta trabajar con la gente. Porque me gusta ayudar, yo estuve harto tiempo TAC cordillera estuve de voluntario trabajando con la tía Paty, si antes era puro cerro y puedo decir que una parte de lo que hay ahora yo ayudé, después yo me salí tuve un problema ahí, bueno de cabro weon po, y no alcance a ver como construyeron las parte nuevas todo el segundo piso, el anfiteatro, no alcance po. Pero todo lo que tienen del anfiteatro pa arriba todo lo ayude yo, en la comunidad también soy así po, si de repente hay que limpiar la cancha igual yo la hago, por que hay que limpiarla no más.

A: y como es la experiencia de organización? Porque, tuviste experiencias de organización, estuviste en el TAC, estuviste en el sindicato 2. Como es tu relación con tu familia en tona a la organización?, como ven que tu participes de estas cosas?

B: eso lo encuentran bueno, por que yo vivo en la campana igual si tu sabis que el ambiente ahí no es muy bueno y yo estuve metido en ese ambiente e igual mi viejo me sacó y yo se lo agradezco, por que yo ahora tengo mi casa, mi pareja, mi hijo, yo vivo solo, igual esta semana no más me fui de la casa, pero mis viejos me dijeron que no me fuera, pero igual yo le dije “ si estoy ganando palta papá no me voy a quedar cafichandole a ustedes” y tome la decisión y me fui, pero mis viejos siempre me han apoyado, igual mi viejo se siente orgulloso de mí, por que siempre a donde va yo estoy bien puesto. Nunca le han dicho que tu cabro n trabaja, siempre le han dicho que tu cabro es así, así y eso a uno le sube el ego, entraí con otra personalidad al buque no entra con la cabeza agachada, no entraí con tu personalidad, por que eso es lo que yo tengo, si no me gusta algo yo voy y te lo digo, te lo digo, que no me gusta esto y esto, aunque sea pesado

A: y te a tocado hacer eso en la pega

B: varias veces,

A: y como sidindicato o tu no mas.

B: no , en particular, yo no me afirmo del sindicato , ni de mi papá , de mis compañeros , yo soy yo no ma’ , yo en mi pega soy yo no ma’ y si hago algo malo lo hago yo... de repente con los capataces tengo ideas, oye por que no hacemos estas cositas y mno hay atao ellos me apoyan tengo apoyo de mis compañeros, no puedo decir que no.

A: y como es la relacion con los jefes

B: mira , yo con los jefes la pulenta , no me gusta mezclarme con los jefes, con la parte de la jefatura no me gusta mucho, por que hay gente que le soba el lomito, sanguchito, su bebida cachai, por algo son jefes y están ganando mas plata que tu, cachai. Pero igual buena onda , yo con don XXX buena onda por que ellos ven los que se mueven y yo tengo buena relación con mi jefe, con los nombradores también, con los que hacen las llamadas cuando te llaman a ti, con los nombradores igual buena onda, yo he trabajado con ellos y ellos ven lo que uno aprende. De repente habia que entrar como 2000 mil cajas y me veían flaquito y nadie me tenia fe y de repente me veina que de allá paca , me llegaban de todos lados y yo con mi taita nos veían entona

A: trabajan siempre juntos

B: siempre juntos, que como somos el mismo apellido siempre quedamos juntos, trabajamos el pato yo el y otro compañero y el capatas.

A: y todavía te tratan como cabro o como ya con experiencia.

B: sabe que trabajo, pero igual cabro aquí y allá, por que yo soy el mas cabro de la compañía, yo soy el mas joven pero hago la misma pega que los viejos.

A: y tu eres el mas cabro del sindicato

B: ahí no sabría decirte, han entrado barrios cabros. Aquí hay uno que tiene 21 años parece y yo tengo 23, pero yo no soy el mas cabro de acá. pero igual soy el más cabro cachai pero igual iba a todas, a tirar cajas a lo que

fuera iba. Y de repente no sabia una pega y le echaba no ma'y entraba al buque y ya tu pa' ca yo pa' allá igual de barza aprendí a manejar orquillas.

A: y te haz mandado algún condoro

B: no , nada que se me caiga una carga no nada.

A: tu tienes mas hermanos

B: si, si tengo mas hermanos

A: y ellos que hacen

B: yo soy el único que trabajo aquí en el puerto, tengo hermanos más chicos. Yo quiero traer a mi hermano, mi hermano chico va a cumplir 20 años, el anda en la volá de cabro, igual no me gusta en la volá que anda por que aquí uno aprende arto, aprendí a conocer a la gente, a ver a tus veraderos amigos. Yo aquí , aquí no tengo amigos., puros conocidos.

A: por que haces esa diferencia, en que se diferencia en un amigo y un desconocido

B: un amigo esta en todas contigo, tengai o no tengai siempre esta contigo.

A: y aquí no se puede tener amigos?

B: no

A: por que no se puede tener amigos

B: teni que conocerlo muy bien para tener un amigo pulento, tener arta relación con el. Por que de repente biene un loco que viene en la mas bien y después te apuñala por la espalda. Si tu preguntas por aquí si yo me he tomado un copete con los cabros de por aquí, yo nunca he basolado con ellos. Aquí yo tengo un compañero de trabajo que es compañero desde kinder y yo le dije: que cuando tení todos basilan contigo, cuando noten no pasa nada aquí abajo, así que lo convencí para que nos tomáramos chela allá arriba en la acampana. Si con la plata de una chela de aquí abajo te tomaí 2 tranquilo en tu casa.

A: y aquí en la pega, trabaj mucha gente de tu casa.

B: no solo yo y mi papá.

A: no , no , del barrio

B: del sector , hay capataces, jefes del XX, hay harta del mundo portuario, trabajadores de la fruta.

A: desviándonos mas para el lado de sindicato, como ves tu los sindicatos aquí en la región.

B: gran información de los sindicatos no te puedo dar por que no me relaciono mucho, yo lo que te puedo hablar de acá no ma'. Pero igual yo he escuchado que es el mejor sindicato que todo, como tien mas gente, tiene más fuerza y el viejo, que esta de presidente, se menea. no en la diferencia con otros presidentes por que yo escuchado que: sea como sea el presidente se menea, pa' que estamos con cosa el presidente se menea, si necesita buscar un curso para los cabros lo busca cachai. No si aquí el sindicato es bueno aprendí arto cahaí, aprendi leyes que no sabi , de repente estaí en reunion y quedaí colgado y termina la reunion y te vai presidente sabe que no entendi esta ley, y te explica esto , esto y esto te explica lo esencial, no te explica toda la ley o sino esta todo el día. Aca de repente hay cabros que salen positivo en el doppin, y el presidente va ayudarlo yeso que no le corresponde por que se esta ensuciando por otro. Nosotros tenemos 2 doppin por año y la gente por ley tiene que presentarse o quedan sin pega y el presidente habla con la compañía, que le den pega y otra oportunidad y el esta moviendo que hagan doppin en todas las compañías, igual buena. Y aquí la relacion directiva trabajador es buena, super buena.

A: y como es la relacion entre el sindocato y la pega

B: yo llevo ya 2 años que no trabajo por el sidicato, yo no vengo a vestirme acá ni nada, nosotros dnde trabajamos no dependemos de otras compañías sino que le trabajamos a esa no ma'. Pero igual a cambiado, los mismos compañeros, dicen sabi que no nombri ms a este, asi delante de todos, para ver quien es mas bueno para la pega. Pero aquí no es malo, la relacion entre trabajadores y dirigentes y trabajadores y jefes no es mala la relación. Aquí hay gente , sobre todos los viejos que no les podí decir nada porque al tiro se calientan, por lo menos yo me dicen algo y agacho la cabeza no ma' estaí al mando de un jefe.

A: y no hay conflictos antisindicales como para que se disuelva el sindicato o algo asi .

B: no, no he visto algo así , lo que si he escuchado que querían juntar los sindicatos y por mi seria bueno, tendríamos mas fuerza. Y por que estamos paliando es para se vuelva a la caja antigua, porque antes no estaba la AFP estaban en sistema de caja donde tenían un descuento, tu cumpli una edad y e los te jubilan por lo que tení , por ejemplo tu vay a tener 300 lucas y tu las vas a tener hasta que te morai y después le di a tu señora y la AFP no teni que tener como 35 millones de pesos a los 65 años salí como con 180 lucas. Entonces un robo extraordinario que hay ahí, pa mi es un robo, pa mi la AFP no te ayuda en nada porque a ti se te acaba la plata y quedaí sin plata cachai. Y ellos te trabajan tu plasta porque toda esa plata que menean es de uno no es de ellos, es de uno toda la plata que gastan, que teni menos plata, teni descuentos y uno tiene que esperar arto

para que la reciba. El sistema mas malo es el de la AFP y el sistema de la caja es bueno , los viejos se pueden jubilar a los 50 años y tiene una pensión digna.

A: o sea las pensiones están malas.

B: malas , yo las encuentro super malas, el sistema de AFP es súper malo compadre. Porque podrían hacer lo mismo que hicieron con los gendarmes, a los gendarmes estaban en las AFP y los metieron alas cajas de nuevo. Y eso que le pagan con la plata de uno, con la plata de uno es que le pagan a ellos, y por que no hacen lo mismo con los trabajadores públicos, con los trabajadores portuarios para que tengan un pensión digna.

A: pasando a otro tema, como encuentras que esta la cosa para los trabajadores en Chile.

B: la cosa no esta muy buena, porque aun que tengai muchos estudios acá no hay pega, hay mucho universitarios que tienen su cartón y están haciendo cosas que no son de ellos. Por ejemplo en la pega hay un cabro que estudio ingeniería civil y es portuario.

A: portuario, la cosa esta mala.

B: la cosa esta mala aquí en Chile, los locos no ven si tu teni tu cartón , eso no lo ven. lo mismo pasa con los barcos, los barcos los comparan afuera siendo que aquí en Chile en Talcahuano hay para armar barcos y hay gente que estudia para hacer eso y en ves de gastar 50 y tantos millones de pesos, deberían pescarlos capacitar gente y hacer tus propias naves y todo, pero el estado no piensa mucho en la gran parte trabajadora sino que piensa en la parte empresarial. Yo no me meto mucho con política , pero yo cacho que si saliera un presidente, que fuera, como estaba paliando el Piñera con la Bachelet, que saliera un presidente que tuviera plata cachai, yo cacho que cambiaria caleta el sistema de trabajar habría mas trabajo para la gente, es mi forma de pensar, por que igual hemos vivido puros gobiernos de la concertación. Yo creería que cambiaria la cosa, trabajaría mas gente...

A: como quien?

B: como Piñera, si Piñera tiene plata que nos va a robar a nosotros, si tiene cualquier plata y si es presidente va a armar caleta de empresas y va haber pega.

A: que otra cosa se tendría que hacer para mejorar la cosa, en el tema de los trabajadores

B: yo creo que lo mejor seria capacitar a todos los trabajadores, hacer todos los cursos. Nosotros igual tenemos artos cursos, tenemos cursos internacionales, medioambiente portuario, ahora no es tan fácil ser portuario ahora hay artos cursos que teni que hacer, respetarlos, un curso de seguridad un curso de seguridad internacional. Varios cursos que teni que hacerlos por que la compañía te lo exige, teni un cartón una matricula y no te lo piden pero saben que tu lo hiciste ese curso y todos los de aquí lo tienen. Lo que mas hay que hacer es capacitar a la gente y la pega seria mas digna no usar gente de otro lado , como es, yo temgo amigos afuera cachai en Suiza, mi amigo dice que la plata de donde están ellos, ponte tu Valparaíso, se queda en Valparaíso y la administra la plata Valparaíso . No como acá la plata se va para santiago y para todos lados, la plata de Valparaíso se va para Alemania ,y para todos lados por que hay compañías de allá. Esta mal administrada la plata aquí .

A: y nosotros que no tenemos ningún cargo que podemos hacer par a cambiar la cosa , de la situación general.

B: asi como estamos, así nosotros que no tenemos nada no creo que hallan muchas posibilidades para que cambie esto, el primer cambio tiene que venir de arriba, es mi forma de pensar el primer cambio tiene que venir de arriba. Igual que acá si el dirigente esta tomando, tomando todos van a seguir la misma trayectoria cachai , porque él no se da a respetar , pero si e presidente anda asi, cambia todo el sistema, va a andar todos al mismo nivel. Yo creo que lo principal es que lo de arriba tiene que cambiar y de ahí empezar pa' abajo, porque no podí empezar de abajo y terminar arriba, tu no podí cambiar, tu no podí ya en la pega nos quedamos parados y no sacai na' con quedarte parado porque detrás de ti en la calle hay mas gente, si te votan a ti recogen a otro no ma' po' y tu quedai sin pega y quedai sin pega. La legal el cambio debe empezar de arriba, preocuparse del estado de los trabajadores como uno, de hacer capacitaciones y todos esos cuentos.

A: tu crees que los sindicatos sean una forma de organización ...

B: si los sindicatos se juntan si, si todos trabajaran para el mismo lado sí. Hay dirigentes que nos dicen que nos vamos a paro y nosotros de repente planeamos paro, pero aquí por qué hay que hacer paro en invierno cachai? Eso es lo que me da rabia si en invierno no hay pega. Hay que parar el puerto cuando hay la pega y que los locos vean que tenemos fuerza cachai, pararle los turnos es pararle el puerto en el verano. En el verano le parai todo y se mueren, si es cualquier perdida que tienen ahí, si tiene cualquier plata.

A: oye tu me hacías la diferencia de lo que era antes el sindicato y lo que es ahora, se tomaba arto eran mas desordenados, y en otro sentido, en el de la organización como esta el tema de los paros , la organización como era antes y ahora.

B: si, si habían diferencias, antes paraban el puerto y lo paraban, si antes tu venias al sindicato y no odias entrar al sindicato porque estaba toda la cuadra rodia de paco si entrabai no podías salir.

A: te toco

B: si po'me toco , una vez entre vine a trabajar y no pude salir, entre a cambiarme y no salí.

Antes los viejos eran como más amachados, decían nos paramos y nos paramos ni ahí con nadie y hacían buenas protestas. pero lo viejos antes eran mas cara dura, hacían las hueá sin importarles lo que pensara el otro. Ahora no , ahora están mas ligado a un presidente, si dice vamos, vamos. De repente hablan de paro , pero digo yo que sacan con hacen un paro en invierno si ustedes tiene que hacer un paro en el verano, cuando este la pega los logos les va dolerle y ahí van a ver que el sindicato tiene fuerza y toda la custion, cuando se paren se paren.

A: te a tocado estar en un paro a ti

B: no, nunca he estado en un paro.

A: y una manifestación tampoco.

B: No, tampoco

A: tu viejo

B: mi viejo si, no se si fue una manifestación o una marcha por la cuestión de las cajas, para que volvieran a las cajas los viejos y fueron y ahí... porque el sistema es bueno, ahora puro roban y descuentaban mas cachai, a nosotros nos descuentan como 3, 4 lucas de AFP cachai, antes a los viejos les descuentaban 8, sacaban menos plata pero después al futuro tenían su plata cachai, ahora teni un porcentaje de millones y te dura lo que te dura no ma' y después quedai pato y no teni mas plata en cambio la caja no te siguen pagando hasta que tu te morí y después eso , tu tení señora he hijos le queda a tu señora.

A: ahora estan mas tranquilos, según tu tendría que ser como antes o hay que hacer otra cosa

B: yo creo que como esta ahora el tema esta plano igual de repente hay que tener su paro, si de repente hay que hacerlo, pero ahora esta como más tranquilo ya no son tan retovaos ahora nos regimos bajo una regla, si la asamblea esta de acuerdo de irse a paro se va paro si no , no. Poruqe todos tienen que estar de acuerdo una gran mayoría tienen que esta de acuerdo para estar en paro.

A: como se organizan acá

B: aquí hay reunión todos los meses, una ves por mes y ahí te dicen lo que pasa internamente y lo que pasa afuera. Que la empresa nos tiene para esto , esto y esto, pero eso se maneja aquí interna y externamente cachai.

A: como comparten acá, que se hace a parte de la asamblea

B: por ejemplo este mes hay un campeonato interno de futbol y lo hacemos en la cancha de la campana. En ese campeonato juegan todos si soy malo no importa , juegan todos. Después terminado el campeonato, premiación y todo. Para este 18 se hicieron empana, anticucho , copete para ese instante podi tomar en el sindicato pero en donde toman todos , no podi irte para arriba, no podi teni que estar con ellos. Pero igual cualquier cosa se comparte arto no como antes, que se tomaba arto se ponían a pelear, ahora no ahora teni mas dialogo con los viejos y basilai con los viejos y toda la onda. Antes no basilaban al viejo y teponian la medio carachito. Ahora no, ahora vacilaf a los viejos y ellos te vacilan a ti y te rei arto.

Lo único de repente son muy retovao los viejos

A: por qué

B: por que a nosotros de repente nos pillan las compañías, de repente nos llama sanfrancisco y cuando no llama tiene y otra compañía tiene y nos llama. Aquí el que te llama primero vay, así es el sistema aquí. De repente yo pierdo pega me quedo ahí porque aquí te castigan, en la compañía te castigan y perdí pega. Pero los viejos no estan ni ahí , van y se van, uno no que es mas cabro yo por lo menos veo mi futuro cachai y a mi me tiene vie considerado , porque yo me siento bien al salir antes que cualquier viejo... y uno se siente bien cuando te tienen bien considerado en la pega por que saben que vo la haces todas. De repente creen yo consumo por que me meneo mucho voy paya paca voy a ayudarle a otro, a mi no me importa porque me gusta esta huea, me gusta trabajar , me gusta esta movía del puerto, me gusta la puleta, es dura la pega pero a mi me gusta.

A: tu ya te ves arto tiempo acá

B: yo ya me veo proyectado, en cualquier momento, esto no va a quedar para mi hijo de futuro, porque en cualquier momento el puerto se muere, no va a quedar de futuro.

A: te gustaría que tu hijo trabajara acá?

B: por la plata si, por el tema de trabajo no es muy peligroso.

A: es muy peligroso

B: es demasiado peligroso, hay varios viejos que no traen a los hijos por lo mismo

A: y tu sabes de si alguien se halla muerto

B: así directamente no , pero hay varios que han muerto acá, de repente por infarto al corazón, o que muere aplastado por las grúa. El otro día estuve en un accidente un tarja que son los cabro que anota los container

le callo un piña en las manos y se pillo los dedos y le quedaron todos doblados pal otro lado. Yo atine a tomarlo para sacarlo del container para fuera, bajaron una jaula y la jauja nos subió a los dos, con la mala suerte que se corto la luz y nos quedamos en el aire un buen rato así que tuvimos que salir meneando la canasta para que atendieran al cabro. La vimos cerca

A: y que paso con el cabro

B: perdió el dedo, igual el cabro tuvo su buena indemnización y todo, perdí un dedo te pagan...

A: ya para cerrar, a nivel histórico me gustaría saber que cambios haz visto en a nivel sindical en Chile.

B: que cambios ha habido, como que cambios han tenido.....

A: cosa que han afectado el cambio, que antes era distinto que ahora

B: que antes acá, como te decía antes, podías hacer lo que querías, y esto fue el gran cambio que tuvo este sindicato.

A: pero a nivel general , de lo que tu entiendes de sindicatos, como eran antes hay mucha diferencia con lo que hay ahora.

B: sigue igual, los dirigentes se menean, pero el sistema creo que es el mismo, no no comparto mucho en el sindicato, yo llego me visto y me voy y he fallado como a 50 reuniones del sindicato no se lo que pasa, porque te pilla la pega tu no le podí dar preferencia a la reunión, sino te castigan.

B: como son los castigos

A: por nombradas 3 vueltas, y estamos todos en la lista y cuando te toca ti teni que responder y te quitan un castigo, cualquier cagaita te vas a la comisión de disciplina porque aquí hay comisiones de deportes hay de todo.

B: como funciona el comité de disciplina

A: por ejemplo si hay una pelea te llevan ala comisión en donde hay un dirigente y ellos fijan la sanción. Pero siempre la sanción es por los turnos porque es plata, quedarte sin turno.

B: y aquí es justo el trato

A: todos tenemos los mismos zapatos, todos por igual no porque uno sea jefe de la compañía se va atratar de otra forma, todos somos trabajadres, no se hace la diferencia así com tu trabajai en la XX y tutrabajai en esta otra, no somos todos iguales somos todos compañeros.

B: la sancion le puede caer a cualquiera, a cualquiera, puede ser hasta el mismo dirigente incluso es mas pesada para el dirigente por que es dirigente .

A: como es el sistema de ingreso acá

B: acá la asamblea, aquí presentái papeles y luego hay una reunión y al asamblea se le pregunta si quieren que ingrese el nuevo miembro, si la mayoría dice que si entra.

A: pasa que dogan que no

B: si pasa que hay gente que es mala para el trabajo y los compañeros lo conocen y no pasa na o de repente es muy conflictivo o de repente es muy soba lomo.

A: oye y que es ser conflictivo

B: de repente aquí hay gente que se cree como muy como grande la trabajan de choro o dentro de la pega no quieren la pega – por que no la vai a ser vo'- un gallo conflictivo para el puerto no sirve

A: y aquí se hacen peleas entre sindicatos

B: eso es como a nivel de dirigentes, yo para allá ya no me meto ya es cuestión de dirigentes no ma.

A: oye y hay alguna diferencia en el trato , de lo que sepas tu entre sindicatos.

B: yo se que el sindocato numero 2 tiene mas beneficios , entregan paquetes que ese beneficio no lo tenemos aca nosotros, pero creo que este año va a salir ese. Pero igual, lo que mas diferencia es la parte de la dirigencia no ma, porque de repente igual ... mira una igual no le cree tdo lo que dice el dirigente, yo no le creo todo lo que habla de repente esto y esto... por ejemplo hay un dirigente allá en la empresa san francisco y me dice algo allí y yo le pregunto a los viejos me dicen otra cosa y no allai a quien creerle, pero que el presidente se menea arto todos dicen los mismo, sea como sea el presidente se menea arto.

A: si tuvieras que elegir te quedarías acá

B: sipo, ya me quede acá, si igual tengo toda la gente aquí los tengo a todos . igual se que si tiro para el sindicato 2 igual me vana a recibir porque me conocen, pero yo ya estay aquí ya me hice el ambiente aquí poruque no todos los de acá trabajamos donde mismo.

A: oye y en general , que te parece la CUT o otra organización mas grande.

B: me parece malo, porque ellos hacen convenios para ellos, porque son pocos de la gente que esta arriba que son las que están mas directa con los trabajadores, lo que yo veo que prefieren arreglarlos ellos, porque igual que la gente se valla a paro y no po, y por qué están diciendo que no, es que hay algo por debajo es mi forma de pensar cachai , porque siempre hay algo por de bajo, por que haya uno que diga así voy a pelear por los

trabajadores y que siga con la misma linea hasta llegar arriba , cambiaria el sistema , que tiren para los trabajadores y no para los empresarios, si esto es lo que pasa aquí lo que están arriba tiran mucho para los empresarios y no para los trabajadores y eso es lo que he visto siempre.

A: que pensai , cual es tu opinión de los paros que habido ahora, el de la salud el de los profes.

B: yo encuentro que igual que lo, por algo e los lo hacen pero de repente se van en la vola lo que es en salud, la salud sea como sea no pueden jugar con eso, ya con los profesores igual es diferente o uno, pero en la salud no me gusta mucho los paros, porque la gente tiene que irse, bueno igual lo' atienden, pero algunos lo atienden, y aquí el sistema a mi nunca me ha gustado porque a nosotros nos hacen descuento pero cuando uno esta enfermo no te podi enfermar porque teni que tener plata para pagar, pero los paros de la salud nunca me han gustado, los paro de los profes lo apoyo en la salud igual tienen que estar todos los días con enfermos pero igual con la salud no se juega. Igual yo encuentro que es muy mal pagado esas pegas, loas profesores y la salud , porque tiene que estar lidiando con gente diferente, encuentro que esta mal pagado.

A: oye tu tení alguna tendencia política

B: no, no

A: como te definirías

B: igual me gusta enterarme de las nuevas leyes que salen, pero de un candidato no yo sinceramente no creo en los candidatos, y yo se lo dije a uno de frente y que era un mentiroso, yo soy director de un club deportivo, soy dirigente de un club deportivo de la campana, llego un candidato prometiendo ladrillos para hacer un camarín, ya y después nosotros hicimos la campaña y después nunca llego. Por eso y o no apoyo los políticos porque ellos esta ganado una chorrera de plata, cuando tiene un proyecto ley que e beneficia a ellos lo sacan al tiro , pero cuando es una ley para el pueblo están dándose vueltas y vueltas. En el senado y no sale, por eso.. ellos ganan mucha plana y no hacen nada, están ahí cuando hay publicidad , pero cuando es un proyecto que realmente vale no lo sacan.

ANEXO 4

SEGMENTACIÓN Y PARAFRASIS

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Comercio

“a los meses, al mes, lo que pasa es que uno como que tiene que asegurarse el contrato indefinido para recién entonces entrar al sindicato... por que?... por que de lo contrario, antes de y saben que tu eres miembro del sindicato te dicen adiós y no te hacen contrato indefinido”

- La empresa no quiere que la gente se sindicalice

“de hecho el año pasado dos niñas que llegaron a trabajar con nosotros para época de navidad se inscribieron en el sindicato en enero y nosotros teníamos la negociación colectiva y cuando supieron que eran del sindicato las despidieron, o sea no les renovaron el contrato y todos sabían que se iban a quedar, por que eran excelentes vendedoras... De hecho una ahora volvió, pero bajo juramento de que no iba a volver al sindicato”

- La empresa usa los despidos como forma de presionar a la gente para que no se sindicalice

“bueno en este sindicato personalmente han pasado hartas cosas como fomes, entonces una se ha ido desencantando, te estoy hablando en forma personal y en general, por que hay 150 personas inscritas, de las 150 cuantas personas participamos activamente, no sé, con suerte unas 30, 40 y el resto de la gente aparece cuando va a haber negociación colectiva, cuando va a haber algo de plata”

- la participación de la gente esta condicionada a eventos como la negociación o temas de dinero

- la participación en el sindicato es baja por parte de los sindicados

“la gente en general esta desencantada, por ejemplo para las elecciones que fueron hace un tiempo, había que ver si se renovaba la directiva o no y la gente le daba lo mismo, ya, que sigan los mismo que están, por que nadie quiere, no se interesa por participar, por lo que te decía que se han ido desencantando por que han pasado cosas pencas”

- el desencanto con la actividad de la directiva reduce la participación

- no hay interés por participar en la dirigencia

“hubo un tiempo que había una gente con cosas de plata, al final siempre son por cosas de plata, en general y otras cosas también, lo que pasa es que por ejemplo la gente dice “no sabís que a nosotros nos gustaría que en algún minuto nos dijera “sabes que nosotros con la plata que ustedes pagan con la cuota se reúne tanto, se invierte de tal manera, como se hace”” y eso nunca nadie ha dado una rendición al respecto”

- No existe transparencia en el manejo de los dineros que hace la directiva

“la gente no está ni ahí, no quiere saber nada con el sindicato, se acuerdan solamente cuando ahí cosas como la del gas ahí se acercan, además que nunca hay nadie del sindicato cuando tu los necesitas”

- la dirigencia se entiende como equivalente a sindicato

- la dirigencia se percibe como ausente

- el interés por el sindicato pasa por el acceso a beneficios económicos

“y ellos como que tampoco están organizados, la percepción que tiene la mayoría de la gente es que entre ellos tampoco hay onda, como que cada uno tira para su lado y no si se supone que en un sindicato todos deberían tirar en conjunto, todos para un mismo lado”

- el sindicato, base y dirigencia, debería funcionar coordinadamente

“te digo que la gente acude para el asunto del gas o bien cuando tienes algún problema de plata con la tienda y te la quieren cobrar y ahí la gente acude al sindicato pero a la gente le gustaría que estuvieran acá y que se notara que existen ellos, no se nota porque es como que existen de nombre por que todo el mundo sabe que existe el sindicato, pero donde esta el sindicato”

- La ausencia de los dirigentes invisibiliza al sindicato
- La ausencia de los dirigentes le resta fuerza al sindicato

“la gente se cuestiona muchas cosas, como te vuelvo a repetir nosotros nunca hemos tenido una rendición de cuentas y eso si tu vas a una reunión nunca nadie se a atrevido a decir “pero pucha porque no” ah no por que es conflictiva, ah no que lata y además si vamos las mismas personas de siempre vamos 4 personas”

- El que cuestiona el funcionamiento del sindicato es considerado conflictivo
- La poca transparencia en el manejo de los dineros del sindicato es el principal tema de conflicto

“hacia tres años y ahora por 3 años más y esta gente ahora nadie se postuló para estas elecciones, por que nadie estaba ni ahí con el sindicato y la tienda que hizo, el gerente anterior, que se fue hace como 2 semanas, formó un departamento de bienestar, empezaron como con 6 personas a preocuparse realmente de los problemas de la gente, no sé po si yo estoy enferma que me ayuden, que me hagan un beneficio una rifa una cosa aquí, una acosa allá, no sé po, que se muevan, que son cosas que a lo mejor debería hacer, que debería haber hecho siempre, porque siempre hay gente con problemas, entonces ese bienestar que empezó con 6 personas, ya va así una lista de gente que está ahí, entonces hay mucha gente que se ha ido saliendo del sindicato y no te digo que se este yendo para el bienestar, pero si que le está haciendo la pelea y yo creo que hay mucha más gente que esta interesada en pertenecer al bienestar o en apoyar, no necesariamente inscritos, pero si apoyar al bienestar que al sindicato... y son opuestos bienestar y sindicato?... claro porque bienestar es de la tienda,

- El sindicato debe cumplir funciones solidarias
- El departamento de bienestar compite con el sindicato

“según me cuentan, sus cuentas súper claras, por que esto yo no le he visto, pero tengo una compañera de departamento que pertenece a bienestar y me cuenta y ella antes pertenecía al sindicato y tienen las cosas súper claras y eso es bueno por que lo que es plata siempre es problemático, como te digo la gente esta súper desencantada, a mi me da lata, por que igual seria súper entretenido que todos estuviéramos tirando para el mismo lado, tener un buen sindicato donde te dieran servicios médicos, donde se la jugaran por uno”

- Los miembros del sindicato deberían estar más comprometidos con él.

“éramos 150, la Noris siempre habla de 150, pero ahora no tengo idea de cuantos quedarán realmente, por que hay mucha gente que todavía no se ha desafiliado, pero que no están ni ahí. Siguen pagando pero por que creen que si no están en el sindicato no van a recibir la plata que tiene que salir de la demanda”

- La dirigencia tiene poca credibilidad
- Muchos miembros no están interesados en el sindicato

“si, mi hermano, él pertenece al sindicato de su empresa al sindicato de Chilgener, pero estamos hablando de otro nivel... por que?... porque ellos tienen tremendas garantías, tremendos beneficios, el sindicato siempre se las ha jugado y bueno es por que es otra empresa”

- La calidad del sindicato depende de la garantías y beneficios que este otorga, además del nivel de compromiso
- La calidad del sindicato depende de la empresa a la que pertenece

“algún momento que igual yo estuve súper mal el año pasado, igual por eso yo estoy ahí, el sindicato me ayudó, no se po, mis dos papás fallecieron con 4 días de diferencia, fuerte, y las chiquillas me llamaban, me preguntaban como estaba, me acompañaron en la misa, el velorio, la corona. Para mí esas cosas igual son súper importantes y por eso quizás las personas que no han pasado por eso hablan de forma tan despectiva, pero yo pienso que bueno, no sé”

- el sindicato cumple labores solidarias

“claro, pero esos eran activos, hacían reuniones y la gente iba, por ejemplo ahora deberían estar organizando la fiesta de fin de año y hasta ahora nosotros no hemos sabido nada del sindicato y como que el sindicato y la empresa, de hecho, se odian y como que da lata sentir esa mala onda, si como que deberían aunarse, si se supone que no deberían ser tan judíos. Tu decís sindicato y es como decir diablo delante de la gente, de los jefes. A no es que tu eres del sindicato, bueno eso se veía más antes cuando el sindicato tenía más fuerza, pero lamentablemente al sindicato ha perdido mucha fuerza”

- Existe mala relación entre el sindicato y la empresa
- Las relaciones entre sindicato y empresa debería ser mejores
- El sindicato ha perdido fuerza

“ y por que iban a ir a huelga en ese momento?... por lo que se pedía y lo que la empresa ofrecía era la nada, era muy poco y querían que se negociara por 4 años, ahora igual se negoció por 4 años, por casi nada, pero la gente lo quiso así”

- La extensión del periodo de negociación es considerada como un motivo para ir a huelga

“ y usted que opina del movimiento sindical? ... Es como complicado, es como bien difícil la cosa, porque cuesta mucho sacar las cosas adelante, pero por los trabajadores nadie realmente se la juega, todo el mundo ve según su conveniencia y de acuerdo a eso dicen “ah ya vamos a dar un poquito para allá, un poquito para acá para dejar a todos un poquito más contento”

- El rol del movimiento sindical es luchar por los trabajadores
- La distribución de los ingresos no es equitativa

“como el de la CUT, cual es su opinión? ... no cacho mucho la verdad, igual antes las huelgas que habían eran mucho más masivas, pero ahora la gente ya no cree, si esa es la cuestión la gente ya no cree en los sindicatos, como en los tiempos de mi papá, que contaba que eran aperrados y se unían y bien, todos para un mismo lado, con una convicción férrea de que lo que ellos estaban pidiendo era lo justo y no transaban, no transaban fácilmente como ahora que te tiran una migajas y dicen “bueno ya amiguémonos, recibámoslo y no tengamos más problemas”

- Los sindicatos han perdido credibilidad
- El sindicalismo antiguo es considerado mejor y mas fuerte
- Actualmente los trabajadores se conforman con muy poco de parte de los empleadores para evitar problemas en el trabajo

“ y usted considera que hay prácticas antisindicales... si, pero antes muchos más, porque antes se hacía notar mucho más el sindicato, porque de hecho el que la gente vea mucho más seguido, la empresa digamos, vea más seguido dando vueltas a la gente del sindicato ya eso es como que hay que tener un poco más de respeto, un poco más de consideración”

- Existen menos prácticas antisindicales que antes
- Las prácticas antisindicales han disminuido debido a la pérdida de fuerza del sindicato

“Y a veces nos cuestionamos y si ellos nunca están acá, como lo hacen, que plata ganan, si ellos son comisionistas. Entonces la gente dice “ah hay algo truculento, algo raro” y uno, no sé po, también duda un poco”

- La ausencia de la dirigencia en sus tareas como trabajador genera desconfianza en ellos

“ y usted que cree que va a pasar con el sindicato?... así como va para adelante, yo creo que va a morir, por que tampoco veo como a un líder, que diga la próxima elección voto por este por que se mueve y que trabaje, pero tampoco yo veo a nadie”

- La existencia del sindicato depende de un buen liderazgo
- El sindicato esta destinado a desaparecer

“en el sindicato de mi hermano el me contaba que el presidente esta ahí, y el tesorero y el secretario y trabajan y hacen sus reuniones cuando corresponde, a lo mejor no todos al mismo tiempo, pero están y aperran cuando hay que aperrar, y están todos junto y unidos y todos van para el mismo lado”

- Debe existir coordinación entre los dirigentes del sindicato para lograr una buena gestión

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Comercio

“ y cual es el volumen de ventas que tienen ustedes ahí?... es variado, en los eventos ahí va un poco mejor, ya en esta época ya empieza a subir un poco el volumen, pero lo que es invierno baja ya mucho”

- Los sueldos son inestables, dependiendo de la cantidad de ventas

“tu papá esta sindicalizado, ahí tienen algún tipo de sindicato?... no nada aproximadamente hace 6 años ... y por que se formó el sindicato?... por que yo creo que toda empresa necesita que nosotros estemos apoyados en alguien”

- Los sindicatos se forman en una empresa para brindarles apoyo a los trabajadores

“y tú por que te uniste al sindicato?... por que yo se que mis compañeros, todo lo que yo les pueda pedir a ellos, me van a representar bien”

- Los motivos de los trabajadores para afiliarse son el ser representados y obtener beneficios

- La responsabilidad del funcionamiento del sindicato descansa en los dirigentes

“pero me acuerdo que la Noris se acercó a la gente, incluso a mi, pero yo no estaba muy segura y me dijo que querían formar un sindicato, que querían hacer algo, B: hubo votación y se quedo la Noris el Rafael y una persona más”

- La conformación del sindicato responde a intereses de los dirigentes

“todo lo que hacían ellos, a nosotros los representaban bien, lo que pedían igual, igual la Noris es súper aperrada”

- La función de los dirigentes es asistir y representar a los trabajadores afiliados

“ella es como la que “la lleva”. La que sabe más de leyes y todo eso, si ha ido a asambleas, a hartas cosas, es que ella es de la federación, ellas es presidenta a nivel nacional”

- Un buen dirigente sindical debe ser una persona bien informada, con prestancia y mayores cargos a nivel dirigencial

“los demás son puros nuevos, cachai y de a poco hay que ir diciéndole que se tienen que unir al sindicato, en que sentido les sirve, que tienen apoyo, cualquier problema que tienen ellos les puede solucionar las cosas y se han inscrito gente, la mayoría son gente nueva ya”

- Los sindicatos motivan a sus compañeros de trabajo para afiliarse ofreciendo beneficios y protección

- El rol de la dirigencia es solucionar los problemas de los afiliados

“que fue lo que te motivo a ti para inscribirte en el sindicato?... que me podían solucionar las cosas de acá de la empresa”

- El rol de la dirigencia es solucionar los problemas de los afiliados

“problemas?... por ejemplo las liquidaciones de sueldo, a veces puede venir un descuento mal echo, o por que me están descontando esto, cualquier cosa con el sindicato, o si uno tiene problemas con algún jefe, yo nunca he tenido problemas con algún jefe, pero otros compañeros, ellos van directamente a hablar con ellas y ellas nos representan a nosotros. ... y ante quien las representan ellas?... van directamente a gerencia... y los guardias son funcionarios de Ripley?... no, hay externos y otros son internos de Ripley”

- Los dirigentes resuelven problemas en relación a los sueldos y relaciones con empleadores

- Los dirigentes sindicales son mediadores entre los trabajadores y empleadores

“el sindicato como funciona?. Por ejemplo reuniones, cuotas ... una cuota mensual de 1500 pesos que nos descuentan a cada socio y ellos hacen reuniones como 3 veces al mes. No miento, cada 3 meses hacen reuniones y si uno les pide una reunión por algún problema que uno tiene ellos hacen una reunión puntual”

- Las asambleas son fijadas por los dirigentes sindicales
- Las asambleas se realizan con baja periodicidad

“pero quienes son ellos?... la presidenta del sindicato y el tesorero

- Existe una desvinculación entre los trabajadores sindicados y los dirigentes sindicados

“caben 150 personas ahí?... es que la mayoría no va, igual nosotros nos enojamos con la gente por que solo van cuando les conviene”

- Existe una baja participación de los trabajadores afiliados en las asambleas
- No está contemplada la participación de todos los trabajadores sindicados en las asambleas para planificarlas
- No existe un espacio dentro del sindicato donde puedan reunirse todos los afiliados
- La asamblea es un espacio de generación de identidad colectiva, “nosotros”
- La participación de los afiliados en las asambleas depende de si las temáticas discutidas en ellas les afectan directamente o no

“y que tipo de beneficios tienes tú por pertenecer al sindicato?... protección, eso principalmente

- El principal beneficio que entrega el sindicato es la protección

“el sindicato es utilizado cotidianamente por los sindicados?... no ellos están ahí y si uno tiene problemas va allá a hablar, lo que pasa es que a oficina igual es chica, lo que pasa es que hay hartas oficinas y al medio de todo eso ponen bancas y ahí son las reuniones”

- Los espacios físicos del sindicato no son constituyentes de la cotidianidad de los afiliados
- El espacio no tiene condiciones físicas adecuadas para recibir a los afiliados
- Los trabajadores afiliados acuden a los espacios físicos del sindicato únicamente para encontrarse con sus dirigentes

“pero existe una diferencia entre los que están en el sindicato y los que no están en el sindicato?... no, por ejemplo de mi parte yo no veo ninguna diferencia”

- En el espacio laboral no existen diferencias en el trato entre trabajadores afiliados y trabajadores no afiliados

“que tipo de contrato tienen ustedes?... cuando yo llegue me hicieron un contrato de tres meses, después de 6 mese y de ahí yo paso indefinido... y que garantías te otorga ese contrato?... salud, AFP....claro, como somos comisionistas... igual gracias al sindicato el sueldo ha subido”

- Unos de los beneficios otorgados por el sindicato es la obtención de alzas del sueldo base

“se chocan las funciones del sindicato con las del comité paritario?... ahora igual se han chocado... y la gente del comité paritario pertenece al sindicato o no?... algunas pertenecen y otros son retirados”

- Existen conflictos entre el sindicato y organizaciones internas de la empresa como el comité paritario

“por ejemplo nosotros negociamos cada 3 años y desde esta ultima cada 3 años y medi, ... sí, ellos querían cada cuatro años”

- La gerencia de la empresa busca retardar las negociaciones colectivas

“en cuanto a la CUT que opinión tienes tú?... a es que ahí yo no cacho”

- Desconocimiento y desvinculación de los trabajadores sindicados en relación a las centrales sindicales

“y en cuanto al movimiento sindical en general, que crees?... supongo que ellos están bien, que ellos hacen eso por sus trabajadores, si ellos pidieran algo igual yo creo que los apoyaría, porque estás haciendo algo por los trabajadores”

- Desconocimiento y desvinculación de los trabajadores sindicados en relación al movimiento sindical en general
- Suposición por parte de los trabajadores sindicados que la gestión realizada por el movimiento sindical chileno busca el bienestar de los trabajadores

“igual de mi punto de vista nosotros trabajamos mucho para lo que nos pagan, estar todo el día acá y no podís esta en la casa, por ejemplo los que tienen sus hijos, pero un día malo tu puedes estar todo el día parado y no estar haciendo nada”

- Percepción de malas condiciones laborales
- Trabajo como monopolizador del tiempo

“lo que es telefonía, para la pascua un compañero gana 1 millón... yo creo que por que la gente no tenía plata, no se encalilló como antes, se encalillan más para lo niños chicos que para la gente adulta ... trabajo 5 por 2, con dos horas de colación ... de cuanto son tus turnos, 8 horas diarias? ... más, si nosotros entramos a las 10 un cuarto y salimos a las 9 un cuarto, menos dos horas son como 9 horas”

- Trabajo como monopolizador del tiempo

“ahí salimos más tarde, y el sindicato pide un bono extra para que la gente se retire más tarde, ahí ellos negocian con la tienda y nos dan un bono extra”

- El sindicato permite la obtención de beneficios monetarios

“prácticas antisindicales?... en cada reunión que nosotros teníamos con el sindicato al otro día gerencia sabía todo lo que nosotros hablábamos”

- Existen prácticas antisindicales que tienen relación con espionaje

“hay compañeros que sí, que por ejemplo pelean entre ellos... que se la quitan (ventas) entre ellos... son los más nuevos los que han tenido ese tipo de problemas, ... miembros o no miembros del sindicato da los mismo? ... sí”

- Hay competitividad entre los trabajadores
- No hay diferencia entre estar o no sindicalizado al momento de que existan conflictos laborales

“y que opinas del sindicato a futuro, que crees que va a pasar con el sindicato de Ripley... yo creo que tiene un buen futuro, por que los dirigentes que tenemos ahora son luchadores, todo lo que yo les pido y mis compañeros también me han dicho le solucionan los problemas”

- El futuro del sindicato depende de una buena dirigencia
- Un buen dirigente es luchador y soluciona los problemas de compañeros de sindicato

“políticamente tu eres de algún partido?... ahh, no, no me gusta la política ... y el sindicato es una acción política?... no, ni siquiera estoy inscrita para votar... y si hubieses estado inscrita por quien habrías votado?... por ninguno”

- La acción política esta reducida al voto
- No hay interés político

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 de edad y con 3 años o más de sindicalización

Sindicato Rubro Comercio

“ehhh en cuanto a que de los siete días de la semana ya son cinco los que estoy trabajando, son dos días que estoy en mi casa y ya al tener hijos, igual me complica no estar ya tanto tiempo con ellos”

- La jornada de trabajo absorbe gran parte del tiempo de los trabajadores.

“negativo, porque tu ni sabi lo que estas haciendo, osea te levantas trabajas llegas a tu casa y haces tus cosas y al otro dia lo mismo, es una cosa constante, osea no se...una rutina, tu caes en una rutina, que a veces tu llegai a pensar pucha me gustaria cambiarme de trabajo”

- Las condiciones laborales precarias generan desmotivación en los trabajadores.

“aunque se que también la cosa afuera no esta buena, igual te da miedo a veces a que puedes ir tu, pero no se po, trabajar en algo más...”

- Existe la percepción de que hay falta de oportunidades de trabajo.

“ahora bien, Ripley se preocupa de si sus trabajadores estan estresados?... no...es algo que se siente, no te lo puedo demostrar pero es algo que se siente. Cuando llego don Rodrigo Araya, que fue el gerente que pasó, si noté un poquito de preocupación cuando ingresó, eso fue hace poquito tiempo atrás. Pero después volvió todo a lo mismo, osea aquí es numero, esto es número, tu vendes y tienes que vender y hay metas que cumplir, y eso es la preocupación de Ripley. ... en el caso de la gerencia anterior era lo mismo?... siempre ha sido lo mismo”

- Los empleadores se preocupan por la ganancia y no por las personas.

“Un estar aquí siempre presente...ehhh por decir no se...ahora la presidenta igual tiene su federación a cargo entonces igual necesitamos algo con mucho mas preocupación personal en sí...si lo ha habido no digo que no, pero de repente como que cae en algo así como que baja y después vuelve a subir...baja, se necesita algo constante”

- El dirigente debe estar presente en la cotidianidad laboral.

“yo se que pertenece a una federación de... de comercio parece. No tengo mucho mayor antecedentes.”

- La vinculación a federaciones no esta socializado entre los trabajadores.

“...hay otra cosa también...que hay problemas de dinero, hay cosas que no son muy claras, que no hay como un contador o alguien que te diga mira se hizo esto, esto y esto, hay estos gastos”

- No hay transparencia en la gestión económica de la dirigencia.

“Pero a nivel general son muchos los que están disconformes, muy disconformes y por eso no se apoya. Porque no hay cuentas claras, porque siempre se va a lo que es dinero, que las cosas no son claras, que porque esto que porque lo otro...porque no muestran, como te digo...eso del dinero”

- La falta de transparencia en el manejo de dinero genera malestar en las bases.

“si he participado, pero no siempre tenemos el apoyo de todos los vendedores, obviamente...siempre sacamos la cara algunos, no todos”

- Son pocos los trabajadores que participan en las negociaciones colectivas.

“nunca lo ha habido, nunca lo hemos tenido, pero podría ser...pero no hay miedo. Es que sabes tu ya estamos entregados así que si te pasa cualquier cosa, si te dicen chao, pásame lo que me tenis que pagar y listo”

- Existe indefensión en los trabajadores con respecto a las decisiones del empleador.

- Se concibe como posible la existencia de prácticas antisindicales.

“...Es lo que hay, tu ves para afuera y sabemos que afuera está peor, no hay trabajo, no hay como, ya sabes mira hoy yo me retiro y me voy al frente...y yo se que no me van a recibir. Y me van a pagar x cantidad de dinero, así que filo no me voy, sabemos que afuera no está bueno, así que uno se entrega. Se entrega a vender, a hacer todo lo que te dicen que tienes que hacer, ¡y tienes que hacerlo!”

- La percepción de la falta de oportunidades de trabajo lleva a los trabajadores a aceptar condiciones precarias de empleo.

“si, nos hemos reunido, pero hace varios meses ya que no lo hacemos...”

- La asamblea no se reúne periódicamente.

“la gente esta muy desmotivada, en cuanto a lo que conforma la asamblea, yo en lo particular los conozco, conozco a la norys, conozco a la yolis, conozco a carlos y no, se que su trabajo puede ser transparente...pero el resto no lo piensa igual, entonces como te digo va todo eso en cuanto al dinero, entonces como no se explica bien, no se demuestra...entiendes...entonces la gente tiende a desconfiar. Entonces ya no tiende a participar, a veces han sucedido problemas donde tu los quieres ubicar y no están, me entendi? Entonces por eso la gente como que tiende a desmotivarse un poquito...”

- Los trabajadores perciben al sindicato como equivalente a la directiva.

“siempre han sido elegidos los mismos, porque no hay nadie mas que quiera tirarse como candidato...no hay nadie mas que quiera participar, porque es complicado, hay que tener esa cosita como para ser sindicalista y para participar no se po...”

- No hay interés en participar de la mesa directiva.
- Para ser dirigente se debe tener competencias específicas.

“por desconocimiento del tema, punto uno, eso...falta de tiempo también, desconocimiento, lo que pasa es que todos trabajamos aquí en base a un sueldo...eso...si tu dejas de trabajar”

- Los trabajadores no participan de la directiva por desconocimiento y falta de tiempo.

“y después traspasan la información a los demás. Que se yo...hablamos con el gerente nos dijo esto, esto y lo otro, es súper informal, no se hace una asamblea por ejemplo...a los interesados se les informa, a los poquitos que van, al resto no le interesa lo que pasa, súper desmotivados”

- La directiva transmite información de manera informal.
- Existe desinterés por parte de los trabajadores en informarse del acontecer del sindicato

“no tengo contacto con ningún sindicato, mi tiempo es Ripley nada más...tampoco conozco a nadie que participe en otro sindicato...no es tema...asi como oh el sindicato de Falabella, nada”

- No hay vinculación entre sindicatos.
- La relación entre sindicatos no es una temática de interés.

“bueno todos tenemos nuestros problemas, pero...acá es mucho mas trascendente...osea muchos han llegado a la depresión...te sientes deprimido, no se...se nota mucha depresión”

- Las condiciones laborales precarias generan depresión los trabajadores.

“es tensa la cosa, “me quito la venta, siendo que yo la estaba atendiendo”...eso se ve en el primer piso. En el lugar donde estoy yo ahora, en deporte, en el segundo piso, es más relajado...”

- Existe competencia entre los trabajadores de un mismo espacio laboral.

“voy a tener que pedir un préstamo acá, yo no tengo donde pedir prestamos, muchas deudas...en general el personal esta muy endeudado, muy endeudado, yo te estoy hablando de un ochenta por ciento, a quien tu le preguntes, muy endeudado. Con las grandes tiendas, con los supermercados”

- Existe un porcentaje importante de trabajadores que se encuentran endeudados.

“bueno una cosa que se vive en todos lados yo creo...como país estamos mal, las cosas suben de precio!, osea las cosas suben...los costos suben, y lo que es nivel de sueldos se mantienen!, las cosas se encarecen...lo que nos falta creo a nosotros es la cosa de comisión, porque si tu tuvieras un sueldo fijo, dirias bueno yo a fin de mes tendría doscientos...con estos doscientos puedo hacer esto, esto y esto otro, cuando tu trabajas a comisión no sabes cuanto vas a sacar a fin de mes.”

- Los trabajadores perciben un aumento en el costo de vida.

“a mis compañeras...bueno antes me iba a llorar a los probadores...es verdad...es algo que se ve constante entre los compañeros...yo mismo ahora estoy deprimida, no estoy con tratamiento, son caros los psicólogos...eso es lo otro, si pido una licencia tu sueldo baja poh!...no te pagan esos dias por que trabajas por comisiones, pierdes, dejas de vender...osea hay que vender, vender, vender. Esa es la ley número uno”

- el trabajo por comisiones no resguarda la salud de los trabajadores.

“tenía esa disposición...ahora tu me preguntas ¿llega una persona nueva?...¡llego no mas poh!...entendis?...y bueno...llegaste...antiguamente yo me dedicaba, muchas de las compañeras que están acá yo les enseñé”

- No existe solidaridad de los miembros antiguos con respecto a los nuevos.

“una postura individualista...”

R: si... a mi se me forma una confusión alo que era yo antes y a lo que soy ahora, ya no se si es bueno o malo...porque antes yo era una linda y blanca paloma, ahora no! Soy mala...jajajaja...noooo...jajaja...”

- Las condiciones competitivas de trabajo modifican las actitudes de los trabajadores.

“ bueno ahora...la idea que tu tienes de sindicato...como entra el aspecto político... no veo ninguna relación... o quizás solo una, que fue muy buena encuentro yo que cuando salio este asunto de que los trabajadores podían los días dieciocho y diecinueve de septiembre, como dije antes, antiguamente acá se trabajaba, tu perdías contacto con tu familia, osea todos con el asaito en la casa y tu “tengo que ir a trabajar”...ahora lo que se ha logrado, que creo que fue el sindicato, fue que esos días fueran libres, y tu puedas compartir mayormente con tu familia, mas cantidad de tiempo. Eso lo encuentro super bueno, acá lo que se busca es que sea mas equitativo...”

- No hay vinculación directa entre sindicato y política.

- Sindicato y política se vinculan solo a través de la legislación laboral.

“es que igual antes no habían los mall, antes no habían estas grandes tiendas...habían solo estos comercios chiquititos, los que los días domingos estaban todos cerrados, sábado todo cerrado, entonces tu tenias como, podías compartir, la gente yo creo que salía mas temprano...no se poh, yo creo que mi abuelo lo pasaba mucho mejor que como lo esta pasando la gente ahora...ahora estamos mal...es que yo valoro mas estar con la familia...que en un núcleo así...como te lo digo, es que el comercio en general es así muy aprensivo, quiere puro trabajo, no se si me explico bien, si digo que me falta tiempo es porque realmente lo siento así, yo te digo llevo a mi casa y me falta tiempo no se”

- El cambio en las condiciones laborales ha generado un deterioro de la calidad de vida.

“hay que estar en el lugar de cada uno de nosotros...ponerse en el lugar el rico del pobre...por que acá Chile esta muy marcado por clases...si fuéramos todos iguales yo creo que sería todo diferente...si fuéramos una sola clase social seria muy muy diferente...hay mucha desigualdad...demasiada”

- Los trabajadores perciben desigualdad en la sociedad chilena.

“en Chile, la CUT... cero...a nadie le interesa...la CUT no es tema...quien puede hablar de la CUT...jajaja, no es tema...no llega nada de ellos, a nadie les interesa...”

- La CUT no es un tema relevante.

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Comercio

“¿Y que razones te llevaron a decidir afiliarte?... Los beneficios que podía obtener del sindicato, lo laboral por ejemplo, cualquier problema que uno tiene, uno recurre al sindicato para que te lo solucionen”

- Los trabajadores se afilian a sindicatos para obtener beneficios personales y laborales

- El sindicato debe resolver los problemas de cada uno de los trabajadores afiliados

“en este momento ha ido igual, de mayor a menor, en cuanto a la credibilidad del sindicato, ahora nadie asiste a reuniones, nadie hace cosas por el sindicato, la Nori, yo encuentro que es una súper buena dirigente sindical, pero aquí como que no se ha esforzado en aglutinar a la gente, en imponerse como sindicato, o sea, en realidad quizás se ha esforzado pero aquí no se puede, porque aquí todos se comprometen a trabajar y cuando llega el momento no se aparecen, los trabajadores no quieren perder el trabajo y piensan que cualquier cosa que hagan por el sindicato los va a llevar a perder el trabajo”

- El sindicato ha ido perdiendo credibilidad porque la gente no se está reuniendo

- Los dirigentes deben preocuparse de fomentar la participación de las bases

- Los trabajadores no participan activamente por miedo a perder su trabajo

- Los dirigente no tienen poder de convocatoria por el miedo a perder el trabajo de los afiliados

“estaban afiliados como 130, pero ha bajado a menos de 110”

- Ha disminuido el número de afiliados al sindicato

“mira, yo voy a todas las reuniones, cuando dan los informes de tesorería, en qué se gastan las platas, porque el mayor problema que hay con el sindicato es el abogado, el sueldo que se le paga, las personas creen que él se lleva mucha plata y que no hace nada por el sindicato, y eso es lo que más le apoplema a la gente”

- Los dirigentes han perdido la credibilidad al no transparentar los informes de tesorería

“ya llevamos dos años negociando nuevamente pero igual se ha demorado hartito, por eso la gente cree que el abogado se lleva toda la plata... en la última asamblea que tuvimos, se dio el detalle de todo en lo cual se ha invertido la plata, y también se detalló a cuantas personas el abogado había ayudado, todo lo que ha tenido que hacer hasta la fecha, que es bastante, lo que pasa es que la gente no lo sabía, porque no va a reuniones, no va a las asambleas, habla por hablar, sin argumentos, como sin conocimiento de causa”

- La demora en las negociaciones provoca desconfianzas en las bases

- La desconfianza de las bases nace de la desinformación y baja participación de las mismas

- El alto costo de los asesores implica conflicto

“en este momento pertenezco al sindicato y a otra organización de trabajadores que formamos, a un bienestar, que es paralelo al sindicato, pero esto es algo netamente de los trabajadores, para ayudar a los trabajadores”

- El sindicato es una organización que sólo ayuda a sus afiliados

- Existen organizaciones internas en las empresas que ayudan a todos los trabajadores a diferencia del sindicato

“el sindicato trabaja por los sindicalizados, en cambio nosotros en el bienestar trabajamos por todos los trabajadores y eso yo creo que a Nori igual le ha molestado de mi, como que yo esté en estas dos cosas a la vez, además ella siente que bienestar es netamente de la empresa, pero es algo de los trabajadores igual a mi me gustaría que se juntaran el sindicato y bienestar e hicieran algo juntos, que hicieran algo bueno para los trabajadores yo estoy en el sindicato por beneficio mío, y en bienestar por beneficiar a los demás”

- El sindicato trabaja exclusivamente por los trabajadores afiliados a su organización

- Los trabajadores se afilian al sindicato por beneficios personales y no colectivos

- Los dirigentes entienden que el comité paritario responden a fines de la empresa y no de los trabajadores

“he pensado en retirarme del sindicato, porque últimamente no se ha hecho nada, hay rumores dentro de los trabajadores de que no se hace nada bueno con la plata”

- Los afiliados se desvinculan al no ver resultados en la gestión y al no haber transparencia de los dineros del sindicato

“nosotros trabajamos en nuestro sindicato solos, no sabemos ni hablamos nada de otros sindicatos”

- El sindicato está desvinculado absolutamente del resto de las organizaciones sindicales

“quizás sería bueno que estuviéramos todos juntos, para tener más fuerza, pero no ha sido tema, no lo hemos pensado, Nori pertenece a la federación, era la presidenta de la federación de sindicatos de comercio, pero ella no más, no nosotros como sindicato”

- El sindicato al vincularse a otras organizaciones sindicales aumenta su fuerza

- sólo los dirigentes se vinculan a organizaciones sindicales

“Yo creo que sería mejor pertenecer a la CUT, serían todos más aliados”

- Si los sindicatos se suman a la CUT los trabajadores serían más aliados

“¿Cómo tu has percibido y te has explicado el cambio que ha sufrido la organización sindical chilena en general a lo largo de nuestra historia?... ha cambiado por la represión de las empresas, antes no reprimían y ahora sí, ya no tenemos tanta fuerza, por eso mismo po, nos pueden echar”

- Los sindicatos tienen menos fuerza porque actualmente los empleadores reprimen a los sindicatos con la amenaza de despido

- Antes no se reprimían a los sindicatos

“si seguimos así, ningún futuro, vamos a desaparecer, igual ahora, si yo le hubiera dicho a mi jefe que venía a una reunión acá, no me deja, le molesta que estemos sindicados, entonces muchas personas prefieren hacerle caso al jefe y no estar en el sindicato”

- Los empleadores no permiten la realización de las distintas funciones de sus trabajadores sindicados
- Muchos trabajadores no se afilian a sindicatos por temor a la represión de sus empleadores
- Si los empleadores siguen reprimiendo los sindicatos van a desaparecer

“los empleadores ahora pueden abusar de los trabajadores, no contratarlos si no quieren, reemplazarlos rápidamente, y todo po al estar dentro de un sindicato no te pueden echar así no mas po, el sindicato en ese sentido te protege”

- El sindicato protege a sus afiliados del despido y de los abusos del empleador

“hay de todos los partidos políticos, pero yo no se de que partido es cada uno, es que no es tema para nosotros, nunca hablamos de política”

- Los sindicatos no hablan de política en el sindicato

“antes los sindicatos se dividían por eso, por tener distintas ideas políticas y hoy nosotros nunca hemos hablado de política y no andamos peleando por eso, porque no lo hablamos, y es como súper democrático todo”

- La política provocaba la división de los sindicatos
- El sindicato apolítico es más democrático

“¿y qué temas ustedes tratan en asambleas?... de temas locales, temas de nosotros, despidos, negociaciones, todo lo que tenga que ver con ripley, con este ripley”

- Los temas que se discuten en las asambleas competen y se refieren exclusivamente al sindicato

“¿cómo definirías tu sindicato, el sindicato de Ripley Valparaíso?... como algo poco creíble pero donde los trabajadores se pueden defender del empleador”

- Los sindicatos son poco creíbles pero defienden a sus afiliados del empleador

“¿y cómo definirías a los trabajadores sindicados?... como personas que les importan más las cosas cuando los pasan a llevar, que no se dejan mandonear tanto por los empleadores”

- Los sindicatos se caracterizan por no dejarse mandonear por sus empleadores

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Servicios

“y por una suerte de amistad con él, me metí al sindicato 1, la diferencia con el otro sindicato, es que quizás uno aglutina más...”

- la amistad es un motivo para ingresar al sindicato

“mi padre trabajo por treinta años en el puerto, era estibador...trabajó en el sindicato...buscaba mejorar la calidad de vida de los trabajadores portuarios...cooperar al menos desde la posición de dirigente”

- El dirigente sindical busca mejorar las condiciones de los trabajadores

“y a nivel de las relaciones entre los sindicatos?... ha sido difícil, porque hay concepciones distintas con respecto a temas...ehhh temas de negociación... entonces no hay un acuerdo como para llegar a negociar, me entiendes?”

- La negociación colectiva es un punto de desacuerdo entre sindicatos de una misma empresa

“ a ver, en el sentido si flexibilizar el trabajo es hacerlo más, digo un poco menos rutinario cierto?, yo lo entiendo por ese lado, te estoy dando mi opinión personal y que puede ser muy emocional, y poco académica u ortodoxa...ehmmm la flexibilización laboral yo creo que es buena en la medida que el tiempo que logras disponible de esa flexibilización lo utilizas en algo productivo”

- El sindicato malentendiendo el concepto de flexibilidad laboral

“eso no merma en cierto modo la capacidad de asociación y de sindicalizarse de esos trabajadores... si, absolutamente...y eso es una pelea que tenemos en el sindicato por que nosotros no estamos de acuerdo con eso, no queremos que se externalicen los servicios que de suyo y de siempre han sido servicios netamente universitarios. Te hablo por ejemplo del servicio de casino de la universidad, te hablo del servicio de vigilancia o guardia, que también son netamente universitarios de siempre”

- El sindicato no está de acuerdo con la externalización de servicios

- La externalización de servicios disminuye la fuerza del sindicato

“ellos me imagino que tendrán sus negociaciones por fuera...el servicio de guardias es una empresa conocida acá en la quinta región y hasta donde sé y por lo que he conversado con el guardia que nos toca aquí en las tardes no les permiten sindicato, hasta donde sé... ahí hay una cosa anticonstitucional si se quiere, osea de todas maneras la constitución te dice que tienes todo el derecho del mundo en asociarte y lograr un gremio o asociación sindical ponle tu el adjetivo que quieras y entonces el hecho que un empleador diga no ustedes no se me sindicalizan porque yo quiero...estas básicamente violando un derecho constitucional, demás que si, esta clarito”

- Es un derecho del trabajador el poder sindicalizarse

“si, a ver el conflicto más importante que tuvimos hace poco fue que unos socios de nuestro sindicato que ya no están, porque una votación no digo unánime pero si por una alta mayoría, los exoneramos del sindicato, empezaron a levantar falso testimonio respecto de la directiva actual, ya?, entonces sindicato uno los cito a una reunión y en esta reunión se determino eliminarlos del sindicato, en una asamblea extraordinaria, y todo este proceso de dimes y diretes de “no, en realidad nosotros no hemos metido las manos en las arcas sindicales, nosotros estamos libres de polvo y paja” y los otros socios que eran seis, dijeron que “no, que nosotros tenemos pruebas que ustedes si realmente”, bueno entonces eso se llevo a tribunales y que tribunales determine quien miente y quien dice la verdad, y es un tema ya zanjado, y los socios de frentón fueron eliminados del sindicato como socios, y por votación como te digo no te hablo mayoritaria pero más del 80 por ciento del quórum que había en ese momento en esa asamblea se determinó que no seguían porque era una deslealtad, estar dentro de una organización generar una mala vibración y tratar de formar, fíjate lo que te digo, tratar de formar un sindicato tres”

- Existen conflictos intrasindicato

- Difamar a los dirigentes es una falta grave

- El manejo de los dineros del sindicato es motivo de conflictos

“yo supe después por esas típicas conversaciones de pasillo que una vez tuvieron, se formo un paro, un paro sindical lo que no estoy seguro es el motivo ni cuanto tiempo duró, pero no duró mucho porque...porque el sindicato en ese momento igual que ahora reunía mucha gente que realiza trabajos de fuerza en la universidad, te hablo de los guardias, te hablo de la gente que hace aseo la gente que es correo funcionarios auxiliares que apoyan el trabajo de las secretarias y los docentes...cuando todo esto estaba parado la universidad empezó a darse cuenta que no le convenía en términos de funcionamiento no le estaba conviniendo así que lograron muy rápidamente llegar a un acuerdo y se firmo y todo eso, pero el sindicato en ese aspecto, por lo que me ha contado Osvaldo la otra vez, fue fuerte por que los socios que votaron esto iban todos los días al sindicato, iban a protestar, se armaban carteles, se hacia olla común en la sede, se vigilaba la sede día y noche, gente que pernoctaba ahí, se amanecía en el sindicato trabajando desde la secretaria hasta el presidente”

- El paro es una herramienta útil de presión hacia el empleador

- La fuerza del sindicato en las instancias de paro depende de la participación y compromiso de los trabajadores

“el tema de la negociación, porque es un diamante que hay que afinar y pulir...porqué?, porque se logró llegar a un acuerdo de que la negociación es un tema que se trata con la universidad en septiembre y es muy agotador, es muy...mentalmente agotador, porque tienes que trabajar a full muchísimos temas en un mes, y en un mes llegar a acuerdo ya?, entonces hay que pulir mucho trabajar mucho a mi me ha tocado muchas veces ir un sábado a reuniones de negociación”

- la negociación colectiva es una temática de gran importancia para el sindicato

“si hay cosas que se pueden mejorar, o cosas que son perfectibles, beneficios que a lo mejor se pueden mejorar de mejor manera considerando a lo mejor experiencias externas de otros sindicatos... no, fíjate que ahí no, no nos asesoramos...lo que sí la directiva comparte mucho su experiencia con otras universidades...”

- La experiencia de otros sindicatos es una herramienta útil para trabajar la negociación

“siempre ha sido reelegido, porque al menos la apreciación que tengo yo al respecto es que es un dirigente que sabe mucho de sindicalismo, que sabe mucho de política, que maneja también mucho y bien el tema económico, sin necesidad de asesorarse por economistas, por políticos o por abogados me entiendes”

- el dirigente debe manejar los temas vinculados a sindicalismo, leyes, política y económico.

“cuando nos reunimos para esta negociación había un universo bastante variopinto de gente de diversos lados, bibliotecarios, expertos en manejo de alimentos, auxiliares, un bibliotecario de la escuela de derecho que era como el abogado que teníamos ahí jaja, que más...gente de los servicios, había vigilantes, gente de los casinos entonces eran muchas realidades que en el fondo convergen en un solo punto, en una sola negociación, muchas realidades que en el fondo se inclinan por un modo entonces vamos sacando una sola que nos beneficia a todos”

- el sindicato en la negociación tiene que representar las diversas realidades de sus miembros, para beneficiar a todos

“si tu quieres opinar levantas tu mano, se te da tu tiempo, igual hay caracteres y genios más acalorados que otros, y no respetan los tiempos y saltan al tiro, algunos se sienten no se, pasados a llevar...o que no los tomaron en cuenta en fin, pero básicamente es de mucho respeto, de mucho mmm como te dijera... de un sentido democrático...eso, absolutamente democrático”

- La asamblea es un espacio democrático

“tenemos la vaga o la errónea percepción de hablar o imaginarnos un edificio donde hay un caballero que lleva muchos años trabajando por el derecho de los trabajadores, cierto? Que tiene una secretaria que una de esas es joven, es buena moza y que le escribo todo no, cierto, y un tesorero que anda hasta con mangas de lana...jajaja”

- existe erróneamente una imagen del sindicato como organización anticuada

“el sindicato es en el fondo uno mismo, y las personas que están en la directiva uno las escoge y representan mis intereses, mis inquietudes, mis apreciaciones, si no lo hicieran...mal estarían, muy mal estarían...porque el sindicato es básicamente cada uno de los socios. Y eso es lo que le da la fuerza. Y eso le da el carácter de ser algo único”

- las bases son las que le dan la fuerza al sindicato

- la directiva debe ser representativa de sus bases

- el sindicato es único en tanto es la suma de la particularidades de sus miembros

“pero yo me he dado cuenta que hay una apreciación errónea tal vez de algunos socios nuevos y que se las hacemos ver igual, de que el sindicato es realmente uno, el socio del sindicato, lo que te afecta a ti afecta al sindicato, lo que me haces a mí se lo haces al que está al lado”

- Algunos socios nuevos no entienden que el sindicato somos todos

“básicamente con las motivaciones con las que entramos todos, motivaciones netamente económicas, lograr luego la captación de los beneficios económicos que te hace ser socio de un sindicato”

- El ingreso al sindicato se da por búsqueda de beneficios económicos

“no, no, no, no podemos pensar en un sindicato como un ente apolítico, porque el mismo cuento, el mismo tema de una negociación colectiva en la que pude participar gracias a Dios, yo estuve en dos reuniones con los estamentos universitarios se manejan decisiones políticas, en el sentido de tal vez viendo el mayor beneficio social para el sindicalizado, yo lo veo políticamente por ese lado, y no lo circunscribo a que el sindicato 1 es de la DC, ... lo veo en el sentido de la responsabilidad social que tiene con respecto a cada uno de sus socios, y eso pasa por un tema político de todas maneras ...pero estamos con un buen presidente que se maneja bien con esos temas”

- La acción sindical es política
- El sindicato tiene una responsabilidad social para con sus miembros

“Ese es otro tema que se está trabajando dentro de este cuento, la forma de la gente que está a honorarios pueda optar a los beneficios, o sea o se contratan definitivamente como personal UCV o se busca otra forma de lograr que ellos también puedan optar a los beneficios, mal que mal trabajan a honorarios perfecto pero hacen igual su jornada de ocho horas y trabajan igual en pro de una universidad”

- Es justo que los beneficios de la negociación colectiva alcancen a todos los trabajadores de la empresa

“no...hasta donde yo se nunca se ha dado eso, nunca se ha prohibido que la gente se sindicalice, es más te puedo decir que a través de los sindicatos y a través de la dirección de recursos humanos se ha logrado contar con el permiso, salvoconducto, la venia de todos los estamentos universitarios de modo que cuando hay una reunión sindical extraordinaria o común que los socios puedan concurrir y que so no les genere ningún menoscabo en su labor”

- Los empleadores no ponen trabas a la sindicalización

“se le hace ver los beneficios económicos que logra, porque también Osvaldo, cuando yo entre aquí a la universidad me dijo el día que tu te sindicalices vas a tener todos estos beneficios y me mostró números y cantidades y montos, que a la larga me fui dando cuenta que sí que son beneficios, que te incrementan tu sueldo, y que te mejora tu calidad de vida, de todas maneras”

- Los dirigentes para reclutar muestran los beneficios económicos de estar sindicalizado

“Yo tengo que confesar que me reencanté por un tema económico, pero después que pasa el tiempo y te van saliendo canas te das cuenta que si bien es importante, mis motivaciones en este momento podrían ser otras, dejar una buena base para la gente que viene detrás de uno, dejar sentadas las bases para que el sindicalismo siga adelante, y siga cada día mejor. Tengo que reconocer que me falta leer mucho de la historia del sindicato y de la cosa política, porque a mí la política no me gusta, pero cuando tu entras al sindicato y te metes en una negociación, de todas maneras tienes que meterte en el cuento político, porque o si no, no entiendes muchas cosas, y no captas todo el mensaje completo, no puedes analizar el discurso sindical sin tener esa perspectiva política también”

- el sindicato es más que solo beneficios económicos.
- las motivaciones del trabajador después de un tiempo de estar sindicalizado pasan de lo económico al deseo de trascendencia del sindicato
- La negociación colectiva es una acción política
- El discurso sindical debe entenderse desde una visión histórico-política
- “en la visión micro local lo que se busca es lograr que este bien el socio, en la medida que el socio esta bien, en la medida que esta célula esta bien el resto del cuerpo también esta bien, el cuerpo sería el nivel macro que tú me nombraste recién, el resto sería la realidad sindical nacional”*
- En la medida que los sindicatos estén bien la organización sindical chilena estará bien

“es temática para el sindicato los discursos de la CUT?... acá no, la verdad que no...como te dije antes nosotros estamos enfocados en afinar el instrumento de la negociación para que la próxima vez sea un proyecto perfecto”

- Los discursos de la CUT no son tema para el sindicato
- La prioridad para el sindicato es la negociación colectiva

“que relación ve usted entre el modelo de desarrollo de Chile, el modelo neoliberal y el sindicato...ve usted ahí alguna relación?... yo creo que son un poco como enemigos, yo hasta donde me doy cuenta el sindicalismo siempre ha sido un trabajo de lucha, siempre ha costado mucho obtener las cosas que se han logrado, y lo que yo reconozco como una falencia en este modelo neoliberal, es que le reconoce muy poco, a los sindicalistas antiguos las bases que ellos establecieron, en cuanto a relaciones laborales, no podemos perder el factor humano en la empresa, y el sindicalismo lucha mucho porque ese respeto no se pierda no se discrimine, que no sea tratado de forma clasista, en cambio el modelo neoliberal lo veo como conseguir, conseguir, conseguir cosas...”

- El modelo neoliberal y el sindicalismo son opuestos
- El modelo neoliberal no reconoce los logros del sindicalismo en materia de leyes laborales
- El modelo neoliberal desconoce el factor humano del trabajo
- El modelo neoliberal solo busca la obtención de ganancias
- El sindicalismo busca que los derechos de los trabajadores sean respetados y humanizar las relaciones laborales

“al sindicalismo en Chile en la medida que podamos encantar a los jóvenes, refrescar las ideas, logremos bases sólidas para la negociación, y logramos una buena calidad de vida de cada uno de los socios, el sindicato que sea, a nivel nacional...te podría decir que el sindicalismo es un ente que no podría morir nunca”

- La sobrevivencia del sindicalismo pasa por encantar a los más jóvenes y por ser efectivo en alcanzar sus objetivos.

“jóvenes que están metidos en el sindicato, tal vez a lo mejor por un cuento económico, pero igual tenían una apreciación social de la verdadera misión del sindicato, un compañero me contaba acerca de lo importante que es cuando se toman decisiones en lo político tomar en cuenta la opinión del individuo...tomar en cuenta la opinión del factor humano”

- Los sindicatos jóvenes además de presentar una mayor motivación económica tienen una motivación social

“en este sentido el sindicato viene a humanizar...esa es la idea, a sociabilizar la labor, a aterrizarla, a hacer efectivamente que las condiciones en las que trabaja el individuo sean las más adecuadas, por una cuestión de salud, de sanidad mental, por ultimo por razones netamente económicas, pero que esa persona que esta detrás de un mesón si esta sindicalizado que trabaje bien, me entiendes?, y es una pelea que se da constantemente, normalmente la directiva del sindicato tiene que hablar con jefaturas, por la forma en que se relacionan con la gente sindicalizada, porque a veces se discrimina, se trata mal...o tal vez sea una nueva generación de negreros por decírtelo de una manera dura, pero siempre está el sindicato, ahí pendiente de cualquier cosa...siempre está luchando para que el socio tenga un bienestar social”

- El sindicato busca que las condiciones de trabajo sean mejores para humanizarlo
- La dirigencia sindical debe representar a sus trabajadores ante el empleador en situación de conflicto
- El sindicato otorga protección a sus miembros en el espacio laboral

“si vemos que el neoliberalismo es obtener de beneficio...un bienestar social para todos, que realmente sea para todos, que realmente chorree y chorree para todos, no solamente para unos pocos...y el sindicato precisamente la lucha que tiene es que los beneficios sean para todos...ese es el rol que yo entiendo que tiene el sindicato, y es el rol que veo en el sindicato 1...al que pertenezco, que en el fondo lucha porque los beneficios, te digo políticos, sociales, sociológicos, personales, emocionales, que sean para todos por iguales...que no se discrimine”

- El rol del sindicato es lograr que los beneficios sean para todos los trabajadores

“no, me considero apolítico, pero fíjate lo que te voy a decir porque al estar en el sindicato, tarde o temprano voy a tener que tomar bandera... porque eso?... porque creo que es una manera de trabajar mejor las cosas, tal vez, no lo sé, porque a lo mejor puedes hacer un lobby de mejor manera, porque a lo mejor los socios del sindicato son del mismo partido...y una fuerza mucho más poderosa”

- La pertenencia al sindicato lleva a vincularse con la política
- La política es una buena forma de ejercer presión

“lo que acá llaman solidaridad que para mí es compasión, ponerme en el lugar del otro, sentir como él, sufrir como él, y en base a ese actuar para que el este igual que yo...pero en la política eso no se da”

- La política está guiada por fines individualistas

“al tema del egoísmo humano, tu que eres psicólogo lo debes saber mejor que yo...ese primero yo después yo y último yo... usted ve hoy en día muy desarrollado eso?... si fíjate que si, si, hasta uno mismo cae de repente en el juego, pero si pudiéramos ser empáticos, si pudiéramos darnos cuenta realmente como sufre el otro y hacernos cargo de alguna manera, tal vez viviríamos en una sociedad mejor”

- El egoísmo se ha masificado en la sociedad perjudicándola

“hay mucho egoísmo, mucha despreocupación imagínate que hay más distancia entre mi vecino y yo, que de aquí a la luna. y por que cree que se da esto?... por que cada uno esta preocupado de se propio cuento, cada uno esta preocupado de consumir, consumimos todo, consumimos las canciones, consumimos la moda, consumimos el ultimo computador”

- La sociedad está desarticulada como consecuencia del consumismo

“mi crecimiento no pasa por que desarrolle más músculo, por que me corte o me deje crecer el pelo, si no que pasa en como yo mejoro desde dentro para afuera: participando del sindicato, participando en cursos, haciendo mis hobbies, conversando con mi hija, saliendo con mi esposa, haciendo cosa simples y la gente actualmente esta preocupada de consumir”

- la acción sindical se entiende como una forma de lograr el desarrollo personal

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Servicios

“¿y este sindicalismo de tu padre fue lo que te motivó a sindicarte?... mira, su historia sindical, me hace admirarlo como trabajador, pero mi motivación a sindicalizarme tuvo relación con motivos relacionados a mi pega y no a mi cariño o admiración familiar”

- La sindicalización familiar no es un motivo para afiliarse a un sindicato

- Un trabajador con historia sindical es admirable

“¿Cuales fueron esos motivos entonces para tu afiliación?... mira, si tu trabajas en la católica y no estás sindicalizado estás perdido, estás en tierra de nadie, nadie te protege, nadie te ayuda, nadie te tiende una mano, no consigues nada... ¿y que es lo que se consigue estando sindicalizado?... muchas cosas, estás más protegido”

- La obtención de protección laboral es uno de los motivos para afiliarse a un sindicato

- Los trabajadores no sindicalizados se encuentran desprotegidos laboralmente

“el sindicato igual te orienta a que los beneficios se orienten a las personas que están más débiles, y eso es un sentir humano”

- El sindicato se orienta a proteger a los trabajadores más débiles

“¿y de estas 100 personas cuantas son las que participan constantemente?... en la última negociación yo vi que participaron 20 o algo así”

- Existe una baja participación de los trabajadores sindicados

“¿cómo es tu relación con la directiva?... mira, ha sido bien poca, pero lo poco y nada que ha sido, ha sido bastante buena, te acogen bastante bien, si tu tienes algún problema te tratan de solucionar, y te dan una orientación para que tú tengas un respaldo y una orientación en torno a tu determinado problema”

- Las características de un buen dirigente son: ser acogedores, orientadores y solucionadores

“¿y cual es la percepción generalizada que existe en torno a la directiva?... mira, ahí no te sabría decir muy bien, pero se que hubieron problemillas, donde se criticó mucho a la directiva por poca transparencia con las platas, pero que curiosamente cambió después de la ultima negociación que fue exitosa, en realidad, va variando según la época del año, pero creo que son una buena directiva”

- La directiva sindical es evaluada según los logros que obtiene
- El dirigente sindical es mal evaluado cuando no transparenta el manejo de dinero

“no he escuchado jamás hablar de otros sindicatos o federaciones”

- la organización sindical chilena no es tema de discusión

“¿qué opinas tú de la organización sindical chilena?... que le falta harto... ¿qué le falta?... mira, yo creo que es tratar de que los integrantes no se traten de ocultar cosas, que todo se informe a todos los trabajadores, que sean más transparentes, yo de la CUT se lo que sale en la tele, que es muy poco, y no es nada bueno, son puras revueltas y cuestiones que no llevan a nada, a ninguna parte, nose si será que no saben hablar, darse a entender, que toman la huelga altiro”

- La CUT no es transparente en el manejo de información
- Los trabajadores sindicados saben poco de la CUT
- La CUT solo hace revueltas y huelgas

“¿cuál sería el ideal de un trabajador sindicado?... primero trabajador, que sea bastante letrado, que tenga bastante conocimiento de las leyes laborales, que sepa defenderse y defender a sus compañeros”

- Un sindicato debe ser un buen trabajador, conocer las leyes laborales y saber defenderse y defender a sus compañeros

“¿y cual es el trabajador sindical que existe hoy en día?... el trabajador de mi sindicato no dista mucho del ideal, conoce bastante y es solidario con sus compañeros, le falta un poco más de fuerza para hacer valer sus derechos”

- El sindicato es informado y solidario pero le falta fuerza para defender sus derechos

“¿y cómo definirías al sindicato ideal?... el que esté siempre con el trabajador, que sepa orientar, apoyar y proteger a los trabajadores, y siento que mi sindicato cumple estas características”

- Un sindicato debe orientar, apoyar y proteger a sus trabajadores

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Servicios comunales, sociales y personales

“ en cuanto a tu familia... existen antecedentes de sindicalización?... mi papá...hace tiempo, en realidad yo no entiendo de eso, no estoy muy metido en eso...yo lo único que sabía es que pertenecía a un sindicato, en mi familia siempre todos esos temas que eran de grandes se trataban...se mantenían entre grandes”

- En la familia La sindicalización es un tema sólo de adultos

“Como entras al sindicato ¿por iniciativa propia?... no, es como influencia de compañeros, ellos son de acá de mucho mas tiempo y me cuentan de los beneficios de los bonos cosas así entonces es conveniente”

- el ingreso al sindicato se da por influencia de compañeros y por los beneficios económicos que ofrece

“nooo, no participe en nada, en lo único que participé fue en una votación que era huelga o aprobación, y yo la aprobé por que si no mas, que se yo”

- La participación sindical se reduce al acto de votar
- Los sindicatos votan desinformadamente

“¿Cómo es tu relación con la gente que participa del sindicato?... nula...solo trato con la gente de mi departamento”

- Los sindicatos no se relacionan entre ellos

“yo de sindicatos todavía no entiendo mucho...esos procesos, no entiendo nada de AFP, ni ninguna de esas cosas. Pero no entiendo nada, o sea no es que no las entienda, no me da interés por investigarla”

- Los sindicatos no se interesan por los temas sindicales

“¿Cual es la visión que tienes de los dirigentes del sindicato?... mi apreciación, es que son como gente bien humilde, algunos los noto como luchadores, pero...como que me da la sensación que les falta algo, algo así como mas autoridad, mas presencia cosas así, está un tanto debilitado el liderazgo”

- los dirigentes son luchadores pero les falta autoridad y liderazgo

“Estos son liderazgos locales, pero ahora si pensamos en liderazgos mas macro como la CUT, ¿Te llegan esos discursos?... lo veo como algo na que ver conmigo, no estoy al tanto de nada de eso”

- los sindicatos perciben los discursos de la CUT como lejanos a su realidad

- Los sindicatos no conocen los discursos de la CUT

“En cuanto a la visión política del sindicato ¿Cómo lo ves tu eso?... sabis que no...como que no me he dedicado a analizar el sindicato, no se que responde”.

- la visión política de los sindicatos no es un tema de análisis

“¿Cómo ves la proyección del sindicato? ¿Cómo lo ves a futuro?... no lo veo como destinado a desaparecer, lo veo como algo que esta siempre así, como estancado, nunca va a haber algo así como un salto, algo que lo haga crecer. No se porque...es algo como ...es que soy muy prejuicioso, es que encuentro que puede haber gente ahí para aprovecharse no mas de ganar mas dinero...”

- el sindicato está destinado a permanecer estancado porque existen sindicatos que sólo buscan ganar más dinero

“¿Entonces ves la afiliación al sindicato como mera estrategia de ganar beneficios?... nada mas que eso... Los amigos con los que vas a comer ¿participan del sindicato?... si... ¿Y es tema hablar del sindicato?... definitivamente no...para nada”

- la afiliación es sólo una estrategia de obtener beneficios

“ La relación entre el modelo económico y el sindicato ¿como la ves? ... no se si tendrá que ver con el modelo económico, pero lo veo funcional, veo que siempre está buscando beneficios y por lo general los logra, aunque no son muchos pero por ese lado lo veo funcional...de todos modos yo creo que podría desaparecer, resulta que hay otro sindicato que es el padre Alberto hurtado, el sindicato numero 2, ese creo que tiene mucho mas beneficios, y apenas abren inscripciones para irse a ese sindicato hay harta gente que se va. En el sindicato 2 los bonos son mejores, la cuota que uno paga mensualmente es menor y eso”

- el sindicato se relaciona con el modelo económico en su búsqueda de beneficios

- un sindicato que no entrega suficientes beneficios puede llegar a desaparecer

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización

Sindicato Rubro Industria

“¿Ese Sindicato es de los profesionales?... No, no, no lo que pasa que ellos tienen he... aquí por ejemplo son muy pocos los del área administrativa que están sindicalizados, que yo sepa son dos en la parte administrativa”

- Son pocos los administrativos los que participan del sindicato

“y los de planta a diferencia de los contratados indefinidamente pueden entrar al Sindicato. Aunque el Sindicato igual... por ejemplo aboga por los que de contrato indefinido quieren quedar de planta, el sindicato no los deja solos, si hay algo que no es correcto igual pelea por ellos, incluso en oportunidades también pelea por los que son de temporada”

- El sindicato lucha por los sindicatos y no sindicados
- La sindicalización de los trabajadores está determinada por las características contractuales

“el Contratista cobra más barato que un personal de planta que alguien que viene por temporada. Con costo menor y perjudica directamente al personal de planta.... ¿Y esto lo ve a nivel de todo el país? ... Si, tu vez CODELCO o casos que ocurren, empresas contracturadasxxxxxx con contratistas, en noticias o diarios que no pagan o pagan poco”

- La subcontratación perjudica a los trabajadores de planta
- La es una modalidad de trabajo presente en el país

“¿Cómo ve el futuro del sindicato?... El futuro del sindicato como es ley, no puede impedirlo por que es ley, porque esta la Inspección del Trabajo, la Empresa y el Sindicato, lo que esta fuera de la ley el Sindicato lo ve con la empresa y si no el sindicato va la Inspección del Trabajo”

- El futuro del sindicato esta asegurado en tanto está amparado por la ley
- Existen instituciones que garantizan la existencia del sindicato

“¿Existe buena relación entre el Sindicato y la empresa?... Es muy buena, Don Pedro que es el gerente ha sido cercano a los trabajadores por ejemplo en los tiempos difíciles, en los inicios de la empresa incluso hubieron trabajadores que dieron su horas extras y Don Pedro (gerente)... ¿Existe una relación Horizontal?... Si. Hay una muy buena comunicación entre lo que se puede decir por ejemplo si yo quiero hablar con Don Pedro el te recibe, entonces, va mucho en la parte de persona”

- El sindicato mantiene buenas relaciones con el empleador

“¿Cómo son las Asambleas?... Si se aprueba se pasan a ver puntos como salud, he, todo lo que tenga que ver con la isapres, todo lo que tiene que ver el trabajador, si se están pagando las imposiciones, si les están descontando, si lo mismo que me descuentan esta en la AFP, gastos médicos, los orientan les explican que son los excesos o excedentes”

- El sindicato informa sobre los derechos laborales de los sindicatos
- El sindicato cumple un rol fiscalizador sobre las condiciones laborales de sus afiliados.

“ les hacen orientación de todo lo que está sucediendo, ven el tema político a nivel de Congreso, las noticias, el diario, las leyes que nos favorecen, las peleas de los estudiantes, todo eso se conversa dentro del Sindicato, porque de alguna u otra manera los trabajadores tienen hijos que estudian hay hijos que son universitarios que están becados por el Sindicato; Informática , Ingeniería civil”

- El sindicato orienta e informa sobre el acontecer político y social que atañe a los trabajadores
- El sindicato se preocupa por la familia de los sindicatos
- El sindicato es un espacio de diálogo y debate

“O bien cosas puntuales como problemas con un supervisor, todo se conversa, o los horarios y el Sindicato lo ve lo analiza y va donde el jefe y los cambian y hace una nuevo”

- El sindicato interlocutor entre jefatura y trabajadores y fiscaliza, protege y cambia las condiciones laborales de sus afiliados

“¿Por qué cree Usted que ocurre el problema de la indemnización de los trabajadores?... Por los intereses. Porque somos un país que tiene diputados y senadores con empresas ¿Cuántos senadores en Chile tiene empresas o Acciones? Por eso cuando muchos de ellos legislan están viendo sus intereses”

- La clase política tiende a proteger los intereses del empresariado por los del trabajador

“En este caso cual seria el rol del Sindicato?... Orientar, ayudar, enaltecer, elevar a la gente, sacarla de la mediocridad y que sea una persona educada, que sepa lo que ocurre en su entorno, que sepa que hay leyes que lo afectan, hay leyes que los benefician, como pueden obtener mejor esos beneficios, no es algo que este en contra de la sociedad sino a favor de la sociedad, porque beneficia”

- El rol del sindicato orientar y formar a los trabajadores
- El sindicato busca que sus afiliados sean mejores personas
- El sindicato cumple una función benéfica para la sociedad

“¿Ayudan a otros Sindicatos?... Si se les orienta, por ejemplo en el calculo en las horas, y si se forman recién se contactan con nosotros y los ayudamos. Por ejemplo a una empresa les estaban calculando mal las horas y se les ayudo con la ley”

- El sindicato apoya a otros sindicatos

“¿Cómo ve los Sindicatos a nivel Nacional?”

mira, no he participado mucho con las juntas a nivel nacional pero no se como estarán, se que nosotros participamos en la Central, estamos dentro del grupo. En ese aspecto tendrías que conversar con más dirigentes ellos son los que, ven otras cosas y se reúnen y nos explican. ... ¿En ese sentido los discursos de la CUT solo los manejan los dirigentes y no las bases?... No, no, no, si no que también se nos da la información todo lo que hace la central de trabajadores siempre llega y se informa a los dirigentes y los dirigentes nos informan. Hay transparencia”

- La dirigencia transmite con transparencia los discursos de la CUT a las bases

“¿Cuál es la evaluación de los dirigentes sindicales?... Mira con todo lo que te he hablado yo, que más te puedo decir o sea ellos se preocupan de una labor importante de ayudar, a educar a la gente, ya que muchas veces la gente se dedica solamente de lo que es levantarse, ir comer para ir a trabajar; muchas veces no se preocupa de sus cosas y de su entorno que a veces es agresivo”

- Los dirigentes se preocupan de ayudar y educar a los trabajadores
- Los trabajadores no son plenamente de las condiciones en que se desenvuelven

“El sindicato siempre se esta preocupando de que la asamblea pueda estar lo más enterada de las cosas que están pasando a su alrededor porque hay muchas cosas... que nosotros vamos a estar en una reunión general de la CUT y nos informa se esta hablando de esto, se está informando de esto, o sabes que tal sindicato pidió un apoyo por tal cosa, ya, nosotros vamos a aportar con tal cosa y la asamblea aprueba o no aprueba y ahí se vota si se esta de acuerdo o no está de acuerdo si se ayuda a otro sindicato. Hay muchos beneficios”

- La asamblea es un espacio democrático
- Los dirigentes de mantener informadas a las bases
- La dirigencia es el vínculo entre las bases y la CUT
- El sindicato ayuda a otros sindicatos

“Hay muchas empresas de Chile que no tienen sindicato por que no les gusta... ¿A qué se debe?... Yo creo que le tienen miedo porque por ejemplo si vieron que van a hacer un cambio de turno lo hacen no más, no tienen porque preguntarle a nadie, a lo mejor no es legal. Pasa que en algunas empresas que no hay sindicatos y preguntan quienes son y se les dice tatata y al otro día los echan”

- Algunas empresas temen al sindicato

“Hay jefes que se le ocurren hacer cosas que no se pueden hacer porque la ley lo prohíbe entonces cuando no hay sindicato pierde el trabajador”

- Sin sindicato el trabajador se encuentra desprotegido

“¿Cómo ve la relación entre sindicato y la actividad política?... ¿Relación entre sindicato y la actividad política? La actividad política llevada a nivel se podría decir que esta como a un nivel superior porque son ellos los que determinan las leyes, he ellos dan proyecto de ley, los diputados dan proyectos de ley la cámara lo aprueba o el senado. Sindicato lo único diría yo se refiere a las leyes como te dije”

- No hay vinculación entre política y sindicato
- La actividad política es ajena a los trabajadores

“La central de trabajadores se opusiera o hubiera una marcha aceptaría y tendría que ser a nivel nacional, la gente tendría que salir a apoyar a una marcha y sepa porque se esta protestando porque quieren eliminar los 11 años, entonces, en ese aspecto podríamos ver como una intervención, porque lo que están tocando ellos nos llegan a nosotros, entonces si sabemos que no es correcto una de las formas de poder decirles a ellos, porque no nos van a recibir, tendríamos que ir donde un senador un diputado para poder conversar referente al tema, no creo que sea la manera como funciona desconozco cual es el trámite que queremos presentar nosotros como tal sindicato no estamos de acuerdo a lo mejor no te van a escuchar no te van a recibir a lo mejor”

- La movilización se considera como una forma de ejercer presión hacia la clase política

“¿Usted relaciona la actividad política con partidos políticos? ¿No le parece que las asambleas también son actividades políticas?... de alguna u otra manera también interactuamos con ella, se dan tendencias políticas al interior de la asamblea. Es que ahí como te podría explicar, en la asamblea hay gente de derecha, hay gente de izquierda, hay gente que no le interesa y fuera también pasa exactamente lo mismo, hoy día como esta considerada la política por los jóvenes”

- La actividad política se entiende ligada a los partidos

- Al interior del sindicato conviven diversas posturas políticas

“entonces, yo a mi no me gusta mucho la política. ¿Por qué no me gusta? Porque siempre hay intereses y el interés muchas veces predomina sobre una persona sobre la sociedad”

- la actividad política priman los intereses personales priman por sobre los de la sociedad

“¿Existe algún antecedente de participación de gente de su familia en un sindicato?... Mi Papá no, mis hermanos que yo sepa no, soy el único, y comparto mi función con mi familia como mi señora que sabe y cuando me llaman saben lo que estoy haciendo”

- La experiencia sindical se socializa con la familia

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor o igual a 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Industria

“y ahí porque se sindicalizo... por los beneficios ... que beneficios había en ese tiempo... por ejemplo la ayuda escolar, que siempre dan pero a los sindicalizados le dan más, como en todos lados... como es eso ... por ejemplo dan una asignación ... para las cargas familiares... claro, por las cargas familiares y... bueno y en realidad me metí por mono no ma’ “

- Un motivo para afiliarse es porque los sindicatos tienen mas beneficios económicos

“ y que sabia usted del sindicato... nada... sabe que en la refinería querían hacer un sindicato pero como éramos pocos, 20 trabajadores ...entonces el jefe supo que nos queríamos sindicalizar y nos empezó a cortar... en la refinería no querían que hubieran problemas porque esta recién empezando”

- Los jefes prohíben la formación de los sindicatos despidiendo a los trabajadores

“ la primera vez que lo escuche fue de un ex sindicalista... ya , fuera de la pega o ...en la pega, en la fabrica XXX, en las maquinas de Ambrosoli. Ahí me decía si trabajas metete en el sindicato es de todos, ayuda en todo, cualquier cosa que te echen el sindicato te va apoyar, vas a tener el apoyo de nosotros cualquier cosa , porque vienen los jefes llegan y te echan y no te pagan ni uno. Mientras que en el sindicato te apoyamos te sacamos plata, pa' que te paguen lo beneficios, porque decían que hay cabros que salió y no le han pagado entonces tiene que vérselas por si solos mientras el sindicato no , el sindicato te ayuda”

- El sindicato es para todos los trabajadores

- El sindicato te ayuda para mantener el puesto de trabajo

- El sindicato te apoya para que en situaciones de despido se pague la debida indemnización

“y cual era la experiencia de esos viejos, según lo que usted veía ... no, los viejos sabían caleta... como en que...en todo lo que era subterfugios, todos los pedios y todo lo que quisiéramos pedir. Entonces eran bien preparados. Sabían que por ejemplo que no te iban a darte por decirte un 10 por ciento no te iban a darte mas de un 9, pero si decían como ya como un 5 para arriba, los viejos venían con esa mentalidad... sabían negociar... claro, claro sabían negociar. Entonces en el tira y afloja era muy poco lo que nos quitaban”

-Un buen dirigente sabe negociar la asignación de dinero con los jefes

“y cual es el mecanismo para ingresar... por una carta para ingresar que se pasa al directorio... el directorio decide o la asamblea ... el directorio le da a conocer a la asamblea, entonces en una reunión te citan y te dicen que salio aprobado y ahí nos presentan”

-La asamblea decide quien puede ser un nuevo afiliado

“y porqué quiso incorporarse al sindicato?... por que conviene, por que adentro te hostigan demasiado... te hostigan, demasiado... y con el sindicato ya tení apoyo ya”

- un motivo para entrar al sindicato es para protegerse del hostigamiento que realizan los jefes

“y que otro beneficio tiene el estar sindicalizado... los bonos escolares que dan, los bonos de vacaciones, los beneficios que te sirven para subir el sueldo, que cada cierto tiempo te toca la negociación colectiva que es distinto al que no es sindicalizado”

- El sindicato entrega beneficios económicos

“no había una imagen de los que estaban en el sindicato y los que no, no había una diferencia.... no, no la diferencia la hacia los jefes no mas... la diferencia las hacen los jefes... dicen que los sindicalizados son los intocables... porqué intocables?... por que cualquier cosa al tiro actúa el sindicato, si te echan o estas apunto que te echen el sindicato actúa y te apoya. Si te van a echar y no te pueden salvar te tratan de salvar en plata lo más que puedas”

- Ante los jefes los sindicatos son vistos como intocables.

- Los sindicatos fiscalizan constantemente las condiciones laborales de sus afiliados.

“no estar sindicalizado tienes mejor renta suben de categoría tuvo que alejarse porque por si tiene que trabajar mas horas tiene que venir los sábados, porque la mayoría trabaja de lunes a viernes, por eso tienen que venir los días sábados a llenar el camión y para ellos significa mas plata”

- los trabajadores se desvinculan del sindicato para poder trabajar en jornadas irregulares con fines económicos.

“y cuales son las reivindicaciones que están teniendo como organización... bueno con la negociación que se gana... que era en terminos salariales al parecer... claro, que iba a subir un poco más el sueldo. Desde que entre yo siempre han luchado por ejemplo por un sueldo alto o un sueldo bajo. Que los sueldos bajos que suban más que los sueldos altos darle un poco el sueldo medio”

- las reivindicaciones sindicales se reducen a las mejoras salariales.

“Hay practicas sindicales que dicen que te obligan por ejemplo ha estos cabros que tiene que quedarse mas por sobre tiempo, que te decían que tení que quedarte te quedas o te echo. Hay llegan los del sindicatos y paran al jefe y le dicen oye no puede hacer eso... entonces contraten mas gente para que haban los turnos entonces ahí quedan tranquilos...entonces cumplirian un rol protector...no si por eso te digo eso esta bien

- los dirigentes fiscalizan que las jornadas de trabajos sean las que exige la ley

“En plano más general, como encuentra los sindicatos del sector... mira la situación que se ha dado es que nunca se gana, nunca se ha ganado lo que tiene ganar el trabajador siempre hay un tope. Un día me dijo mí viejita que no vas a ganar más porque todas las empresas se ponen de acuerdo... para que se ponen de acuerdo... para no subirte demasiado los estándares”

- los trabajadores en general nunca van a ganar mas sueldo porque los empresarios tienen un pacto para ofrecer sueldos bajos.

“y que le daría fuerza a un sindicato... mas presión, porque pucha en los dos sindicatos que he estado, pero no me quejo de todo, que se bajan muy luego, por ejemplo ambrosoli el sindicato se iba a para tres veces por que no nos echaban, yo se que aquí en la Basf a habido una huelga, pero mas ya no...”

- lo que le da mas fuerza a un sindicato es avanzar sin transar hasta cumplir los objetivos

“ y para hacer mas presión que se tendría que hacer... bueno ahí el sindicato tendría que moverse por que ellos saben mas... pero desde su experiencia... no que hay que ser mas decidido, la única ves que participe en una huelga que en realidad no fue huelga porque trabajo un turno, nosotros salimos y entro el turno que tenia que trabajar y no se paro, pero así como participar en huelga nunca he estado”

- Los dirigentes deben movilizar al sindicato porque son los que tienen más experiencia.

“en otro tema cual es la visión de los dirigentes desde su experiencia y en general... en Ambrosoli buenos dirigentes, entre mas experiencia tengan mas...”

- un buen dirigente es una persona con mucha experiencia sindical.

“y que es ser un buen dirigente ... la energía que tiene ellos, entregados 100% al sindicato, aquí por ejemplo se han sacado el jugo también los cabros y eso que uno no mas es el antiguo y dos son nuevos, entonces han mojado la camiseta”

- un buen dirigente es el que trabaja al 100% por los afiliados.

“eso es entonces lo que hace a un buen dirigente ... bueno ahora si tiene estudio de sindicalismo como lo hacían en Ambrosoli, por que ahí mandaban a hacer cursos a al CUT”

- los buenos dirigentes son los que estudian sobre temas del sindicato.

“y los dirigentes a nivel mas general como los de la CUT... bueno la CUT ahí esta metido gente entremedio así como de otro sindicato, el otro día salio uno que estaba en contra de la CUT, entonces cuando llego hablo de pura politiquería. ... y han venido de la CUT para acá... si , cuando veníamos reunión acá venían de la CUT entonces era mucha política... y que seria esa politiquería... es como de los partidos Comunistas , partido Socialistas entonces bueno no estoy en contra de esos dirigentes pero hablaban mucho de política”

- los dirigentes de la CUT hablan de pura política del partido comunista y socialista.

“y que esperaba usted escuchar... otra cosa que se apoyara mas al trabajador y había mucha politiquería compañero y todo eso, a parte no estaba ni ahí con oírlo si yo me inscribí para votar para encontrar trabajo”

- la CUT en ves de hablar de política deberían a poyar más a los trabajadores.

“ y cual es su visión de los actuales dirigentes generales llámese CUT ... yo no estoy muy metido, no tengo mucho contacto, claro lo que he visto en la tele entonces yo veo lo de mi gente ellos saben donde uno le aprieta el zapato”

- los dirigentes de la CUT no representan los intereses de las bases.

- No se sabe mucho de la CUT.

“y cual es su visión política de los sindicatos... no, no soy comunista jajaja no.... Bueno aquí por ejemplo no se que partido político tendrán pero se ven mas metido con la gente no andan por allá por otros lados sino que son mas metidos con los trabajadores, aunque se relacionan con otros Basf y no veo que se metan con gente de otra asociación solo por el sindicato Basf, sudamericano americano pero todo Basf”

- un buen dirigente es el que se preocupa por los trabajadores de su sindicato y no de la política.

“Y no creo que a las conversaciones políticas en esa red, solo depende de lo que hablen. Por ejemplo en Ambrosoli iban gente de la CUT y empesaba a hablar que el partido socialista que aquí que allá y uno no venia a eso y estar encerrado escuchando todo el día de esa cuestión no tenia ninguna gracias. Si igual que esta arriba va a robar al pueblo...y porque va a robar... claro si todo queda para ellos a donde quedan las partes mas grandes con los de arriba, el trabajador es el que trabaja toda su vida y saca un sueldo miserable de plata. Toda esa cuestión que dicen que todos los que estamos ahora no vamos a quedar con nada ellos se van a quedar con todo”

- los dirigentes de la cúpula del sindicalismo se roba la plata del pueblo.
- Los de las clases acomodadas siempre se quedan con el dinero de los trabajadores.

“como es la relación entre el sindicato y su familia, sus hijos...el sindicato por ejemplo hace fiestas para los cabros chicos, a las mujeres le hacen cursos talleres , entonces mi familia también a estado... y a tu familia no le generado problema el tema del sindicato... no, el sindicato por ejemplo da prestaciones medicas así que pueden venir para acá al dentista y al medico, entonces otros sindicatos tendrán también pero mientras tenga yo tengo que hacerlo”

- el sindicato integra ala familia de los trabajadores con actividades recreativas y asistencia medica.

“como encuentra usted que esta actualmente el sindicalismo chileno... de lo que se ha visto no me gusta el sindicalismo chileno, muchas huelgas muchas perdidas de tiempos porque tu tienes 15 días y después de los 15 el jefe te puede echar, entonces yo he dicho siempre perdida de tiempo acá ya se hizo una huelga y son 15 días y hay gente que esta endeudada , entonces se consiguió uso 2 o 3 luquitas, eso es lo que se consiguió aquí muchos no están de cuerdo pero es mejor que nada”

- el sindicalismo chileno solo hace huelgas.
- Muchas huelgas son perdida de tiempo.

“como ve que se proyecta el sindicalismo chileno a futuro... puede cambiar mucho... y por que cambiaria ... por los mismos movimientos que se están dando ahora, ya la CUT no es como era antes... y como era antes... era fuerte, por lo que se ve en la tele antes pucha nunca vi que le tiraran un huevo al Bustos y la ultima ves al otro casi lo linchan, entonces creo que esta cambiando”

- los dirigentes sindicales de la CUT han perdido credibilidad y respeto.

“y que se tendría que hacer entonces... un dialogo pero y que suelten los billetes jajajajaja. Que suban los sueldos... mejorar los sueldos, sipo con 135 que esta ahora no se hace nada, imagínese esa gente que tiene 4, 5 niños todos estudiando y al viejito con la jubilación con 50 mil pesos y hay que pagar luz agua y gas ahí creo que estamos mal”

- El movimiento sindical debería lograr que el sueldo de los trabajadores mejore

“que tendría que hacer el sindicalismo chileno... arreglar los sueldos y ver las jubilaciones que con 50 lucas no pueden hacer nada y este país ya es de viejos”

- el sindicalismo chileno debería mejorar los sueldos y las pensiones de viejos.

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización

Sindicato Rubro Industria

“yo te puedo decir que estoy capacitado para todas la máquinas, de donde empieza la producción hasta el final”

- Los trabajadores deben cumplir múltiples funciones

“si buena. Eran bien unidos, pero no sé que pasa, no sé, como yo nunca he ido a la mesa negociadora no sé que es lo que hablan ahí, por que, como uno dice, de repente las cosa se dan vuelta muy rápido no sé que ofrecen, no sé la empresa, después se sabe por x persona que ofrecieron algo, que va todo por abajo, no sé si realmente sucede, pero igual ganamos hartas cosas nosotros allá”

- Los sindicatos no participan ni se informan de las negociaciones
- Con las negociaciones los sindicatos logan beneficios

“mira yo soy de una idea, si la empresa te quiere echar, te va a echar estés o no en el sindicato, lo único es que en el sindicato tienes más beneficios”

- El sindicato no tiene el poder para impedir un despido
- El sindicato ofrece beneficios

“entonces entraste principalmente por?... para poder ganar más beneficios. Por que ahí es como una presión que le podemos hacer a la empresa, por que mientras más gente más presión hacemos”

- Los trabajadores se sindicalizan para obtener beneficios
- Los trabajadores se sindicalizan para hacer mayor presión a empresa
- Mientras más afiliados tenga un sindicato mayor presión puede ejercer

“y tu madre, tu padre o tus hermanos han tenido alguna influencia en que tú te hallas sindicalizado?... no, por que ellos también quieren formar un sindicato, por que me preguntaron a mí y yo les di el número de los dirigentes, porque tiene muchos problemas”

- La familia no influencia al momento de sindicalizarse
- Los dirigentes manejan la información para la formación de sindicatos

“Y ellos querían formar un sindicato, pero eran muy pocos parece”

- Cuesta hacer un sindicato con pocas personas

“si, yo quería ganar más beneficios, por que yo igual me decían entra al sindicato, vai a estar más seguro, pero como te decía eso es mentira, si la empresa me quiere echar, me va a echar igual, a lo mejor si me echan el sindicato va a decir “a este cabro lleva 5 años hay que pagarle esto, las vacaciones y esto otro”, pero es lo mismo que si fuera a la inspección”

- Los trabajadores se afilian para obtener más beneficios
- El sindicato no te protege en una citación de despido
- El sindicato sólo defiende las garantías del contrato

“lo que yo creo es que la empresa lo hace para tenerte ahí, para que veas que en cualquier momento pueden echar gente, por que echaron gente y después contrataron”

- Los despidos son utilizados como medio de presión de la empresa a los trabajadores

“Igual el sindicato es serio, por que si no mandas justificación durante la semana que fue te multan, si en tres veces no mandas justificación el sindicato está en derecho de echarte, por que no lo estas tomando en serio”

- El sindicato es serio al establecer disciplina en la asistencia

“y a las reuniones que tú has venido más o menos que temas tratan, en que consisten ... mira, nosotros casi siempre en el año, las negociaciones, lo que se ha ganado, los fondos que se están juntando, por que hay fondos solidarios, ayudar a las personas, de repente hay personas que necesitan ayuda, operación”

- Son temáticas de asambleas las negociaciones colectivas y los fondos solidarios
- El sindicato cumple una función de ayuda social para sus afiliados

“Hace poco llevaron, tengo entendido que están integrados en la, con los dirigentes CUT, para tener más apoyo y ver que más se puede ganar”

- La vinculación con la CUT se realiza para obtener beneficios

“pero cuando empieza la época de la negociación colectiva la empresa, la cosa empieza a ponerse más distante, ara no darle tanta base al sindicato”

- En el periodo de negociación la relación empleador – sindicato se vuelve más tensa

“si también tenemos una sede allá en Casablanca, arriendan una casa y se hacen las reuniones, lo mismo que acá en Valparaíso, dan martes y jueves todos los meses, va una secretaria de acá para abrir martes y jueves para la gente de allá, tenis dirigentes allá, personas encargadas de una sala, tenemos una sala de estar, tenemos televisor, ping pong, todo eso es del sindicato”

- Las sedes sindicales cumplen la función de sede social

“si harta gente por que van a jugar ping pong, dominó, cartas, tienen de todo para jugar allá, así que hay harta gente que lo ocupa”

- Los trabajadores ocupan el espacio de la sede cotidianamente

“ como entre que edad fluctúa la gente del sindicato?... tienes de todo, ves que he venido a reunión hay gente bien mayor, de todo, desde el más joven hasta el mas adulto”

- El sindicato integra personas de distintas edades

“ entre los que están sindicado y no sindicados, existe alguna diferencia?... mira, nosotros por lo que he visto yo no se hace diferencia, pero cuando estamos negociando tratamos que los ayuden, por que los que no están en el sindicato no, lo que pasa es que nosotros negociamos por toda la empresa, hemos intentado negociar por nosotros no más pero a la empresa no le conviene”

- No existe diferencia entre sindicados y no sindicados en el trato

- A la empresa le conviene que las negociaciones afecten a todos sus trabajadores por igual

“las condiciones laborales como son?... en esta empresa son buenas, se respetan los turnos, el sindicato tiene ganado que si te cambian el turno tiene que ser con anticipación de 7 días y si no ahí tu hablas con el sindicato”

- El sindicato fiscaliza el cumplimiento de los beneficios otorgados

- El sindicato obtiene mejores condiciones laborales

- La empresa ofrece buenas condiciones de trabajo

“ y cual es la relación entre el sindicato y otros sindicatos, existe relación? ... mira, no sabría decirte, me parece que querían ver con un sindicato de santiago, parece que con el de Luchetti, pero no sé”

- Los trabajadores no están informados acerca de los vínculos con otros sindicatos

“ y que opinas tú de la CUT o con respecto al movimiento sindical en general?... de la CUT no sé, por que llegue atrasado a la reunión, pero parece que era para una asunto de un apoyo, para tener más apoyo, para que le dieran apoyo al sindicato para tener más experiencia, eso es lo que querían ellos”

- Los trabajadores se encuentran desinformados acerca de la CUT

- El sindicato se vincula con la CUT para obtener más apoyo

“y del movimiento sindical en general, esta bien, esta fuerte o esta en baja. Tu crees que es bueno que estén vinculados los sindicatos?... yo creo que si, por que generalmente uno, o sea si se alían entre sindicatos y entre más gente sería mucho mejor, para tener más información, si se pueden pasar información para una negociación sería mejor, para el bien de todos”

- La vinculación entre sindicatos genera una red de información

“mirando el movimiento sindical hacia atrás, sabes más o menos como era antes, antes del 73?... buena pregunta, mira ese tema no lo manejo, no lo he estudiado y no me llama la atención, ¿Por qué?, porque el 73 para mí es el golpe de estado, política y ese tema yo nada, ni siquiera estoy inscrito electoral”

- La política no es un tema principal de interés

- La política se reduce a la votación

“ mira si como te dije, el movimiento del sindicato, como que son los voceros de los trabajadores, por que nosotros si queremos algo se lo pedimos ellos y ellos son como los que van, el presidente el secretario, el tesorero y los asesores y ellos son los que van y conversan con la empresa directamente, nosotros le pedimos a ellos y ellos nos dan toda la información de lo que pedimos nosotros y lo que esta ofreciendo la empresa, ellos hacen una planilla de cosas que piden, nosotros decimos”

- Los dirigentes se encargan de representar a los trabajadores ante los empleadores

- Los dirigentes entregan la información a los trabajadores

“y para pertenecer a la CUT ustedes votan?... mira, nosotros estamos afiliados desde al año pasado no más, pero no hemos llegado a ningún contacto, el sindicato no ha dicho nada “sabís que hay que ver con la CUT, propuso esto”, no ha dicho nada, no se lo que va a pasar con la negociación que tenemos el próximo año”

- Los afiliados no tiene contacto con la CUT
- el sindicato no ha informado sobre la CUT

“ para ti el sindicalismo es una opción política o es una cosa más de conveniencia?... no yo creo que es de empresa, es de la empresa, por que nosotros en ningún momento negociamos en un aspecto político, negociamos por nosotros”

- El sindicato es de la empresa
- Las negociaciones no son políticas sino por beneficios para trabajadores

“yo pertenecí al comité paritario y no tiene nada que ver con el sindicato, absolutamente distinto”

- El sindicato es distinto a otras organizaciones laborales

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización Sindicato Rubro Industria

“y en esa empresa había sindicato?... no, era muy chica”

- En las empresas chicas no hay sindicatos

“y los indefinidos también se pueden sindicalizar o no?... si pero es una opción incluso si soy... y los a plazo fijo también se pueden sindicalizar?... es que no conviene si tu tenís que pagar cuotas y un montón de cosas, entonces si vas a estar dos meses para que vas a pagar cuotas, no te va a servir, por que en dos meses nunca te van a echar por una injusticia y si te echan vas a la inspección del trabajo, no como en el sindicato que si tu llevas tiempo tu puedes conversar y te conocen y te pueden apoyar más”

- no es conveniente para los trabajadores con contrato a plazo fijo sindicalizarse
- El sindicato presta protección en caso de despidos a sus trabajadores

“después que quede de planta y todo el cuento, dije estoy estudiando ingeniería, el día de mañana, si dios quiere, me sale una pega buena y quedo a cargo del personal hay sindicato grande también tengo que saber que se expone en los sindicatos, que se habla en las reuniones, para saber como cultura general, entonces ingrese al sindicato y empecé a venir a las reuniones, y obviamente recibir ayuda en el caso de problemas y para que me orientaran porque tengo la suerte de que en la planta que trabajo yo hay dirigentes del sindicato y siempre conversamos y cualquier duda que tengo me cerco a ellos y nunca he tenido problemas en una respuesta, y entonces en base a eso como una orientación también, esa fue más como mi motivación, o sea de ir y conocer de que se trataba el cuento”

- la curiosidad sobre el sindicato es motivo para ingresar a él
- un motivo para afiliarse es la protección que brinda el sindicato
- el sindicato orienta a sus afiliados
- el dirigente sindical esta presente en el lugar de trabajo

“mira el sindicato se hace por las personas...yo creo que lo hacen las personas, si un grupo de personas es fuerte y constante y siempre esta pendiente de los problemas que hay, siempre se conversan, yo creo que el sindicato va a ser más fuerte por que va a estar enterado de todos los problemas de la empresa, pero si nadie conversa, nadie tiene duda cuando se pregunta dudo que así vaya a ser alguna ayuda, por que ellos van a hablar de las cuentas y de los temas que ellos ven, pero ellos no lo ven todo, nosotros, somos los encargados de informar, lo que se trata, los problemas que están pasando”

- el sindicato se hace por las personas que lo constituyen
- la asamblea debe informar a la dirigencia respecto de sus necesidades
- la buena comunicación entre la base y la dirigencia le da fuerza al sindicato
- para que el sindicato funcione bien es necesaria una buena comunicación.
- La asamblea es un espacio de diálogo entre la base y la dirigencia

“siempre hay harta gente más encima como es obligatoria por que tenís que pagar multa, entonces entre pagar multa e ir, ir, entonces van todos”

- Se usan medios coercitivos para asegurar la asistencia a la asamblea

“podría ser mejor la participación, tu sabes que siempre hay gente conflictiva en todos lados, entonces a veces siempre hablan lo mismo”

- los miembros conflictivos perudican la participación en la asamblea

“que yo sea líder no, nunca me ha llamado atención tampoco, porque no me gusta tener muchas responsabilidades, o sea me gusta cumplir mis metas, las metas que yo tengo, pero no me gusta abarcar más y no cumplir las metas”

- las metas personales están por sobre las colectivas

“y tus padres, alguno de ellos estuvo sindicalizado?... mi papá parece”

- Los antecedentes familiares de sindicalización no son relevantes a la hora de sindicalizarse

“te mentiría si te dijera que siempre he escuchado cosas buenas del sindicato, si no que la típica de los que siempre hablan o de los que han pasado por experiencias de que siempre el sindicato se arregla y las personas pierden, a un puro compañero le he escuchado cosas buenas del sindicato”

- las experiencias sindicales se transmiten entre los trabajadores

“él hablaba de que una vez tuvo un problema en el sindicato y no me acuerdo de que empresa y que fueron a paro y a la pelea y todo después que tenían todo peleado y tomada la empresa sale el sindicato con otra cosa y jodieron todos y el sindicato se arregló y los trabajadores cagaron”

- se entiende por sindicato a la directiva

- la dirigencia funciona a veces en contra de la voluntad de los afiliados

“bueno primero que todo hice una carta pidiendo el ingreso y otro papel más, entonces en una reunión me presentaron “el es Víctor A. y quiere ingresar al sindicato” cuando estaba toda la gente en reunión, entonces dicen “hay alguien que se oponga al ingreso de este nuevo trabajador” y todos dicen que no entre, es como un ritual y después te dicen que si y todos te aplauden y ya eres del sindicato y de hay pasas a los estatutos y te empiezan a cobrar las cuotas y vas a las reuniones y participas”

- El ingreso al sindicato tiene un componente ritual

- La asamblea es quien decide la entrada de los postulantes al sindicato

“las personas nuevas o los contratados a plazo fijo o los más tímidos porque creen que se van a pasar al sindicato les van a pegar el corte, porque no todos piensan igual, yo cuando me metí al sindicato me metía seguro, me preguntaron en la casa si no iba a tener problemas y les dije que por que iba a tener problemas si no estoy haciendo nada malo, pero hay compañeros que piensan distintos que no entran, por que creen que el jefe va a saber y les da miedo”

- algunos trabajadores no ingresan al sindicato por miedo a las represalias

“si, o sea los beneficios están, hay que saber ocuparlos, como por ejemplo puedes tener artículos de la empresa más baratos, tienes infraestructura, puedes hablar con las personas y te pueden pasar una salita para estudiar, hay computadores”

- El ingreso al sindicato reporta beneficios

“la gente ocupa estos espacios?... yo he visto poco, pero yo no vengo mucho para acá, te mentiría si te dijera que cada vez que vengo está lleno, pero la gente del deportivo la ocupa harta eso si”

- La sede del sindicato es usada cotidianamente por algunos miembros

“las cuotas primero que todo, los porcentajes de, que se hace con las platas, tanto por ciento para acá, tanto por ciento para allá, también se habla de las ayudas “que un compañero está mal, hay que ayudarlo así que vamos a hacer una cuota de mil pesos todos y se va a descontar por planilla, alguien no esta de acuerdo” se le pregunta a la asamblea y por lo general siempre se esta de acuerdo, también se habla de las cosas que se van a hacer a fin de año, también se hacen consultas de la situación de las mismas plantas, problemas

personales o problemas con jefes. Generalmente todas las personas tratan de exponer, el sindicato plantea sus temas, se hablan y se discuten y después viene...”

- el sindicato cumple un rol solidario con sus miembros
- la asamblea es una instancia de toma de decisiones

“política es tema?... en las asambleas?... si... mira yo llevo un año no más, y en el tiempo que llevo no he ido a todas las asambleas, pero he ido con regularidad y nunca he escuchado que la Bachelet está mal o de la derecha o políticamente dentro de la empresas que seamos ligados al comunismo y “vamos compañeros”, no nunca”

- La política no es tema en la asamblea

“y para ti es tema la política, tiene alguna vinculación política y sindicato?... para mí realmente no, por que yo cuido mis derechos, o sea yo se que el sindicato no va a lograr que suban el sueldo mínimo... para hacer eso tendríamos que movilizar a todos el país y todos alegar y dejar la caga”

- El sindicato y la política no están vinculados
- Para generar cambios es necesario realizar movilizaciones nacionales

“del punto de vista político y de tratar de arreglar el mundo, no, porque el camino se lo hace uno y aquí y en la quebrada del ají hay injusticias, nunca te van a pagar el sueldo justo, nunca vas a trabajar las horas que te corresponden, ni en el mejor trabajo tu vas a estar..., entonces sería ilógico que quisiera arreglar el mundo, si no lo voy a arreglar, yo prefiero vivirlo y tratar de hacer las cosas mejor yo y más encima sería un problema en vez de ser una ayuda, si no falta el que esta hinchando e hinchando, en vez de dar soluciones”

- selfmade-man, uno hace su propio camino

“de la CUT no es mucho lo que conozco, he visto en la tele al presidente de la CUT, pero tampoco se muy bien el rol que cumple”

- Se desconoce el rol de la CUT

“para mí la CUT debe querer subir los derechos del trabajador, pero tampoco pueden hacer más, si no son dueños del poder y tampoco los pueden obligar, eso no implica que si estamos todos callados toda va a estar bien, siempre tiene que estar alegando por que hay un lote que no esta conforme tampoco significa que nos vayan a arreglar mucho, pero si muestra que hay descontento y están todos atentos, por ejemplo hace poco supe que..., nosotros trabajamos horas semanales a nivel general, entonces son 45 horas semanales, entonces quieren subir a, o sea no quieren subir, quieren hacer horas mensuales, anuales, entonces que pasa si la empresa pasa por un conflicto, tu no trabajas, pero cuando vuelve a funcionar tu trabajas incluso hasta más horas, por que tienes que cumplir con las horas anuales... y eliminan las horas extras... y eliminan las horas extras, entonces eso es una burla, yo por eso saldría a protestar, si saliera esa cuestión me pondría un capuchón y saldría a tirar piedras... yo nunca he salido a protestar, pero por eso yo protesto”

- La acción de la CUT busca reivindicaciones para los trabajadores
- El que los trabajadores no se manifiesten constantemente no implica que la situación general sea buena

“y Chile como está?... de mi punto de vista estamos..., no estamos mal pero podríamos estar mejor, o sea no estamos mal, porque podemos trabajar, porque veo gente trabajando, no veo mucha gente botada, o sea el que quiere salir adelante puede”

- A través del esfuerzo individual se puede salir adelante

“tú como crees que debería ser un sindicalizado, cuales son sus obligaciones?... primero, estar metido en el cuento, ser regular y constante en las reuniones y tal vez tener un poco más de visión, abrirse un poco más al campo laboral o al ambiente de trabajo y no estar solamente en su línea, o sea me refiero a que si tu estas solamente metido en tu sector y estas metido solo en eso y no miras para el lado no sabes lo que está ocurriendo en los otros sectores, o sea tu eres unipersonal y te da lo mismo las condiciones del resto y vez solo la tuya, pero debería ser que uno abriera más los ojos, abrir más el horizonte y mirar que en la sección de arriba están más o menos las cosas y hablar, que sea informar, informarle a todos en las reuniones, a los dirigentes, ser más constante con las propuestas que hace el sindicato, si se cumplieron o no se cumplieron, o sea alguien más activo, eso no implica que seas alguien problemático o alguien que siempre anda buscando

problemas, si no alguien más atento y participativo, somos muy recatados y eh temerosos... y de que?... seguramente de represalias de la empresa, tú no sabes como piensan arriba”

- El sindicato debería estar pendiente de las condiciones laborales en general y no solo de las propias
- El sindicato debe cumplir un rol fiscalizador de la directiva
- El participar activamente en el sindicato no implica ser problemático

“has estado en elecciones?... si, este año fueron las elecciones y casi salieron los mismos, tú no sabes si es por que son más conocidos o por que hacen mejor las cosas, por que han estado antes ya los has visto, por que miras para abajo, los otros candidatos y está Juan Pérez y tu dices “¿y quien es este?, ¿a quien le ha ganado?”... es como una encuesta de popularidad, a este lo conozco, a este lo conozco y a este lo conozco, pero no es algo informado, si hubieran reuniones y debates y cosas por el estilo sería distinto, a lo mejor algunos son más conocidos en otras plantas, pero tu no sabes nada”

- No hay renovación de la dirigencia por falta de información

“que es más o menos lo que hace la dirigencia... a parte de tener los fueros y todo ese cuento, yo creo que está pendiente de los temas que la empresa expone, por que tiene estar informado para que nos informe a nosotros, tiene que saber lo que pasa a nivel de la CUT, porque ahí participa, entonces tiene que estar trayendo los temas a la empresa y viceversa, y cuando tu les preguntas de cotizaciones te aclaran el tema y manejan lo que son las platas”

- La dirigencia debe estar informada de las temáticas que expone la empresa
- La dirigencia es el vínculo entre el sindicato y la CUT

“podría ser más fuerte, pero si no hubiera tanta individualidad, si todos fueran claros, con la misma perspectiva de tirar para arriba, yo creo que sería algo fuerte, pero tu sabes que nuestra raza está media mezclada y no faltan los payasos que se van con cosas por debajo de la mesa... podría ser mejor si todos tuvieran las mismas perspectivas, porque saben que no todos buscan el bienestar de todos los trabajadores o de las personas que te eligieron, porque muchas personas se meten con fines de lucro y es re fácil hacerse amigo de todos para después meterse la mano al bolsillo, pero pocos lo hacen por vocación”

- El individualismo resta fuerza a la acción sindical
- Algunos dirigentes sindicales buscan lucrar

“ yo creo que no, uno sabe que compañero esta vinculado a una ideología, pero cada uno tiene su propia ideología y la respeto, pero hay compañeros que son de derecha y uno les dice compañeros y ellos te dicen “no me digas compañero weon”... pero igual es del sindicato igual son pocos, contados con los dedos, pero con el resto todos “hola compañero, ¿como está compañero?”, es como un hito”

- En el sindicato se respetan las distintas posturas ideológicas

“ y mirando hacia el futuro, que crees que va a pasar con el sindicato?... a medida que se van abriendo las puertas y se va acabado el miedo que había a sindicalizarse, por que tú sabes todo lo que pasó en la dictadura, a lo mejor el sindicalismo va ir agarrando más fuerza por que va a haber menos miedo y la historia va a quedar como un hecho no más y van a haber nuevas ideas y el país va a estar más consolidado, con más tecnologías, entonces puede que sea mejor, si se hacen las cosas bien”

- Los efectos de la dictadura sobre el movimiento sindical aun están presentes

Segmentación y Paráfrasis

Trabajador mayor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización

Sindicato Rubro Transporte

“un día al negocio de bicicleta llega un compañero que me cuenta que pertenece a un sindicato y me invitó a ir po; “no”, le dijo yo, “no pasa nada con tu sindicato, horrible, se la llevan en conflictos”

- El sindicato es malo al ser conflictivo

“¿esa es la visión que tú tenías?”

sí y pa afuera caleta de gente como yo que pensaba lo mismo, además este pasaje era de puros borrachos”

- Todos pensaban que el sindicato era malo al ser conflictivo y al estar lleno de borrachos

“llegué acá y me lo mostró, que había cultura, que había deporte, que había una comisión de disciplina, me presentó a los directores, todos buenas personas, todo bien, todo tranquilo”

- El sindicato mejoró al tener disciplina y buenos dirigentes

- El sindicato funciona como sede social, ofreciendo actividades culturales y deportivas

“era como raro después de 75 años abrir a mujeres, y era solamente porque la directiva de ese tiempo que ha sido reelecta hasta ahora cambió el chip, y pensaron que el sindicato tenía que abrir ventanas y puertas para todo el mundo, que si había cultura, había cultura para todo el sector, que si había deporte, había deporte para todo el sector, y que si había un salón donde se podía hacer una fiesta se podía prestar pa distintas personas, entonces ellos abrieron puertas y ventanas, para que todo el mundo entrara a conocer de que se trataba el sindicato y empezaron a hacer limpiezas también, tú sabi que en todas partes hay gente que obra bien y otra que lo hace mal po, y ellos empezaron por hacer una limpieza, este muchacho que es muy bueno pa la yerba si no se pone a hacerse una recuperación se va”

- Un buen sindicato integra a la comunidad y no se relaciona con drogas

“el sindicato nº1 era el que estaba en la calle, tirandole piedras a carabineros, haciendo daño, en esta misma sala, en ese tiempo era puro escombros, sin vidrio, sin nada, entonces ellos, desde aquí mismo, le tiraban cuestiones pa abajo, botellas, tenían casilleros que no servían, entonces esa imagen igual la tenía todo el mundo, el conflictivo era el sindicato 1, era el cuadrante, el que tenía más gente y el que hacía todos los desmanes”

- Antes el sindicato era conflictivo al provocar desmanes en la ciudad, lo cual era sabido por todos

“el sindicato 1 es bienvenido en todas las empresas, el sindicato cuando abrió ventanas y puertas, las empresas le abrió las puertas al sindicato, nosotros aquí como sindicato, yo te lo decía, la mayoría y creo que el 1 % no tiene pega en todas las empresas, pero ahora todos los chicos del sindicato tienen códigos en todas las empresas, todas las empresas los llaman a trabajar”

- El buen sindicato mantiene buenos vínculos con las empresas y consigue puestos de trabajo

“había mucha gente dedicada a la droga, a tomar, a emborracharse, a lo mejor delincuentes, entonces nadie quería nada con nosotros, por lo mismo, si entrabai a puerto erai borracho, o si entrabai a puerto quizás ibai a robar”

- Un sindicato integrado por drogadictos, borrachos y/o delincuentes es mal mirado socialmente

“¿tú sientes que el estar afiliada al sindicato te daba un plus para ingresar a las empresas?... sí, de todas maneras, como te dije, el sindicato abrió puertas y ventanas a las empresas, y la directiva se la juega mucho”

- El estar afiliado al sindicato aumenta la probabilidad de tener trabajo

- Una buena directiva debe establecer vínculos con las empresas

“se la juegan por cada socio del sindicato, y andan metidos por todos lados, van a todos los seminarios, leen todos los códigos del trabajo, se mete en todo lo que es seminario, en todo lo que es libro, van a santiago, conversan con los ministros, dicen lo que necesitamos, se la juegan por nosotros, ahora vienen a nuestro sindicato gente que nunca antes había venido, ministros, dueños de las empresas, ahora por ejemplo, para septiembre, para nuestra fiesta de la chilenidad vinieron todos los gerentes de las empresas, ahora en nuestro sindicato tenemos a muy buena gente, gente educada, excelentes trabajadores, chiquillos jóvenes que recién se están incorporando y ya están bien considerados en las empresas, por pertenecer a nuestro sindicato; ahora nosotros debemos ser polifuncionales”

- Un buen dirigente se encarga de estudiar, de generar contactos con las empresas, de generar una gestión eficiente y jugársela por sus afiliados

- Un buen sindicato está integrado por trabajadores íntegros y polifuncionales

“tenemos que saber hacer toda la pega del puerto, ya no eres tu solamente tranquista, tienes que ser movilizador, tienes que aprender grúa, todo, y para eso las empresas te capacitan, y mi sindicato nos busca cursos por todos lados y nos capacita”

- Un buen sindicato se preocupa de capacitar a sus afiliados

“los viejos se preocupaban de otras cosas, les gustaba mucho tomar, se daban la gran vida, se daban el lujo de ser ellos los portuarios pero tenían medios pollos que iban a hacer la pega por ellos, y así se usaba adentro del puerto en esos tiempos, ahora eso no se puede, todo está controlado, tú eres el portuario y tú vas a trabajar, y el sindicato se preocupa que vayas en buen estado, bien vestido, el trabajador ahora es muy responsable, ahora en el sindicato entramos mujeres como trabajadoras y también entraron las mujeres esposas de los trabajadores, y los hijos también, el sábado las niñas vienen a hacer ballet, también hay cursos de guitarra, pintura, este mes empieza el teatro, tenemos tremendos salones, un tremendo casino, donde se pueden hacer cosas para los niños nuestros y para otros niños también”

- Los antiguos sindicatos eran borrachos y malos trabajadores

- Los actuales sindicatos son buenos trabajadores

“bueno, nosotros trabajamos mucho también con instituciones de caridad que tienen que ver con el padre Hurtado, y también trabajamos con las empresas para conseguirnos cupos en distintas capacitaciones”

- El sindicato se vincula con instituciones de ayuda social

“en el sindicato tenemos que tener un tiempo de socios antes de ser dirigentes, además es mi primera vez que soy sindicalista y aún debo aprender muchísimo antes de pensar en presentarme para algún tipo de cargo”

- Los dirigentes deben tener mucha experiencia y conocimiento del sindicato

“yo creo que es mi obligación estar peleando por mi sindicato, defendiendo a mis compañeros, hombres y mujeres, aunque no tenga un cargo todavía, también uno tiene que estar estudiando permanentemente, por ejemplo, el código del trabajo”

- El deber de todo sindicato es estudiar, trabajar y luchar por el sindicato y cada uno de sus compañeros afiliados

“¿pero es tu aspiración personal llegar a tener un cargo directiva?... si po, yo voy allá, me gusta mucho estar trabajando y ayudando a los compañeros y a toos en general”

- Los dirigentes deben trabajar y ayudar a sus compañeros

“acá en el sector hay muchos sindicatos que son chiquitos, nosotros somos el mas grande, de este rubro a nivel nacional, así es que la verdad es que no mantenemos mucho contacto”

- El sindicato no se vincula con otros sindicatos

“somos todos como la misma onda, la onda social, la amistad, la ayuda, somos más por ese lado, empezamos por ahí, y de esta onda social yo llego al sindicato”

- Un motivo para afiliarse es el interés de ayuda social

“nosotros lo decidimos en asambleas y lo hicimos por que ellos nunca hicieron nada por nosotros, entonces siempre en la federación estaba el nombre de este sindicato, pero eso sólo los favorecía a ellos, a nosotros en absolutamente nada, y no porque nos tuvieran mala o al revés, es que en general las federaciones no están cumpliendo sus deberes, no están trabajando por los trabajadores, nosotros con todos los compañeros en asamblea discutimos el tema y todos, todos, estuvieron de acuerdo con que nos retiráramos y trabajáramos de manera autónoma”

- Existe un desencanto del sindicato en relación a la gestión de las federaciones

- El sindicato funciona en forma autónoma de las federaciones

“es que todo esto es política y para mi no sirve, a mi no me preocupa para nada la política, porque no me sirve, porque es nada más que hablar y hablar y nada más po, todo lo que prometen no lo cumplen y pasan años donde tu teni que estar peiendo pa que te cumplen una parte de todo lo que te prometieron, tení que terminar haciendo disparates para que te pesquen en algo y en realidad pa que los deji de molestar”

- Las federaciones no sirven al estar vinculadas con la política
- La política no sirve ya que es pura retórica y nada de acción
- Los políticos no sirven porque no cumplen sus promesas

“en este sindicato lo que menos se habla es de política, nosotros somos 300 aquí en el sindicato y deben ser muy pocos los que están en algún partido, pero como no hablamos de política es poco lo que se conoce”

- El sindicato y la mayoría de sus afiliados se establecen como apolíticos

“yo lo que es sindicato lo estoy viviendo ahora, nunca antes tuve cercanía con esto, pero a mi me preocupa más la onda social, no me gustan los conflictos, y eso es lo que me interesa ahora dejar en este sindicato, que desarrollemos la parte social, de capacitación, cultural, y yo al resto de los sindicatos los veo en conflictos, veo desorden”

- Un buen sindicato se preocupa por capacitar y culturizar a sus afiliados
- Antes los sindicatos eran conflictivos

“¿y cuales crees tú que son las proyecciones futuras de este sindicato?... incorporar más mujeres, seguir en la parte cultural, seguir apoyando a mis compañeros en la parte del deporte, hacer más proyectos para capacitación y continuar como un proyecto social”

- Un buen sindicato en el futuro debe incorporar más actores sociales cumpliendo una acción ciudadana
- Un buen sindicato en el futuro debe capacitar a sus afiliados

Segmentación y paráfrasis

Trabajador mayor o igual de 30 años de edad y con menos de 3 años de sindicalización

Sindicato Rubro Transporte

“Para qué me sirve a mi el sindicato, para una pura función, para venir a cambiarme ropa, bañarme y para mantener mi ropa y para nada más, porque para mi sindicato y ningún sindicato dentro de la empresa portuaria te da trabajo, aquí el sindicato a mi no me sirve, para ese tipo de efectos no me sirve, osea nosotros los trabajos los encontramos solos, yo voy a la empresa presento mi currículo, osea aquí la directiva que nosotros tenemos no nos lleva y dice “ya yo quiero que toda esta gente entre el convenio”

- El motivo para pertenecer al sindicato es principalmente su infraestructura
- El sindicato no es un medio para obtener trabajo

“y en tu familia había gente sindicalizada?... si mi viejo era trabajaba, y era de este mismo sindicato de estibadores que antiguamente era la grey(¿), aquí trabajaba mi hermano, luego mi otro hermano y ahora yo que me metí dentro del rubro... y eso tiene influencia en que tu seas parte de...?... Mira, es que sí de repente la influencia te abarca es cuando tu familiar directo te inserta dentro de la compañía, a veces por el apellido....y como llegas tu al sindicato acá?... llegué porque yo lo conocía de siempre, como te dije mi papá era del sindicato y yo de niño chico siempre vine al sindicato, venía a comprar la mercadería, el pan, porque el sindicato era totalmente distinto a como es ahora, porque antes tenía supermercado, panadería, habían sistema de ventas de electrodomésticos, el sistema era distinto...”

- Un motivo para sindicarse es la influencia familiar
- Antes el sindicato era un centro de reunión social

“el puerto ha cambiado eso ha afectado lo que es el sindicato?... no solamente a mi, a mucha gente le ha afectado la globalización de los puertos, porque con la privatización del 1 al 5 el sistema cambio mucho, ahora con la privatización del espigón? hacia arriba muchas cosas van a cambiar mucha gente se va a ir pa fuera, a parte la gente que cumple el tiempo que pide el gobierno para la jubilación y le den una jubilación, ahora no va a ser así, porque como va a estar monopolizado y privatizado, el empleador te va a pagar lo que él quiere, si antes te pagaban por metro ahora no te pagan por distancia te pagan por lo que el quiere”

- Los procesos de privatización han afectado al sindicato

“ el rol de la dirigencia cual sería?... el rol de la directiva es apoyarte cuando algo es injusto, tu secretario te tiene que respaldar con una base, con algo fidedigno”

- El rol de la directiva es apoyar al trabajador frente a su empleador

“ellos cumplirían un rol de intermediario?... Sí, son intermediario de repente, porque para llegar nosotros a un gerente, a un agente, es como muy largo el conducto regular, entonces preferimos hablar con el presidente o una persona competente, “sabes que tengo este problema en tal sección, en tal lugar”, y la directiva tiene que hacerlo.... y qué más hace?... ese es como el rol mantener la cosa, mantener el sindicato”

- La directiva es intermediario entre el empleador y el trabajador
- La dirigencia es asegurar el funcionamiento del sindicato

“y la asamblea tiene, le dan información respecto al funcionamiento?... si tiene que darle, es obligación, porque nosotros somos la asamblea, nosotros somos los que mandamos dentro del sindicato, y de repente nosotros podemos agarrar al 20% de los trabajadores y cambiar a la directiva, porque es lo que corresponde dentro de la ley. Nosotros somos la parte más fuerte dentro del sindicato”

- La asamblea tiene poder sobre la dirigencia

“y la huelga entonces sirve o no sirve?... no si sirve pero es que se hacen solamente al buque, a la compañía, pero sí tu te arriesgas a que la compañía te corte y nunca más te de trabajo, ese es el riesgo... o sea su huelga en ningún momento es legal... no, no son legales, como que de repente te sentai en el macho, o decir “ya vamos todos a hacer una huelga y le paramos el buque” y llega la hora de los quiubo y de repente no van a ser los 50 que entraron van a ser 10, 15, y el resto se echa pa tras. Entonces la compañía dice “no, no hay problema, háganme la huelga”, y a la otra vez te cortaron, y ya no tení más trabajo, no tenís más trabajo ahí, y de repente como esto es un sistema y están todos conectados, se empiezan a informar con las otras compañías, son personas conflictivas, y personas conflictivas dentro del recinto portuario no te sirven, y como no hay un contrato indefinido o un respaldo que tu tengas o una cláusula que digan que no te puedan despedir”

- La huelga se utiliza como medio de presión contra el empleador
- La no contratación de huelguistas es una herramienta del empleador para desarticular a los trabajadores
- La contratación a plazo fijo debilita la organización de los trabajadores

“oye y cambiando un poco el tema, tu me dijiste que existen como 4 sindicatos, y por qué tu estás en éste y no en los otros?... por lo mismo que te decía, ehh...casi todas las personas que estamos aquí, más del 50% son hijos de, sobrinos, nietos, esto como que te lo van heredando tus papás abuelos, tus familiares directos, como eres de aquí, aparte aquí todos se conocen, el es hijo del, el es sobrino del, nieto...viste, pero es libre, hoy día quiero, y presento mi renuncia al sindicato y me cambio”

- Vincularse y desvincularse del sindicato es sencillo

“y cambiando nuevamente el tema, tu como consideras que está la situación económica del país?... como el forro, te puedo decirte lo peor, pero como el forro, lo que te digo, el monopolio, te pagan lo que quieren, hacen lo que quieren contigo, barren, te escupen, te pagan una miseria, en general, no te alcanza pa na, porque todo sube, todo se va a subiendo, y lamentablemente siempre se va a cortar por lo más delgado, es cosa que uno prenda la tele y ahí se da cuenta de todo”

- Las condiciones laborales hoy en Chile no son buenas para el trabajador

“y tu crees que el modelo económico ha afectado la acción sindical?... también afecta la acción sindical porque no tienen la misma fuerza que tenían antes, antiguamente el sindicato le exigía a la empresa, independiente que sea la empresa y la empresa tenía que acatar, ahora no, ahora la empresa hace lo que quiere con un sindicato, lo pesca y lo da vueltas”

- El sindicato ha perdido fuerza con el cambio de modelo económico
- La empresa hoy en día está por sobre el sindicato

“y otra cosa....han ocurrido igual cambios culturales que han cambiado las personas por ejemplo desde los 70 hasta ahora se han visto distintos procesos en las personas como por ejemplo el individualismo, tu crees que eso ha afectado el movimiento sindical?... es que sabi lo que pasa, a lo que veíamos antes, existe mucho en este país lo que se llama corrupción, aquí cada uno se arregla como puede, por eso existe el individualismo”

- El individualismo está asentado en la sociedad

“y el consumismo?... afecto mucho el consumismo, aquí las cosas entran mucho por la vista y el consumir aquí cada vez es mayor, mucha tecnología en el país, nosotros siempre fuimos un país del tercer mundo, ahora nos estamos abriendo mucho más con los tratados de libre comercio, ahora cualquiera puede tener un celular, cualquiera puede tener un auto, una moto, una casa, por eso... endeudándose... es que lamentablemente si no tiene un sueldo digno no tienes otra forma que endeudarte, y si no teni un sueldo digno la gente no va a pagar porque tampoco le va a alcanzar para pagar, por eso el consumismo es muy grande eh, lamentablemente en este país la gente mira mucho pal lado y pa arriba”

- El consumismo es una consecuencia del modelo económico
- El consumismo genera endeudamiento

“ y el movimiento sindical en general, qué opinas de él?... mira no opino tanto porque no me interiorizo mucho, lo que te explicaba denante, yo vengo a mi sindicato, me cambio ropa, me baño, los beneficios que de repente me corresponden lo hago cumplir, lo exijo dentro del margen, pero no me interiorizo, no llego mucho más allá”

- No hay interés por el movimiento sindical

“ y la CUT por ejemplo, qué opinas tú de la CUT?... aquí la CUT no se mete mucho dentro de los sindicatos, a veces piden respaldo a una protesta pero eso ya ahí se va la parte directiva que lo hace saber a la asamblea y la asamblea decide si corresponde ir a un movimiento”

- No existen vínculos de importancia con la CUT

“un hito dentro de la historia del sindicalismo que tu recuerdes?... la fuerza que tenían los viejos antiguamente, porque decían que era negro y era negro y de ahí nadie los sacaba”

- Antiguamente el sindicalismo era más fuerte

“y pal futuro tu qué pensai que va a pasar con el sindicalismo?... yo creo que se va a disolver, porque la empresa se está echando al bolsillo los sindicatos, porque ya no existe la fuerza que existe antes en los sindicatos y lo que pasa es que se están basando en la parte conflictiva, ellos dicen que si el sindicato es conflictivo, los va a eliminar”

- El sindicato a futuro tenderá a desaparecer
- La excusa del empleador para eliminar al sindicato es su carácter conflictivo

“y por ejemplo, prácticas antisindicales hay?... como eso?... por ejemplo que la empresa haga algo pa que el sindicato no funcione bien?... es que a lo que iba denante, qué es lo que hace una empresa dentro de un sindicato?, ellos forman una directiva en el sindicato, agarra las cabezas, los pesca los toma y les dice “miren chiquillos, si yo a ti te pago tanto mensual pa que me tengai el sindicato tranquilo”, ahí entramos en la parte individual, y llegan a un acuerdo entre ellos, quien jode aquí?, la asamblea mijito, nosotros que somos trabajadores”

- Los empleadores corrompen a la directiva para mantener tranquila a las bases

“tu como sindicato tienes una obligación con tu sindicato, como debiera ser un sindicato?... yo pienso que un sindicato es como una familia, todos debieran ir pa un mismo lado, todos debiéramos estar dentro de y mojarnos de repente la camiseta, pero a veces no sucede eso porque los pies o la cabeza está mal, pero dentro de un sindicato deberían remar todos pal mismo lado, y cada uno debiera cuidarse dentro del trabajo”

- El sindicato debería ser como una familia

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 años de edad y con 3 años o más de sindicalización Sindicato Rubro Transporte

“¿Cuáles fueron tus motivaciones para sindicalizarte hace 8 años atrás?... Luchar por las demandas de los trabajadores, por las mejoras de las condiciones laborales en general, por el respeto a todos los códigos laborales, muchos derechos que actualmente se pasan por alto, por el abuso constante de los empresarios hacia sus trabajadores”

- Los motivos que llevan a sindicalizarse son mejorar las condiciones laborales y respetar los derechos de los trabajadores
- Los derechos laborales no son respetados actualmente
- Los empresarios abusan constantemente de sus trabajadores
- Uno de los motivos para sindicalizarse es defenderse de los abusos de los empleadores

“el mercado actual se torna perjudicial para los trabajadores pero beneficioso para los empresarios”

- El mercado actual beneficia a los empresarios y perjudica a los trabajadores

“somos un sindicato muy participativo, los que trabajan somos todos, no exclusivamente la directiva, todos aquí somos sindicalistas y actuamos así”

- Todos los afiliados se autodefinen y actúan como sindicalistas
- Todos los trabajadores sindicados deben trabajar en su sindicato, sean parte o no de la directiva

“¿Cuál es la percepción que tú tienes de tu actual directiva?... tengo una buena percepción, creo que son personas capaces, informadas, trabajadoras y en especial esperanzadas en que podemos, como trabajadores, transformar el actual sistema que nos perjudica a favor de los empresarios, pero tampoco siento que son irremplazables, creo que todos podemos y debemos estar algún día ocupando un puesto en la directiva, para ir rotando en el trabajo”

- Una buena directiva sindical debe ser trabajadora, informada y comprometidos por cambiar el sistema
- El sistema actual beneficia a los empresarios perjudicando a los trabajadores
- Ningún dirigente es irremplazable
- Todos los trabajadores sindicalizados pueden y deber ser dirigentes alguna vez

“los empresarios siempre van a intentar condicionar y hasta reprimir solapadamente la participación de sus empleados en organizaciones sindicales, y siempre van a tener una buena y cálida relación con los sindicatos que sigan la misma dirección que ellos, es decir, con los sindicatos que aboquen su trabajo no a defender los derechos legítimos de los trabajadores, sino que aboquen su trabajo a capacitar y generar eficacia en los trabajadores para que así los empresarios se sigan llenando los bolsillos y puedan contratar cada vez a un mayor número de trabajadores pero bajo condiciones miserables e indignas”

- Los empresarios siempre reprimen la participación sindical
- Los empresarios mantienen buenas relaciones con los sindicatos que se preocupan de satisfacer sus intereses económicos
- Los empresarios ofrecen a sus trabajadores condiciones laborales miserables e indignas

“es espantoso el abuso de los empleadores, que además es avalado por el gobierno, que aunque se llame un gobierno de concertación, más parece un gobierno empresarial de derecha”

- El gobierno avala el abuso de los empleadores hacia los trabajadores actuando como un gobierno empresarial de derecha

“el gran logro de nuestro sindicato ha sido alcanzar el reconocimiento social, y de parte de los empresarios, de la gestión sindical que por más de 20 años ha realizado consecuente con una sola línea de acción en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores, y una serie de beneficios que se refieren al respeto máximo de los códigos laborales”

- Una buena gestión sindical es defender consecuentemente los derechos de los trabajadores explicitados en los códigos laborales
- Una gestión sindical consecuente genera reconocimiento social y de los empresarios

“la organización sindical chilena está tremendamente manipulada por los empresarios, ha sido, podría decirse, vulnerada ante el poder que actualmente se le ha entregado a los empresarios en este país, como te mencionaba, creo, antes, los presidentes de los distintos sindicatos, de la mayoría de los sindicatos, intentan alinearse con el empleador, con el empresario, ya que existe un gran miedo a la confrontación, en definitiva, las directivas sindicales, en especial, las directivas de federaciones sindicales y de la misma CUT, han optado por tomar un camino no rupturista con los empresarios, que se traduce en favorecer los intereses de estos empresarios para continuar con pega, todo por miedo a la cesantía”

- Los empresarios han manipulado a su favor a la organización sindical chilena
- La organización sindical chilena han tomado un camino no confrontacional por miedo a la cesantía

“nosotros intentamos mantener nuestra lucha, no en contra del empresario sino a favor del trabajador, lo cual si se vuelve confrontacional con los empleadores es porque estos no respetan los derechos reconocidos internacional y nacionalmente para los trabajadores”

- La lucha de los sindicatos se vuelve confrontacional cuando los empleadores no respetan los derechos laborales

“¿Cómo definirías actualmente al sindicato chileno?... como un fantasma del glorioso pasado de lucha obrera, como un icono de lo que fue, un viejo recuerdo de las ideologías que ya no existen”

- El sindicato chileno tuvo un pasado de lucha obrera glorioso
- El sindicato chileno es un icono de ideologías que ya no existen

“¿Qué futuro le visualizas al sindicalismo?... lamentablemente, seguir marchando junto al empresario, para beneficiarlo exclusivamente a él”

- El futuro del sindicalismo será trabajar junto al empleador para beneficiarlo exclusivamente a él

“¿Cuáles deberían entonces ser los caminos que debería tomar la organización sindical?... internacionalizarse, instruir a cada uno de los sindicalistas sobre los tratados y acuerdos internacionales que protegen a los trabajadores, y generar viajes a otros países donde el sindicalismo sea fuerte, como los EEUU, para que así mediante el contacto con otras organizaciones extranjeras sindicales retomemos la fuerza y la lucha “

- La organización sindical debería instruirse para conocer los tratados y acuerdos internacionales en materia laboral.
- La organización sindical chilena debería vincularse con organizaciones sindicales extranjeras para retomar la fuerza y la lucha

“¿Cómo definirías a tu sindicato, como un sindicato político o apolítico?... político, por supuesto, o sino no es sindicato, es otra cosa, mi sindicato no pertenece a un partido exclusivamente, se respetan distintas militancias y simpatías partidistas como no partidistas también, pero en general somos trabajadores de centro izquierda y de izquierda utópica, yo por mi parte, me siento más cercano a esa izquierda utópica”

- Los sindicatos son por naturaleza políticos pero autónomos de los partidos
- Los sindicatos deben respetar a su interior las distintas ideologías políticas

Segmentación y paráfrasis

Trabajador menor de 30 años de edad y con menos de 3 años de edad

Sindicato Rubro Transporte

“De repente acá hacen capacitaciones, cachai, pero si tu Quiero capacitarte por ti no tenis que esperar la ayuda de ellos, yo por lo menos no he contado, no le pido ayuda a ellos cachai, pa mi capacitación yo igual tengo mi carné, o sea todavía no lo tengo pero me falta poco pa sacar mi carné de orquillero, pero eso fue todo gracias a mi no mas, gracias a mi esfuerzo”

- Los sindicatos para capacitarse tienen que recurrir a su propio esfuerzo

“pero ahora no el sindicato ya cambio y la gente cambio y se han dado cuenta que tienen que cambiar por a la postura de los jefes nosotros éramos revolucionarios y conflictivos y ahora no pos”

- Los sindicatos tuvieron que cambiar su postura revolucionaria y conflictiva por la postura de sus empleadores

“y como era eso de ser conflictivo?... que si por ejemplo nos mandaban a una pega que no nos corresponde no íbamos, no y no y no, nomás si no nos corresponde. Ahora no uno no puede ser así, si decís no ya no importa te dejan trabajando pero no te vuelven a llamar, tu no seguis saliendo a trabajar, por eso yo siempre digo, el turno dura 7 horas y media y las 7 horas y media estai bajo un jefe y vos tenis que hacer todo lo que el jefe te mande cachai”

- Ser conflictivo significaba no realizar un pega si no te gustaba

- Ahora no se puede ser conflictivo porque te dejan sin pega.

- Ahora hay que hacer todo lo que el jefe mande.

“y esa cuestión de que tenía un pega y no y no, como presionaban para que no pasara eso, ustedes después se juntaban?... claro conversábamos acá con el presidente, Roberto Rojas, que derrepente nos mandan a hacer pegadas que no nos corresponden o pegadas peligrosas, esas uno no las hace, como por ejemplo que hay un contenedor allá y hay una escala y te van a entrarte por arriba del contenedor eso no podis hacerlo, todo lo que es peligroso no tenis que hacerlo, aunque el jefe te mande”

- El presidente fiscaliza las condiciones de seguridad de los trabajos de sus afiliados

“y eso como lo hacen para pelearla?... eso ahí nosotros tendríamos que tener el apoyo de acá pos, del sindicato, pero nosotros hablamos que no nos conviene porque detrás de nosotros hay más gente, no les cuesta nada, se van al toque y metimos a trabajar más gente que va en la regla”

- El sindicato no toma una postura de pelea con el empleador para no dejar sin puestos de trabajo a sus afiliados

“aquí están divididos los sindicatos, pero yo no creo que por la parte trabajadora, yo creo que por la parte de directiva”

- los sindicatos se encuentran divididos por los dirigentes

“yo siempre he creído que si se juntaran todos los sindicatos e hicieran uno tendríamos cualquier fuerza los portuarios y si quisiéramos parar el puerto lo pararíamos”

- si se unieran los sindicatos tendrían más fuerza

“pero no podemos ir a paro nosotros, por que ellos van a entrar a trabajar cachai, y si se van ellos entran otros o si paramos nosotros el puerto vienen los de San Antonio y vienen a trabajar, nosotros no podemos ir allá a trabajar, no podemos entrar al puerto de San Antonio, ellos no nos dejan y acá pueden hacer lo que quieran aquí en Valpo, llegan los de Caldera, los de Coquimbo los de todos lados, de todos lados aquí a Valparaíso, que no tendría que ser así”

- El paro no es una herramienta eficaz porque existen muchos trabajadores que pueden ocupar cualquier puesto de trabajo

“yo creo que de lo que estamos más pendientes es de que suban el turno. Sobretudo en la parte de nosotros por que la pega que hacemos nosotros es la más peligrosa, pero aquí yo igual pienso que la tarifa es baja, yo encuentro que es poca la plata que se paga por el trabajo tan riesgoso que hacemos. Por que antes los viejos ganaban plata, ante los viejos ganaban cualquier plata, por que ganaban por tonelaje, si, o por movimiento”

-un tema prioritario para el sindicato es la reforma salarial

“fue por la parte más por pega, cachai. Por que sindicato 2 antes tenía fuerza, por que estaba bien catalogado. Tenía pega, porque Taylor antes era una empresa buena, cachai, ahora Taylor no vale nada. Y ellos tenían convenio con Taylor con Report, estaba recursos portuario trabajaba puro contenedor y yo ahí me fui metiendo pero te quedaste en el dos por que tenían pega y por que te saliste?... por eso mismo, porque no teníamos pega, después me vine acá, y quede 2 años sin sindicato, puro acompaña y en el 2000 yo entre a Delco, una empresa prestamista de servicios, ahí no salíamos de capataz por que ellos le prestaban servicios a Cosen entonces ellos tenían lo jefes”

- Un motivo para afiliarse es la obtención de mejores trabajos

“Pero después yo entré acá y ahí me consiguieron código, los códigos son números que te dan en las compañías, tu tenis códigos, estai marcado por un código, el sindicato N° 1 me dio la oportunidad de entrar a Marinter, a Report, igual me sirvió caleta, me sirvió caleta el sindicato y igual harta pega, harta pega”

- El sindicato te da oportunidades para conseguir trabajos mediante los contactos con los empleadores

“que diferencia hay de estar sindicalizado y no estar sindicalizado?... yo cacho que tener más apoyo, tenis cursos, tenis el apoyo que el Roberto, yo no tengo gran relación con él, pero se ve que se menea, lo que es cursos, y ese es el gran respaldo que tu tenis po, cualquier cosa tu hablai con él, “sabe que me paso esto en la pega” y él va pa allá y él va solucionar el problema. O te hace, te pregunta, “¿tenis compañías pal verano?”. “No”, ya te lleva pa Ultraport a firmar convenio. El convenio te asegura el turno aunque tu no trabajis te asegura el turno y eso e bueno que igual aquí el presidente se ha movido hartu, igual ha, como en todos lados que le tienen mala, cacahi, como en todos lados, todo no pude ser bonito, pero yo he visto que igual se ha meneado hartu el viejo”

- Estar sindicalizado implica tener capacitación y apoyo de tus dirigentes

- Los dirigentes apoyan, respaldan y solucionan problemas de los afiliados

“cual es la relación que tiene ustedes con los dirigentes?... es buena, talla y todo, pero yo con el presidente, como te digo hola y chao no más, de usted. Pero lo que es tesoro igual su palanca, buena onda igual con los dirigentes. No son, por que soy dirigentes no los podis molestar, podis hablar con ellos igual que cualquier trabajador”

- La relación con los dirigentes es como con cualquier otro trabajador

“no yo no cachaba nada, igual mi abuelo fue estibador, era dirigente, dirigente político y todos lo cachan, pero como que yo, yo no estaba muy involucrado en eso”

- La sindicalización no es un tema discutido familiarmente

“Pero vi que la cosa era distinta, desde que pararon lo de tomar aquí cambio la cosa pa mejor, y después hubo un proyecto que se ganaron y arreglaron los baños, por que los baños antes no eran así po, cachai. Arreglaron la cancha, tenemos computadores, tenemos lo que queramos y tenemos el apoyo de los dirigentes”

- Un buen sindicato consigue una buena infraestructura para sus afiliados

“me decías que habrías participado del movimiento si hubieras sabido, por que te hubieras metido?... por que me gusta trabajar con la gente. Porque me gusta ayudar, yo estuve hartu tiempo TAC cordillera estuve de voluntario trabajando con la tía Paty”

- un motivo para afiliarse es el gusto por la ayuda social

“en particular, yo no me afirmo del sindicato, ni de mi papá, de mis compañeros, yo soy yo no ma’, yo en mi pega soy yo no ma’ y si hago algo malo lo hago yo...”

- un trabajador tiene que hacerse cargo sin la ayuda de nadie de las problemáticas del trabajo

“mira , yo con los jefes la pulenta , no me gusta mezclarme con los jefes, con la parte de la jefatura no me gusta mucho, por que hay gente que le soba el lomito, sanguchito, su bebida cachai, por algo son jefes y están ganando mas plata que tu, cachai Pero igual buena onda , yo con don XXX buena onda por que ellos ven los que se mueven y yo tengo buena relación con mi jefe... desviándonos mas para el lado de sindicato, como ves tu los sindicatos aquí en la región... gran información de los sindicatos no te puedo dar por que no me relaciono mucho, yo lo que te puedo hablar de acá no ma”

- no hay mucha relación ni información entre los sindicatos

“Pero igual yo he escuchado que es el mejor sindicato que todo, como tien mas gente, tiene más fuerza”

- un buen sindicato es el que tiene más afiliados y más fuerza

“el viejo, que esta de presidente, se menea. no en la diferencia con otros presidentes por que yo escuchado que: sea como sea el presidente se menea, pa’ que estamos con cosa el presidente se menea, si necesita buscar un curso para los cabros lo busca cachai”

- un buen dirigente es el que se la juega por sus afiliados

“No si aquí el sindicato es bueno aprendí arto cahai, aprendi leyes que no sabi”

- un buen sindicato es el que instruye en legislación laboral a sus afiliados

“lo que si he escuchado que querían juntar los sindicatos y por mi seria bueno, tendríamos mas fuerza. Y por que estamos paliando es para se vuelva a la caja antigua, porque antes no estaba la AFP estaban en sistema de caja donde tenían un descuento”

- una de las peleas actuales del sindicato es cambiar el sistema previsional

- uno de los temas del sindicato es unirse a otros sindicatos para obtener más fuerza

“pasando a otro tema, como encuentras que esta la cosa para los trabajadores en Chile... la cosa no esta muy buena, porque aun que tengai muchos estudios acá no hay pega, hay mucho universitarios que tienen su cartón y están haciendo cosas que no son de ellos. Por ejemplo en la pega hay un cabro que estudio ingeniería civil y es portuario”

- Actualmente no hay gran oferta de puestos de trabajo

- tener estudios no garantiza tener trabajo

“pero el estado no piensa mucho en la gran parte trabajadora sino que piensa en la parte empresarial. Yo no me meto mucho con política , pero yo cacho que si saliera un presidente, que fuera, como estaba paliando el Piñera con la Bachelet, que saliera un presidente que tuviera plata cachai, yo cacho que cambiaria caleta el sistema de trabajar habría mas trabajo para la gente, es mi forma de pensar, por que igual hemos vivido puros gobiernos de la concertación. Yo creería que cambiaria la cosa, trabajaría mas gente...”

- El estado prioriza al empleador antes que al trabajador

“como quien?... como Piñera, si Piñera tiene plata que nos va a robar a nosotros, si tiene cualquier plata y si es presidente va a armar caleta de empresas y va haber pega”

- un buen presidente es una persona adinerada que pueda abrir más empresas y ofrecer más trabajo

“Lo que mas hay que hacer es capacitar a la gente y la pega seria mas digna no usar gente de otro lado , como es, yo temgo amigos afuera cachai en Suiza, mi amigo dice que la plata de donde están ellos, ponte tu Valparaíso, se queda en Valparaíso y la administra la plata Valparaíso . No como acá la plata se va para santiago y para todos lados, la plata de Valparaíso se va para Alemania ,y para todos lados por que hay compañías de allá. Esta mal administrada la plata aquí “

- el trabajo sería más digno si hubiera más capacitación

“y nosotros que no tenemos ningún cargo que podemos hacer par a cambiar la cosa , de la situación general.... así como estamos, así nosotros que no tenemos nada no creo que hallan muchas posibilidades para que cambie esto, el primer cambio tiene que venir de arriba, es mi forma de pensar el primer cambio tiene que venir de arriba. Yo creo que lo principal es que lo de arriba tiene que cambiar y de ahí empezar pa’ abajo, porque no podí empezar de abajo y terminar arriba, tu no podí cambiar, tu no podí ya en la pega nos quedamos parados y no sacai na’ con quedarte parado porque detrás de ti en la calle hay mas gente, si te votan a ti recogen a otro no ma’ po’ y tu quedai sin pega y quedai sin pega”

- las bases no tienen la capacidad de generar cambios
- sólo las cúpulas gubernamentales pueden generar cambios

“tu crees que los sindicatos sean una forma de organización ...si los sindicatos se juntan si, si todos trabajaran para el mismo lado sí”

- sólo los sindicatos unidos pueden generar una organización

“Antes los viejos eran como más amachados, decían nos paramos y nos paramos ni ahí con nadie y hacían buenas protestas. pero lo viejos antes eran mas cara dura, hacían las hueá sin importarles lo que pensara el otro”

- Antes los sindicatos tenían más coraje para movilizarse

“Ahora no , ahora están mas ligado a un presidente, si dice vamos, vamos”

- Actualmente los sindicatos para movilizarse dependen de lo que diga los dirigentes

“ahora estan mas tranquilos, según tu tendría que ser como antes o hay que hacer otra cosa... yo creo que como esta ahora el tema esta plano igual de repente hay que tener su paro, si de repente hay que hacerlo, pero ahora esta como más tranquilo ya no son tan retoaos ahora nos regimos bajo una regla, si la asamblea esta de acuerdo de irse a paro se va paro si no , no. Poruqe todos tienen que estar de acuerdo una gran mayoría tienen que esta de acuerdo para estar en paro”

- las movilizaciones dependen de la venia de las asambleas
- antes los sindicatos eran más impulsivos al momento de movilizarse

“la sancion le puede caer a cualquiera... a cualquiera, puede ser hasta el mismo dirigente incluso es mas pesada para el dirigente por que es dirigente”

- Las sanciones disciplinarias son más severas para los dirigentes

“como es el sistema de ingreso acá... acá la asamblea, aquí presentái papeles y luego hay una reunión y al asamblea se le pregunta si quieren que ingrese el nuevo miembro, si la mayoría dice que si entra”

- La asamblea decide si un trabajador puede afiliarse o no

“pasa que digan que no... si pasa que hay gente que es mala para el trabajo y los compañeros lo conocen y no pasa na o de repente es muy conflictivo o de repente es muy soba lomo”

- un sujeto mal trabajador y conflictivo no puede ingresar a un sindicato

“y aquí se hacen peleas entre sindicatos... eso es como a nivel de dirigentes, yo para allá ya no me meto ya es cuestión de dirigentes no ma”

- los conflictos entre sindicatos competen sólo a los dirigentes

“oye y en general , que te parece la CUT o otra organización mas grande... me parece malo, porque ellos hacen convenios para ellos, porque son pocos de la gente que esta arriba que son las que están mas directa con los trabajadores, lo que yo veo que prefieren arreglarlos ellos, porque igual que la gente se valla a paro y no po, y por qué están diciendo que no, es que hay algo por debajo es mi forma de pensar cachai , porque siempre hay algo por de bajo, por que haya uno que diga así voy a pelear por los trabajadores y que siga con la misma línea hasta llegar arriba , cambiaria el sistema , que tiren para los trabajadores y no para los empresarios, si esto es lo que pasa aquí lo que están arriba tiran mucho para los empresarios y no para los trabajadores y eso es lo que he visto siempre”

- la CUT es mala porque busca satisfacer exclusivamente los intereses de las cúpulas dirigenciales
- el movimiento sindical debería priorizar a los trabajadores antes que a los empresarios.