



*Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social*

**“SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO MÉDICO
POLICENTER, COMUNA DE LA FLORIDA, REGIÓN METROPOLITANA”**

**Alumna: América Miriam Castro Lorca
Profesor Guía: Omar Ruz Aguilera**

Tesis para optar al grado académico de Licenciada en Trabajo Social

Tesis para optar al título de Trabajadora Social

Santiago de Chile

Noviembre 2015

	INDICE	Página
	INTRODUCCIÓN	4
1.-	Planteamiento del problema	10
2.-	Pregunta de Investigación,.....	14
3.-	Objetivos de la investigación	14
4.-	Hipótesis	15
5.-	Estrategia metodológica	16
6.-	Variables	19
	I PARTE: MARCO TEÓRICO	20
	CAPÍTULO1: EL SINDICALISMO EN LOS TIEMPOS DEL NEOLIBERALISMO	21
1.1.-	Impacto del Neoliberalismo en el mundo del Trabajo	26
1.2.-	Una aproximación al neoliberalismo en Chile	29
1.3.-	La situación del Sindicalismo	34
1.4.-	Desafíos y Perspectivas del Sindicalismo	38
	II PARTE: MARCO DE REFERENCIA,.....	41
	CAPITULO 2: EL SINDICATO POLICENTER	42
2.1.-	Derechos Laborales	44
2.2.-	Derechos que garantizan la acción sindical	45
2.3.-	Los Sindicatos y su constitución	46
2.4.-	Breve historia de la empresa Centro Médico Policenter	48
2.5.-	Historia del Sindicato Policenter	52

III PARTE : ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	58
CAPITULO 3: CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE CREACIÓN Y DESARROLLO DEL SINDICATO POLICENTER	59
3.1.- Caracterización de la participación de los trabajadores	59
3.2.- Motivaciones de los trabajadores para crear el Sindicato	60
3.3.- Resultados obtenidos desde la creación del Sindicato	63
3.4.- Temores y Obstáculos que Tuvieron que Enfrentar los Trabajadores al Momento de Sindicalizarse	64
3.5.- Percepción de los Trabajadores Sindicalizados sobre las empresas	68
3.6.- Apreciación de los Trabajadores sindicalizados de Policenter, sobre sus Derechos Fundamentales, Económicos y Sociales	69
3.7.- Motivos individuales para sindicalizarse	74
3.8.- Motivaciones colectivas de los Trabajadores para la Sindicalización	78
3.9.- Valoración de los trabajadores/as de la existencia del sindicato y la gestión sindical	84
CONCLUSIONES	90
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	100
APORTES AL TRABAJO SOCIAL	105
BIBLIOGRAFÍA	108
ANEXOS	113
ANEXO 1:Operacionalización de las variables	114
ANEXO 2: Instrumentos recolección de la Información	117

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación tiene por finalidad describir la creación y sindicalización de los trabajadores del Centro Médico Policenter, ubicado en la comuna de La Florida.

La sindicalización a nivel nacional cuenta con normativas legales de orden organizacional de libre afiliación, en que los trabajadores pueden crear organizaciones libres y autónomas de las cuales se pueden afiliar o desafiliarse libremente.

Los trabajadores del Centro Médico Policenter, al igual que la mayoría de los asalariados del país, no poseían los conocimientos necesarios ni tenían una disposición grupal para defender sus derechos laborales. En ese marco, los abusos constantes, maltratos, decisiones arbitrarias, faltas graves a las cotizaciones legales entre otros, se manifestaban en la cotidianidad del trabajo, propiciando un clima de disconformidad y frustración en la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Producto de lo anterior, en forma silenciosa y casi clandestina, tras estos abusos un grupo de personas inició las gestiones necesarias para constituir una organización sindical que pusiera freno a los abusos y velara por la defensa de los derechos laborales de estos trabajadores, reivindicando principalmente la necesidad de organizarse e identificarse con sus pares, con el fin de trabajar para alcanzar la justicia social.

La creación de esta organización sindical, en consecuencia, se produce tras la transgresión de derechos fundamentales de los trabajadores, quienes se preocuparon de aunar fuerzas y luchar contra los obstáculos que se interponían para lograr organizarse en la defensa de sus propios derechos. Un proceso nada fácil porque en su recorrido debieron vencer los miedos a perder sus trabajos, a ser categorizados como conflictivos, dar explicaciones a jefaturas más cercanas, entre otros temores, pero nada de esto impidió la posibilidad de proyectarse a trabajar de una manera más digna, a

presentar propuestas que mejorarían sus condiciones precarias de trabajo a corto y largo plazo.

La presente investigación surge de la observación como testigo directa de ese proceso en que los trabajadores se agrupan para formar una organización de la que serían protagonistas, sus esfuerzos por enfocarse en la defensa de sus derechos laborales que hasta ese momento habían sido atropellados por el empleador, sus esfuerzo para concretar el sindicato y marcar un hito en la historia de este Centro Médico, marcando un precedente en la labor social desarrollada posteriormente.

La sindicalización es de carácter ideológico seguido de un proceso concientizado colectivo, con respaldo legal, que conlleva al pensamiento social, en que los sujetos se puedan identificar con la clase trabajadora a la que pertenecen y mancomunadamente alcanzar los objetivos propuestos, a través de la unión y el convencimiento de lucha, en contra de las injusticias laborales y sociales, para lograr ser constructores de su propio futuro económico alcanzando la justicia social.

Las dificultades para sindicarse que vivieron los trabajadores del Centro Médico Policenter no son diferentes a la realidad que se vive a nivel nacional. A pesar de que la creación de sindicatos y afiliación voluntaria en Chile están amparadas por la legislación y los pactos internacionales, los empleadores siguen realizando prácticas antisindicales de manera cotidiana.

En ese sentido, la situación actual del sindicalismo chileno es un hito más de su desarrollo histórico, enmarcado en un escenario de confrontación de clases en el que se registran auges y caídas de los movimientos de los trabajadores, dependiendo de la correlación de las fuerzas políticas y sociales existentes en el país, siendo premonitor muchas veces de los cambios sociales.

En una mirada sintética a su devenir histórico, se encuentran los primeros atisbos de formación de las organizaciones de los trabajadores, entre los años 1820 Y 1880, en el

periodo del auge de las explotaciones agrícolas y el desarrollo minero (plata cobre). Así se puede comprender que en la segunda mitad de siglo XIX, se inicie una organización incipiente de trabajadores que toman conciencia de la clase a la cual pertenecen y que pretendían hacer cambios en las precarias condiciones de trabajo en las que se encontraban, pero sin plantearse hacer un cambio histórico al sistema de gobierno patronal dueño de las tierras de esa época. (CETRA/CEAL; 1983)

Las primeras organizaciones obreras se originan en el periodo que abarca los años 1880 y 1920, llamado “el Ciclo del Salitre”. En este periodo se origina una concentración de masas de trabajadores en la zona norte de Chile (Ibid)

En este contexto la organización obrera crece y sus demandas son impulsadas a través de movilizaciones populares que se enfrentan a un Estado liberal que excluye toda forma de participación social y política de los sectores populares.

En este período no solo se visualiza la exclusión de la participación social sino también la represión del Estado hacia los sectores populares, además no existe una legislación sobre la relación capital trabajo, mientras que el movimiento obrero transita desde ideas demócratas y legalistas hasta ideas anarquistas y socialistas.

A finales de esta etapa se busca postular a un proyecto histórico de cambio, el socialismo y unirse a otros sectores, tarea en la que juega un papel fundamental la acción de Luis Emilio Recabarren, quien funda la Federación Obrera de Chile (FOCH), la que juega un papel fundamental en el impulso en la sindicalización y defensa de los trabajadores. (Ibid)

El 3 de septiembre de 1924 se produce el llamado “ruido de sables” que tuvo una gran importancia en el la implantación de leyes sociales en el país y que significó el término de llamada “República Parlamentaria”. Ese día la oficialidad joven realiza una protesta en la sesión ordinaria del Senado exigiendo la aprobación de diversas leyes sociales y al ser conminados a abandonar el hemiciclo lo hacen ruidosamente arrastrando sus sables.

Ante dicha presión, el Congreso Nacional aprobó en las sesión del 8 al 9 de septiembre las iniciativas de corte social: jornada laboral de ocho horas, supresión del trabajo infantil, reglamentación del contrato colectivo, la ley de accidentes del trabajo y seguro obrero, legalización de los sindicatos, la ley de cooperativas y la creación de los tribunales de conciliación y arbitraje laboral; todas pospuestas anteriormente por ambas cámaras legislativas. (<http://www.taringa.net>, 2014, s/p)

El año 1927, el general Carlos Ibáñez del Campo –uno de los principales gestores del ruido de sables- asume la presidencia de la República y se preocupó personalmente de la legislación hacia las organizaciones sindicales. Es necesario mencionar que este interés particular tiene por objeto, más que apoyar a las organizaciones sindicales, es controlar por completo la forma de trabajo de un sindicato bajo las reglas que este gobernador imponía. A partir de este inicio de legislación el sindicalismo, queda sometido a leyes nada revolucionarias, sino bajo un control de las fuerzas del movimiento social obrero y de las generaciones sindicales en adelante. (Ibid)

En el transcurso de la historia de la sociedad chilena, las relaciones laborales se han caracterizado por mantenerse en un incesante conflicto, fruto de los cuales podemos reconocer diferentes conquistas que han ido en beneficio de los trabajadores, no obstante, cabe mencionar que en Chile las relaciones laborales se encuentran reguladas legalmente a partir del año 1931, de hecho la Ley de Asociación Sindical, fue una de las siete primeras leyes propuestas en un proyecto aceptado por el Parlamento, después de incesantes luchas de los movimientos obreros de nuestro país.

En una rápida revisión histórica, se puede señalar que el desarrollo, auge y retroceso del movimiento sindical está estrechamente imbricado con el desarrollo político y social del país. Se fortalece en el período del Frente Popular (1938-1941), es reprimido en el gobierno de Gabriel González Videla en el marco de la Ley de Defensa de la Democracia –conocida popularmente como Ley Maldita- cuyo objetivo era la represión del Partido Comunista y de los movimientos sindicales y sociales, pero inicia el proceso

de recuperación de sus espacios en el segundo mandato presidencial de Carlos Ibáñez (1952-1958), logrando avances significativos en el período de Eduardo Frei Montalva (1964-1970).

El gobierno de la Unidad Popular (1970-1973) es el período en que el sindicalismo alcanza su mayor nivel de afiliación y de influencia en el desarrollo nacional, con un rol protagónico de la Central Única de Trabajadores (CUT) en las políticas sociales destinadas a fortalecer el papel de los sindicatos, la participación de los trabajadores en la conducción del país y en la mejoría sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores (Ibid)

En el periodo de la dictadura militar de Augusto Pinochet, específicamente en el año 1978 el entonces Ministro del Trabajo José Piñera, es el responsable de implementar un nuevo Código del Trabajo, que se origina a través de un Plan Laboral, mediante el cual se regulan las relaciones laborales, el que abre amplios espacios para la prácticas antisindicales de los patrones y en la práctica elimina el derecho de huelga al permitir el reemplazo de los trabajadores que declaran huelgas legales.

Tras el retorno de la democracia se realizan reformas parciales a ese Código del Trabajo, las cuales no modifican su contenido de fondo, menos su filosofía que apunta a mantener un trato individual en las relaciones laborales, asumiendo un enfoque que privilegia la individualidad obstaculizando a las organizaciones sindicales la posibilidad de representar a los trabajadores sobre la base de un plano de igualdad y una acción colectiva ante la empresa.

Esta situación se inscribe dentro del modelo económico imperante por casi cuatro décadas en la sociedad chilena, al que se le reconoce haber permitido el desarrollo de la economía situando a Chile en un nivel de crecimiento, que lo ubica entre los más altos y sostenidos del continente. Sin embargo, estas ganancias a nivel macroeconómico reflejadas en el Producto Interno Bruto (PIB), no son percibidas por una parte significativa de chilenos cuyos ingresos no les permite vivir dignamente.

En consecuencia, este sistema ha generado empleos que no proporcionan estabilidad laboral, cuya tendencia no apunta necesariamente a resguardar o potenciar los derechos laborales, más bien, se orienta a impedir la organización colectiva, lo que se refleja en la atomización de los sindicatos y la disminución progresiva de la afiliación de los trabajadores. La crisis y el desempleo no permitieron un desarrollo laboral ni social durante la Dictadura Militar, período en que los trabajadores no se organizaron ante la imposición del autoritarismo y el miedo a perder sus fuentes laborales, lo que provoca una dispersión del sindicalismo.

Esa situación, como ya se señaló no ha variado significativamente tras el retorno a la democracia, tanto porque el modelo económico sigue siendo el mismo, cuanto porque la legislación laboral mantiene los ejes sustantivos heredados de la dictadura. Frente a esta realidad, el Sindicalismo se ha reducido al trabajo por sindicato de base de una manera segregada, no obstante existe la Central Unitaria de Trabajadores, cuyo objetivo es velar por los intereses y representación de los trabajadores ante las autoridades del Estado a nivel nacional, pero que en la práctica tiene baja afiliación, con claro predominio de trabajadores del sector público.

Otro aspecto importante del actual sistema económico, consiste en que las empresas se organizan en distintas razones sociales, lo que distorsiona el concepto de empresa que define el Código del Trabajo. Un ejemplo claro son las empresas del área del retail que operan con los multiRut, pero bajo la misma dirección y organización estratégica de la matriz. Así, estas empresas reducen las posibilidades de los trabajadores a ejercer sus derechos y debilitan la libertad sindical, debido a que libremente se pueden transformar, fusionar, dividir o finalizar ilimitadamente, generando la división de los trabajadores contratados por los diferentes RUT de la empresa, lo que a su vez obliga a los trabajadores a organizarse como sindicato inter empresa, la organización más obstaculizada para negociar colectivamente, a diferencia del sindicato empresa.

En este sistema de trabajo, los conflictos laborales continúan presentándose en forma cotidiana en los espacios laborales, se trata de situaciones recurrentes como es el caso de los despidos injustificados, los contratos irregulares, los cambios en las funciones de trabajo unilateralmente, el acoso laboral, el hostigamiento laboral, todos los cuales demandan desde los trabajadores consultas y orientaciones. Estos parecieran ser temas simples, pero en la práctica requieren de la intervención del sindicato, cuando éste existe.

De esta manera y en forma concreta, la organización sindical ha sufrido explícitamente una baja significativa en cuanto al número de adherentes, donde el mayor inconveniente por parte de los trabajadores para asociarse, es enfrentar diariamente el fantasma del miedo a perder el empleo, miedo que es fomentado por el empleador y enarbolado como una bandera de lucha.

Esta investigación busca indagar en una realidad sindical particular de una empresa privada dedicada al rubro de las prestaciones médicas de salud, cuya dotación de personal administrativo está conformada mayoritariamente por mujeres, quienes dan sustento y representación a la organización sindical. En forma concreta buscó establecer las motivaciones que han tenido estos trabajadores para sindicalizarse, sus aprehensiones y temores presentes al momento de tomar la decisión de asociarse, las dificultades reales que en la práctica han debido enfrentar como organización.

1.- Planteamiento del problema

La primera legislación que reconoce y regula a las organizaciones sindicales está plasmada en la creación del Libro IV, Título II del Código del Trabajo, promulgado el año 1931. (CUT, 2009). Este cuerpo legal, como ya se señaló en el apartado anterior, experimentó variaciones a lo largo del tiempo, proceso que encuentra su mayor hito contemporáneo en la reforma impulsada por José Piñera, Ministro del Trabajo en el período de la dictadura militar.

Los trabajadores se rigen en la actualidad por esa reforma laboral que favorece a las empresas, ya que las tímidas reformas acordadas tras el retorno a la democracia no han alterado sus ejes sustantivos. Esto, entre otras ejemplos, se puede constatar que en el caso de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, en el mejor de los casos, sólo se multa a los empleadores con irrisorias cifras en dinero, lo que para ellos no constituye un problema y, que por esa misma razón, las vulneraciones continúan siendo una práctica cotidiana en las empresas. (Ibid)

Esta situación contrasta con la postura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orientada a promover y defender el Derecho Sindical, la que se traduce en convenios, recomendaciones y tratados internacionales, entendiéndolas como una exigencia primordial e ineludible para sus Estados miembros, entre ellos Chile que ha suscrito todos esos acuerdos y tratados.

Esta organización internacional, afirma que sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa para sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio de la libertad sindical queda desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta. (OIT, 1995)

En ese contexto, la Declaración de Filadelfia, que fundamenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, acordado el año 1948, sostiene que la libertad de asociación sindical *“es esencial para el progreso constante y la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado”*. [Por ello, la aplicación de estos principios] *“interesa a todo el mundo civilizado”* (Ibid: 87). (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; 1948 num.87) (OIT; 1995).

No obstante lo sustentado en ese convenio y otros acuerdos internacionales suscritos por los sucesivos gobiernos nacionales, actualmente las condiciones laborales continúan

presentándose de una manera injusta al alero de una legislación que, como consecuencia del modelo de desarrollo económico neoliberal en el que se sostiene la sociedad chilena, ha afectado las formas de participación social y sindical de la ciudadanía, así como la vida laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados.

La CUT, organización más representativa de los trabajadores chilenos, en su agenda precisa algunas de las vulneraciones que viven cotidianamente los trabajadores y los efectos negativos que coartan los derechos promulgados por la OIT. Entre ellos, menciona los siguientes:

- *Fragmentación sindical.*
- *Debilitamiento de la Negociación Colectiva.*
- *Violación al Artículo 159 del Código del Trabajo, que establece que un tercer contrato a plazo fijo en una empresa lo transforma en contrato indefinido.*
- *Violación al feriado anual, Artículo 167 del Código del Trabajo.*
- *Violación al Artículo 50 con respecto a las gratificaciones anuales.*
- *Violación al Artículo 203 del Código del Trabajo referido a las salas cunas; por nombrar algunos. (Agenda Social y Laboral de la CUT, 2013:7)*

Estos problemas se pueden visualizar a nivel general entre los trabajadores. En el ámbito de la sindicalización, en la mayoría de las empresas a los trabajadores nuevos se les advierte no sindicalizarse, o bien, los encargados del área Recursos Humanos, omiten la información sobre la existencia de un sindicato.

Es en este contexto laboral de prácticas antisindicales por parte de los empresarios, surge y se desarrolla el trabajo de los dirigentes y sus asociados, destinado a la promoción, difusión, formación y la movilización del recurso humano para activar el

trabajo sindical. Esta tarea se torna más difícil para aquellos que desean asociarse y formar un sindicato en aquellos lugares donde esa organización no existe, debido a que luchar con sus propios temores e individualismos, entre ellos, los más importantes se encuentran en el miedo a perder el trabajo, el acoso laboral, el egoísmo exacerbado que opera como barrera por medio de valores instalados por la realidad contemporánea, la competitividad desleal que las empresas propician e imponen a través del logro de metas para mantener el empleo, obtener mejores remuneraciones y ascender en la carrera laboral. (Ibid)

Esa realidad también está presente en grado variable en el panorama laboral del Centro Médico Policenter. Esta empresa, cuyo giro desde el año 1994 son las prestaciones de salud (atenciones médicas, exámenes de laboratorio y atenciones dentales), el año 2014 contaba con aproximadamente 150 trabajadores, un 20% se encuentra con un contrato en primera instancia a plazo fijo de tres meses, para luego acceder a un contrato indefinido y un 10% de trabajadores se encuentra en situación de cargos de jefatura, lo que representa un 30% de trabajadores que no se pueden sindicalizar. En el caso del 70% restante, el 38% de trabajadores se encuentra sindicalizado.

En el año 2009, a 15 años de existencia de esta empresa, se crea el único Sindicato de Trabajadores que en la actualidad agrupa en primera instancia a 40 trabajadores (36 mujeres y 4 hombres), quienes en un principio para lograr constituir legalmente el sindicato, requería por exigencia legal un quórum de 25 trabajadores por tratarse de un sindicato inter empresa, -ya que se trata de una empresa que contrata al personal con diferentes giros-, quienes tuvieron que hacer una votación secreta y salir en horario de colación a las oficinas de la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción, para firmar el acta de votación que permitiría constituir el sindicato.

En síntesis, nuestro problema de investigación se orienta a describir el proceso de constitución del Sindicato del Centro Médico Policenter, explorando las condiciones laborales, los intereses individuales y las motivaciones colectivas que permitieron la creación de la organización, así como obstáculos y los miedos que debieron enfrentar y

vencer para poder concretar su proyecto sindical. Asimismo, se busca establecer la visión actual del sindicato que tienen los trabajadores, cuál es su grado de satisfacción con el mismo y la evaluación que realizan de los logros sindicales y su impacto en sus condiciones de trabajo.

2.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las preguntas que guían la investigación son las siguientes:

- 2.1. ¿Qué condiciones laborales generaron la sindicalización de los trabajadores del Centro Médico Policenter?
- 2.2. ¿Cuáles son los intereses individuales y las motivaciones colectivas que llevaron a estos trabajadores a la sindicalización?
- 2.3. ¿Cuáles son los temores y obstáculos que debieron enfrentar estos trabajadores al momento de sindicalizarse?
- 2.4. ¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores sindicalizados del Centro Médico Policenter, sobre el rol que ha tenido el sindicato dentro de la empresa?

3.- OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL 1

Describir los intereses individuales y las motivaciones colectivas que llevaron a los trabajadores del Centro Médico Policenter a la sindicalización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.-Establecer los intereses individuales que llevaron a los trabajadores del Centro Médico Policenter a sindicalizarse.

- 2.-Identificar las motivaciones colectivas que tuvieron los trabajadores para apoyar la sindicalización.
- 3.-Caracterizar los temores y obstáculos que debieron enfrentar los trabajadores al momento de sindicalizarse

OBJETIVO GENERAL 2

Describir las percepciones de los trabajadores sindicalizados del Centro Médico Policenter, sobre el rol que ha tenido el sindicato dentro de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.-Determinar desde los trabajadores sindicalizados la valoración del rol de liderazgo que ha establecido el sindicato al interior de la empresa.
- 2.-Establecer desde los trabajadores sindicalizados la valoración del rol formativo que ha establecido el sindicato en la empresa.
- 3.-Identificar el sentido que ha tenido para los trabajadores sindicalizados el rol conciliador que ha establecido el sindicato en la empresa.

4.- HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN

HIPOTESIS N°1

Las principales motivaciones que tuvieron los trabajadores de Policenter para sindicalizarse se relacionan con enfrentar en forma digna y justa las precarias formas de trabajo en que desarrollaban sus funciones.

HIPOTESIS N°2

Las perspectivas y proyecciones económicas que los trabajadores de Policenter se formularon al momento de sindicalizarse permitieron reducir los miedos y obstáculos que éstos manifestaban antes de lograr este proceso colectivo.

HIPOTESIS N° 3

Las perspectivas que presentaban los trabajadores del Centro Médico Policenter, se relacionan con los intereses colectivos proyectados en las mejoras salariales mediante la Negociación Colectiva.

5.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA

5.1.- TIPO DE ESTUDIO

El estudio es de *carácter Descriptivo Transversal*, ya que busca caracterizar el fenómeno de la sindicalización en el Centro Médico Policenter en sus condiciones naturales, durante un periodo de tiempo determinado, identificando propiedades o variables que inciden en el problema.

El enfoque del estudio es de carácter mixto, es decir cualitativo y cuantitativo. Respecto del enfoque cualitativo, Taylor (1994) destaca que busca comprender a las personas dentro de su propio marco de referencia. Para la perspectiva fenomenológica y por lo tanto para la investigación cualitativa es esencial experimentar la realidad tal como los otros la experimentan. Los investigadores cualitativos se identifican con las personas que estudian para poder comprender como ven las cosas.

“Tratar de aprehender el proceso interpretativo permaneciendo distanciado como un denominado observador “objetivo” y rechazando el rol de unidad actuante, equivale a arriesgarse al peor tipo de subjetivismo: en el proceso de interpretación, es probable que el observador objetivo llene con sus propias conjeturas lo que le

falte en la aprehensión del proceso tal como él se da en la experiencia de la unidad actuante que lo emplea.” (Blúmer, 1969: 86)

Por lo anterior, se utilizó este tipo de enfoque para rescatar las representaciones de los asociados al sindicato que tienen respecto al proceso de sindicalización.

Desde el enfoque cuantitativo, se buscó medir el grado de satisfacción y el conocimiento que los trabajadores de Policenter sindicalizados poseen sobre la organización sindical.

5.2.- UNIVERSO

La totalidad de Trabajadores de Medicalpolicenter que se encuentran asociados al Sindicato de esta empresa, que al 30 de abril de 2014 corresponde a 40 socios trabajadores.

5.3.- UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajadores afiliados al Sindicato Policenter perteneciente a la empresa Medicalpolicenter S.A. en el rubro de salud privada, ubicada en la comuna de La Florida.

5.4.- MUESTRA

La muestra es de tipo censal y corresponde a los 40 socios del sindicato Policenter que se encuentren trabajando en la empresa Medicalpolicenter en la comuna de La Florida al 30 de agosto de 2014.

5.5.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de la información para los enfoques Cualitativo y Cuantitativo, se realizó mediante la aplicación de las siguientes técnicas:

- **Entrevista semiestructurada**, la cual tuvo por finalidad obtener información sobre la percepción de primera fuente, es decir de los propios trabajadores de Policenter socios del sindicato.

- **Entrevista en profundidad**, se aplicó a informantes claves, que para este estudio correspondieron a las dirigentes sindicales y buscó indagar en las motivaciones que tuvieron para ocupar estos cargos directivos en la conducción del sindicato, ahondando en temas relevantes como:
 - La realidad social del sindicato.
 - La cohesión del grupo sindical.
 - Los resultados de la única Negociación Colectiva que se ha realizado en la empresa.
 - Las motivaciones para lograr la sindicalización y directiva sindical.
 - Las expectativas frente a la próxima Negociación Colectiva.

- **Encuesta**, con preguntas cerradas y mixtas, aplicada a la totalidad de trabajadores sindicalizados que conforman la muestra de este estudio.

5.6.- TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos cualitativos se abordarán mediante el Análisis de Contenido, el que se entiende como una técnica que permite estudiar el contenido manifiesto de una comunicación, clasificando sus diferentes partes conforme a categorías establecidas por el investigador, para identificar de una manera sistemática y objetiva dichas categorías dentro del mensaje (Ander- Egg, 1995)

El citado autor sostiene que en el procedimiento realizado para el análisis de contenido lo que interesa fundamentalmente es el estudio de las ideas, significados, ítems o frases y no las palabras o estilos con que estas se expresan. En cuestiones referidas al público o efectos del contenido el objetivo del análisis es entonces:

- Reflejar actitudes, intereses y valores de grupo.
- Revelación de focos de atención.
- Descripción de las respuestas de actitud y conducta ante las comunicaciones.

Con el propósito de interpretarlas, constituyen un conjunto de técnicas para analizar las comunicaciones orales y escritas, el análisis de contenido comporta tres tareas principales (Ibid):

- Establecer las unidades de análisis
- Determinar las categorías de análisis
- Seleccionar una muestra del material de análisis.

El análisis de datos cuantitativos se realizó mediante el programa Excel 2007, resultados que posteriormente fueron presentados en las respectivas tablas de contingencia.

6.- VARIABLES

Las variables que guiaron el presente estudio son:

- Sindicalización
- Sindicato
- Trabajadores Sindicalizados

I PARTE

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

EL SINDICALISMO EN LOS TIEMPOS DEL NEOLIBERALISMO

Vivimos en los tiempos de la hegemonía del modelo neoliberal y de la globalización de la economía, lo que ha significado profundos cambios en la concepción del Estado, la articulación del mundo del trabajo y, por consecuencia lógica, de las concepciones, valoración e impacto del sindicalismo.

Estos factores dominantes tienen su origen en la llamada “tercera revolución industrial” que se incubaba en la crisis del capitalismo monopolista y financiero de la década de los 60 por el encarecimiento de los recursos energéticos y las materias primas que redujeron el crecimiento económico, lo que a su vez, aumentó el desempleo.

La industria redujo su participación en el conjunto de la economía y la crisis coincidió con el llamado Estado del Bienestar que conllevó a una mayor presión fiscal, se redujeron los gastos sociales, etc. Las empresas desarrollaron una clara estrategia de transnacionalización que logra alterar las anteriores relaciones internacionales, abriendo las fronteras desde el punto de vista económico. Se multiplicaron innovaciones, se redujeron el consumo de productos naturales y los nuevos sectores motrices son la microelectrónica, la biotecnología, la robótica, etc. Entonces, se redujeron el trabajo directo de fabricación y aumentaron el de gestión, con un control I+D (Investigación y Desarrollo), dando flexibilidad a la producción en diversas fases o empresas distintas gracias a las nuevas tecnologías, descentralizando así la productividad y aumentaron las PYMES. (<https://es.answers.yahoo.com>, s/p)

Esto, unido al avance de la informática y el surgimiento de la web que origina la mundialización de las comunicaciones, crea las condiciones para que las empresas

transnacionales se instalen en todas las regiones del planeta, destruyendo las industrias nacionales y alterando las reglas de los mercados laborales, buscando aumentar el margen de sus utilidades con el discurso de la competitividad.

Lenin había advertido la posibilidad de este fenómeno al alertar sobre “el imperialismo como fase superior del capitalismo” (1968), pero no previó dos fenómenos asociados al modelo neoliberal: la preeminencia del capital financiero especulativo por sobre el capital productivo ni tampoco avizoró la subordinación de la esfera productiva a la preeminencia del mercado.

Ambos factores provocan un cambio en las relaciones técnicas de producción y amplifican el proceso de globalización. De una parte, el capital financiero que sólo inversiones que rindan intereses, se desplaza con gran velocidad por los diferentes países, obligándolos a subsumirse en los parámetros ideológicos de articulación de la economía, mientras de otra parte, el predominio del mercado impulsa el consumo como factor de status, creando productos de rápida obsolescencia, que incrementan el consumo, a la vez que propician la segmentación social y el individualismo consumista.

El resultado es una economía globalizada que torna homogénea por los productos del mercado, con capitales transnacionales que no reconocen fronteras, fijan las reglas de la actividad económica y por medio de la acción de los organismos internacionales, tales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI), regulan el funcionamiento de la economía mundial estableciendo los parámetros en que se evalúa las políticas nacionales, tarea que es reforzada por las consultoras privadas que establecen los indicadores de riesgo para los inversionistas, tales como Standard & Poor's - Estados Unidos, Moody's - Moody's Investors Service - Estados Unidos, Fitch - Fitch Ratings - Estados Unidos - Reino Unido, contribuyendo a que los países ajusten su actividad económica a los dictados del modelo neoliberal.

En el caso de América Latina, el llamado Consenso de Washington (1989), so pretexto de impulsar políticas que permitieran a la región recuperar su dinamismo económico luego de la crisis de la deuda de inicios de la década de los ochenta, estableció una carta de navegación para la incorporación de la nación al modelo neoliberal, bajo la premisa que el modelo anterior había hecho una crisis irremediable. Por tanto, se requería un conjunto de medidas orientadas a los objetivos de alcanzar un marco económico equilibrado y establece un sector público eficiente y un gobierno de menor tamaño; establecimiento de un sector privado eficiente y en expansión y políticas de lucha contra la pobreza.(geografiavbconvittonapoli.wikispaces.com/)

Los participantes del Consenso son el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional, el Comité de la Reserva Federal de Estados Unidos, altos ejecutivos, miembros del Congreso y las agencias económicas de ese país, así como integrantes de las centros de estudios norteamericanos dedicados a la formulación de políticas económicas que apuntan a forzar cambios estructurales en América Latina.

Los acuerdos se sintetizan en 10 puntos, los que han marcado de manera inflexible la política económica de los países de la región:

- (1)Disciplina fiscal :No más déficit fiscal por medio de presupuestos balanceados.
- (2)Cambios en las prioridades del gasto público: reducir los gastos más que por aumentar la recaudación tributaria. Se establecen tres categorías principales de gastos: las subvenciones, la educación y la sanidad para poder combatir más eficazmente la pobreza en beneficio de los menos favorecidos.
- (3)Reforma fiscal:para incrementar la recaudación tributaria hasta un nivel mínimo considerado como necesario se debe tratar e instaurar una base imponible íntegra amplia, a la vez que se mantienen unos tipos impositivos marginales moderados.

- (4) Liberalización de los tipos de interés, los que deben ser determinados por el mercado de modo a evitar una asignación inadecuada de los recursos.
- (5) Tipos de cambio más competitivos hacia el exterior y hacia la expansión de las exportaciones para fomentar la recuperación de America Latina.
- (6) Liberalización comercial: liberalización de las importaciones: libre acceso a las importaciones de factores de producción intermedios a precios competitivos, muy importante para la promoción de las exportaciones.
- (7) Política de apertura respecto a la inversión extranjera directa (IED): dicha inversión puede aportar capital, tecnología y experiencia mediante la producción de bienes necesarios en el mercado nacional o contribuyendo a nuevas exportaciones.
- (8) Política de privatizaciones: la lógica de las privatizaciones obedece a la creencia de que la industria privada se administra más eficientemente que la empresa estatal, a la vez que la venta de empresas de propiedad estatal (EPE) constituyen una fuente de ingresos de corto plazo para el Estado. En el largo plazo, se argumenta, el Estado se libera de la responsabilidad de financiar ulteriores inversiones.
- (9) Política desreguladora: destinada a fomentar la competencia por lo cual se rechazan los mecanismos de regulación estatal.
- (10) Derechos de propiedad: protección absoluta a esos derechos en todos los ámbitos, con especial énfasis en las patentes industriales y farmacéuticas. (Ibid)

No hay duda que estas propuestas han marcado las políticas públicas en las últimas décadas, con algunos esfuerzos aislados por tratar de romper con esa imposición, como es el caso de los países que integran la Alianza de Países Bolivarianos (ALBA).

En un rápido balance se puede afirmar que los objetivos trazados para favorecer las bases económicas del modelo han tenido éxito: la política monetaria redujo la inflación; la disciplina fiscal disminuyó los déficits presupuestarios; la apertura comercial redujo el promedio de los aranceles de importación desde más del 40% a casi el 10%; la liberalización financiera originó regímenes de inversión extranjera directa y se suprimieron los controles de cambios y de cuentas de capital; y, se produjo la expansión de los volúmenes de las exportaciones en casi todos los países de América Latina.(Ibid)

Sin embargo, en lo referente a los aspectos sociales más significativos, relacionados con el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la redistribución del ingreso y las condiciones en general, los resultados son altamente desalentadores ya que el desempleo aumentó y la pobreza sigue siendo amplia y generalizada, al tiempo que se ha creado una suerte de desanimo social que se expresa en el debilitamiento del tejido social (Ibid).

En palabras de Marengo (2005:4)

“El empobrecimiento acelerado en el cual se han visto perjudicados todos los países de América Latina, no ha sido sólo un declive económico y material, sino también se ha sufrido la falta de cultura, de aspiraciones individuales y colectivas y el debilitamiento de los lazos sociales”

En razón de lo anterior, se puede afirmar que hoy prevalece una estructura mundial de la economía que, además del libre flujo de capitales y de empresas, tiene como pilar fundamental el desarrollo tecnológico de sistemas de información, telecomunicaciones, transporte entre otras tecnologías que permiten empoderar y dar cauce a la competitividad, eficacia y ganancia a nivel transnacional, propia y necesaria de una economía de mercado global que funciona en torno a una red de flujos dependientes de las economías dominantes que se vuelven todopoderosas a través de sus empresas multinacionales (Castells; 1997)

Producto del fenómeno de la mundialización económica y financiera, se requirió de un proceso paralelo de acomodación o ajuste de las estructuras nacionales para condiciones permitir la apertura a los flujos financieros y de mercancías, lo que llevó no sólo a la pérdida de parte significativa del poder y la autonomía de los Estados Nacionales, sino también a la disminución o renuncia del Estado a sus funciones económicas y sociales. Por medio de reformas al Estado, éste adquiere un carácter de subsidiario cuya principal función es paliar los efectos de profunda desigualdad que conlleva el modelo por medio de políticas públicas focalizadas en los procesos de exclusión e integración social y un discurso centrado en la búsqueda de la equidad, pero sin alterar las bases estructurales que la originan.

1.1.- Impacto del Neoliberalismo en el mundo del Trabajo

Hemos señalado que la globalización del modelo neoliberal capitalista del proceso de globalización, se ha debilitado el poder del Estado a expensas del fortalecimiento del mercado, que impacta en un debilitamiento del Estado-Nación y de la identidad nacional, con efectos importantes en la desregulación económica, la exclusión y el desempleo.

El predominio del mercado, basado en el supuesto que éste es el espacio donde los sujetos individuales ejercen libremente sus opciones de elegir aquellos bienes y servicios que más le satisfacen, trae implícita la tesis de la diversidad y la segmentación transversal por medio de una identidad construida en torno a elecciones de consumo que, además, contribuyen a generar prestigio o estatus social.

Por ello, la producción debe ser diversa y flexible como condición necesaria para satisfacer a consumidores diversos en sus preferencias y en sus posibilidades de acceso al mercado. La unidad, como concepto productivo y social se reemplaza por la diversidad como idea motriz del quehacer social.

La fábrica y su estructura productiva fordista, base de la idea de la unidad del trabajo y de la organización de la clase obrera, en forma progresiva se va modificando hacia nuevas formas de organización laboral, caracterizadas por el énfasis en la productividad, la especialización y la externalización de procesos, en los cuales muchas veces se expresan prácticas transnacionales en la elaboración de un producto. Un ejemplo de ello son los aviones Airbus, cuyos motores se fabrican en Inglaterra, los equipamientos interiores en España, mientras que el fuselaje y el montaje se ejecutan en Francia.

Estas transformaciones repercuten de manera directa en el mundo del trabajo. Las empresas cambian sus modelos de contratación, la organización del trabajo, la asignación de tareas, el uso del tiempo y los sistemas salariales, entre otras modificaciones. Al mismo tiempo, las ideas de la desregulación de la actividad económica se expresan con fuerza en el ámbito laboral, encarnadas de manera especial en la llamada “flexibilidad laboral”, lo que conlleva el debilitamiento de las formas de representatividad sindical dada la diversidad de los regímenes laborales dentro de una misma empresa, por una parte, mientras que de otra se produce una pérdida progresiva de derechos de parte de los trabajadores (Antunes, 1999).

La concepción del trabajador adopta formas cada vez más diversas, cambiando las trayectorias laborales clásicas en las que éste se planteaba un proyecto de vida ligado a una fábrica o empresa contando con la certeza de un trabajo estable y una seguridad social estatal y con aportes del empleador y del Estado, además de su propia contribución a las imposiciones previsionales, que le aseguraba una jubilación digna y proporcional a sus ingresos de la vida laboral activa.

Hoy esa situación ha sufrido drásticas transformaciones. El trabajo estable tiende a convertirse en minoritario ante la expansión del trabajo parcial, de plazo fijo, también

denominado por tiempo y obra, y la subcontratación o tercerizado, los que de manera creciente han ganado un espacio en la producción y servicios del modelo neoliberal. Este fenómeno no se reduce sólo al sector privado y, como lo demuestra de Chile, también abarca de modo importante al sector público, bajo las formas de contratación a honorarios, a contrata –plazo fijo de un año-, la externalización o tercerización de áreas de servicios o la subcontratación en las empresas del Estado, por ejemplo, CODELCO.

Esta flexibilización del mercado laboral origina y se enmarca en la inestabilidad del empleo y altas tasas de rotación del personal, por una parte, mientras por otra parte, conlleva la precarización laboral y altas de desempleo, a consecuencias de lo cual cobra relevancia el trabajador independiente o por cuenta propia, que bajo la figura del “emprendedor”, disfraza el trabajo informal y de subsistencia, pero cuya presencia es importante para el sistema porque le sirve para disminuir los índices de desempleo.

Estos cambios, en gran medida efecto de la transformación del modelo de acumulación capitalista, se refuerzan por el debilitamiento del Estado como ente redistributivo del ingreso y regulador de las relaciones laborales, dejando que sea el mercado quien regule el empleo, los salarios y las prestaciones, lo que impulsa el fortalecimiento de la autonomía empresarial para definir de manera unilateral las condiciones de trabajo y de salarios en función de la rentabilidad que buscan alcanzar con sus empresas. (Ibid)

En el caso de Chile es paradigmática la reforma de los sistemas de seguridad social que privatiza los componentes de la seguridad social, –fondos de retiro, seguro de desempleo y prestaciones de salud-, retirando el aporte estatal y de los empleadores en el caso de las pensiones y la salud, dejando todo el peso al aporte de los trabajadores, lo que segmenta la cobertura y aumenta los niveles de exclusión, obligando al Estado a entregar subsidios focalizados a quienes se quedan al margen de ambos beneficios.

Los otros eslabones que refuerzan la preeminencia de los capitalistas son los cambios en las legislaciones laborales, con un claro desequilibrio a favor de los empresarios, lo que trae como consecuencia un debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, lo que tiende a traducirse en la pérdida de derechos adquiridos, el debilitamiento de los instrumentos de presión de los trabajadores y, en definitiva, una disminución de las reivindicaciones de los trabajadores (Ibid).

Esas transformaciones al operar de manera conjunta, no sólo reproducen el modelo económico, sino que también reproducen en forma ampliada su hegemonía ideológica al propiciar el individualismo contractual y laboral como medio para lograr mejores condiciones laborales, aumentando el debilitamiento del sindicalismo que para su acción requiere de una impronta colectiva y solidaria.

1.2.- Una aproximación al neoliberalismo en Chile

Chile fue el primer país a nivel mundial que experimentó el proyecto de construcción neoliberal del Estado, seguido el año 1979 por la Inglaterra de Margaret Thacher.

La dictadura militar, bajo la influencia de los economistas formados en la Universidad de Chicago por Milton Friedmann, implementó el programa de ajuste estructural (PAES) que instó al Estado a privatizar y a flexibilizar sus instituciones en la perspectiva de la implantación del modelo neoliberal que busca atraer capitales extranjeros con el fin de dinamizar la economía y alcanzar el crecimiento económico y la modernización de la sociedad, con lineamientos muy similares a los descritos en el Consenso de Washington, aunque aquel se desarrolló tras más de una década de su puesta en marcha en este país, por lo cual muchos autores sostienen que fue el gran laboratorio en que el modelo se sometió a su prueba empírica.

El país en su devenir histórico previo al golpe militar había tenido al Estado como un protagonista central en su crecimiento económico y desarrollo social. En el primer ámbito, dentro de la concepción del desarrollo sustitutivo, éste impulsó desde fines de la década de los 30 la industrialización nacional por medio de la CORFO, lo que dio origen a una red de empresas públicas en el campo de la energía, las comunicaciones, el transporte y, en general, en áreas consideradas estratégicas para el desarrollo del país. En esta somera enumeración, no se puede omitir la nacionalización del cobre bajo el gobierno de Salvador Allende, mediante la cual el Estado Chileno recupera la propiedad y la explotación del principal recurso económico del país.

Al mismo tiempo, en el marco del Estado protector, medió en la “cuestión social” impulsando medidas tendientes a avanzar en el logro de la justicia social. Para ello, implementó políticas sociales tendientes al logro del bienestar de la clase obrera y trabajadoras, como la promulgación del Código del Trabajo (1931) en el que se incorporan las leyes sociales de la década anterior, se constituye un fuerte sistema de educación pública gratuita desde la enseñanza básica a la superior, se establece un sistema previsional que tiene su origen en el Seguro Social Obrero y que en forma progresiva da origen a una numerosas cajas previsionales para sectores específicos de trabajadores. Asimismo, se busca una cobertura integral de salud por medio de la creación del Servicio Nacional de Salud el año 1953 a partir de una iniciativa de Salvador Allende.

En todos esos procesos, como se señaló en la Introducción, jugó un papel significativo la clase obrera y trabajadora organizada en sindicatos, federaciones y centrales en las que se expresa su unidad y su lucha por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Estas características de agente económico y social del Estado Chileno empiezan a ser desmontadas y deslegitimadas desde el PAES, lo cual es posible por los férreos

controles sociales y la represión política de la dictadura de Pinochet, que a través de las reformas neoliberales busca romper el aislamiento y su desprestigio internacional, por una parte, y por otra parte, minimizando el papel del Estado y fortaleciendo el papel de los grupos económicos y empresariales, lo que además implica socavar las bases que permitieron el desarrollo social y sindical del país, con el objeto de limitar las posibilidades de revertir la supremacía del modelo.

No es el objetivo de esta tesis analizar los diversos impactos de la implantación del modelo neoliberal en el país; nos interesa señalarlos en forma general para situar el contexto en el que se explican los retrocesos y la situación actual del sindicalismo nacional.

Desde esta perspectiva, podemos señalar que el modelo neoliberal impulsó la temprana inserción del país al proceso de globalización, lo que en líneas se traduce en una persistente deslegitimación del Estado, la pérdida de sentido de la identidad nacional, la desregulación, la exclusión y el desempleo. En este contexto, con un Estado-Nación debilitado, las decisiones económicas y sociales se subordinan a las lógicas y los poderes supranacionales que propician una pseudo uniformidad mundial, que califica y utiliza a los países a partir de un criterio de rentabilidad económica que les permita maximizar sus ganancias y fortalecer su hegemonía en todos los ámbitos de la sociedad.

Se puede sostener que desde los inicios de la implementación del modelo económico actual y hasta nuestros días, el rol subsidiario del Estado se orienta a beneficiar la acumulación de riquezas en un pequeño sector de la sociedad, aumentando la segmentación y la desigualdad social.

“En síntesis, el modelo económico aplicado en Chile, basado en un rol subsidiario excesivo del Estado, ha ido dando como resultado un país que está más dividido que nunca en dos países. Uno, en el cual viven unos pocos,

que se ha modernizado, que se parece cada vez más a Estados Unidos y Europa: lo vemos en los edificios de Providencia y en el centro, en los bancos y las clínicas privadas alfombradas, las eficientes empresas de exportación, etc. Y debajo de eso, sin verse desde allí, está el otro Chile, el de las poblaciones y el campo, donde millones de chilenos viven peor que antes: ganando 350 o 500 pesos diarios, sin previsión, más hacinados, con peores servicios de salud, que no tienen plata ni para la micro que les permita salir de su población” (Tironi, 1987: 175)

Desde una perspectiva ideológica, la hegemonía del modelo se expresa en la vida cotidiana de las personas. Se vive formando parte una sociedad consumista que se funda en la competencia, el individualismo y la apología del estatus basado en los bienes de consumo y la ostentación de los mismos. Esto conduce a una segmentación en que se reproducen en forma ampliada las desigualdades sociales y de oportunidades, genera representaciones sociales estereotipadas que surgen de un cúmulo de etiquetajes que van desintegrando y disociando las relaciones humanas y los modos de ser, estar, hacer, tener y ver, perdiendo la capacidad de observar al otro en su contexto y en su particularidad. Todo ello refuerza el individualismo, la desconfianza y los temores sociales, entre los cuales la pérdida juega un papel muy importante. (Castells; op. cit)

La transformación de la producción, los cambios en la organización del trabajo producto de las reestructuraciones productivas capitalistas neoliberales y la flexibilidad laboral que permite a los empresarios el aumento o disminución de la fuerza de trabajo, según cambie, aumente o disminuya la demanda, en conjunto con los discursos técnicos, económicos, políticos y académicos que justifican su implementación, imponen una nueva estructura de significados al mundo del trabajo, en el cual el capital, simbolizado en la empresa, ocupa el centro de las relaciones laborales, mientras que el trabajador, – entendido como una abstracción individual-, se visualiza como una suerte de máquina destinada a producir flujos constantes de ingresos para la empresa y para sí mismo, lo

que de-construye la capacidad y potencia de los trabajadores como colectivo y en la misma medida que aumenta su sometimiento político, material, simbólico e ideológico. (Foucault, 2010)

Esos elementos están presentes en diferentes grados y formas en la estructura del trabajo en Chile, tanto en el sector público como privado, expresándose también en las condiciones laborales del Centro Médico Policenter, objeto de este estudio.

Una primera expresión de los cambios en las condiciones de trabajo se observa en el hecho que categoría de “trabajador dependiente” no se asocia necesariamente con estabilidad o protección laboral, ni tampoco tiene un significado unívoco, puesto que allí convergen situaciones tan diversas como los contratos indefinidos de jornada completa, los de tiempo parcial, los de plazo fijo y las subcontrataciones como expresión de la tercerización o externalización de actividades diversas, con especial énfasis en las que requieren menor especialización laboral.. (Henríquez y Riquelme, 2010)

A estas formas, que están dentro de los parámetros legales, deben agregarse los contratos a honorarios que lindan en la ilegalidad cuando los trabajadores deben desempeñar sus funciones en el lugar la empresa o institución les asigne, con horario acotado, sometidos a controles de asistencia y con dependencia de jefaturas directas. Ello, como es de público conocimiento, es una práctica que ocurre tanto en el sector público como en el privado, cuyo principal objetivo es disfrazar como una prestación de servicios puntuales y de manera independiente una relación laboral que contiene todos los elementos propios de una contratación laboral.

Adicionalmente, se debe señalar la no dependencia de un sólo empleador claramente identificado o de un sólo empleador que opera bajo distintas razones sociales o RUTs, lo

que conlleva la práctica de rotar a los trabajadores entre las distintos centros de trabajo de la empresa, sin modificar las condiciones contractuales. Es el fenómeno de las empresas Multi- Rut que ya señalamos en la Introducción y que está presente en la empresa en estudio.

Los antecedentes expuestos son los que llevan a la considerar que en el mercado laboral chileno Chile se ha instalado la precarización laboral como parte indisoluble del neoliberalismo, siendo un componente importante de la misma la desprotección del trabajador asalariado por parte de la legislación laboral y la seguridad social. (CUT, op.cit.)

Tanto en el sector público como en el privado esta precariedad se manifiesta en una creciente inestabilidad, en la práctica de sustituir a los trabajadores de planta con contratos indefinidos por trabajadores temporales, a plazo fijo o de subcontratación, reduciendo o manteniendo estables los empleos de planta. Por otra parte, en la estructura salarial existe la tendencia a disminuir a niveles mínimos y bajo mínimos la parte fija del salario y en aumentar la parte variable asociada a la producción. Esta forma de estructuración salarial está presente en el Centro Médico Policenter, como se examina en el Marco de Referencia y en el Análisis de Resultados, pero también se expresa en el sector público en la irrupción de los bonos asociados al cumplimiento de metas de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) introducidos como parte de la Modernización del Estado.

1.3.- La situación del Sindicalismo

El sindicalismo chileno ve constreñidas sus posibilidades de acción por la matriz del modelo neoliberal y por las normas del Plan Laboral de 1979, implementado en dictadura por el Ministro del Trabajo José Piñera, que reducen o tornan casi nulas las posibilidades de ejercer los derechos sindicales y de la negociación colectiva.

“Los principios definitorios del actual marco regulatorio de las relaciones colectivas de trabajo muestran la mantención inalterada de la matriz del Plan Laboral destinada a impedir interferencias sindicales en el funcionamiento del mercado de trabajo, a la protección a ultranza de las facultades discrecionales del empleador como proyección ilimitada de su derecho de propiedad... En conclusión, si bien la matriz sociopolítica clásica chilena fue destruida por la dictadura militar conjuntamente con la implantación del proyecto neoliberal, ésta no ha sido sustituida hasta ahora por otra alternativa, producto de la persistencia de diversos enclaves autoritarios, tanto políticos como del modelo socioeconómico”(Ferez, citada por Figueroa, 2013, s/p)

Ferez, al igual que otros autores que enfocan de manera crítica la actual legislación laboral chilena, sostienen que el Código del Trabajo y, en general, la normativa laboral en Chile está hecha a la medida del empleador. Ello porque los cuatro pilares del Plan Laboral de 1979, permanecen inamovibles:

- Huelga que no paraliza (se prohíbe el reemplazo, el descuelgue y la paralización fuera de la negociación colectiva)
- Negociación que no distribuye (sólo se puede negociar a nivel de empresa)
- Paralelismo organizacional (más de un sindicato por empresa)
- Reproducción de la cultura individualista en la esfera del trabajo (despolitización sindical) (Duran y Kremerman, 2015a).

Pese a que el país suscribió Convenio de la OIT N° 98 de 1949, relativo a la aplicación del derecho de sindicación y negociación colectiva, la actual legislación del trabajo y las prácticas antisindicales de los empleadores tornan muy difícil la constitución de los sindicatos, en especial los únicos por empresa y los inter empresa.

Si a ello se agrega, que por el impacto de la nueva estructuración de lo laboral y la hegemonía ideológica neoliberal, existe una dispersión y fragmentación de intereses de los trabajadores, también en la potencial base de afiliación existen obstáculos para la unificación de fuerzas en torno a intereses comunes que trasciendan la reivindicación inmediata y se proyecte en una perspectiva sindical de clase.

Esa articulación política y legal ha tenido los resultados de debilitamiento del movimiento sindical que esperaban sus autores. El año 2013 la tasa de sindicalización se situó en sólo 14.2 % - la mitad de lo que había hace 42 años- y en las regiones de la Araucanía, Maule, Coquimbo y Los Lagos se ubica bajo el 10%. Además, se observa una atomización sindical ya que el 50% de los mil sindicatos activos tienen una afiliación de 37 o menos socios. (Narbona, 2015)

La negociación colectiva, por su parte y como producto de lo anterior, también se ubica entre las más bajas de los países de la OCDE: el año 2013 llega sólo al 8.4% de los trabajadores asalariados y en las cuatro regiones ya citadas abarca a menos del 5% de esos trabajadores. En términos de logros, los trabajadores que negocian obtienen en promedio un aumento del 1% real de sus salarios. En síntesis, mientras en Francia 98 de cada 100 trabajadores negocian colectivamente con derecho a huelga, en Chile apenas lo hace 8 de cada 100, los que además como tendencia dominante no se plantean la huelga por la desnaturalización de su contenido. Prueba de ello es que entre 2010 y 2011 sólo un 0,5% de los asalariados que potencialmente pueden negociar colectivamente, participaron de una huelga. (Durán y Kremerman, op.cit.)

A consecuencia de lo anterior, en Chile se observa una desmedrada situación salarial de los trabajadores por el bajo valor que los empresarios otorgan al valor del trabajo. Al respecto, Durán y Kremerman (2015 b) a partir de los datos entregados en La nueva

Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI, 2013), que permite visualizar la precarización laboral y salarial del país, teniendo presente que el salario mínimo a contar de agosto de ese año era de \$210.000 mensuales:

- *El 53.5 de los trabajadores chilenos gana menos de \$ 300.000 y el 70% menos de \$426.000 líquidos.*
- *Sólo el 15.9% gana más de \$652.000 líquidos.*
- *83.5% de las mujeres que tienen trabajo remunerado gana menos de \$ 550.000 líquidos*
- *En las regiones de La Araucanía, Maule, Bío-Bío y Los Ríos, el 70% de los trabajadores gana menos de \$350.000 líquidos.*
- *En Chile se registran cerca de 700 mil subempleados y el 50% gana menos de \$100.000.*
- *Además se registra más de 1 millón de asalariados que no tienen contrato de trabajo, y el 70% gana menos de \$251.048.*
- *7 de cada 10 trabajadores chilenos, gana menos que el salario mínimo promedio de los países de la Unión Europea.*
- *En relación al promedio de los 28 países de la Unión Europea, la mediana salarial en Chile debería ser un 94.3% más alta y en relación a los países que tienen un PIB per cápita similar, se registra un atraso salarial del 57%. (ibid: 3)*

Esos son los costos que los trabajadores chilenos han pagado y siguen pagando como consecuencia de la implantación del modelo neoliberal en el país, puesto que la matriz impuesta en la dictadura, en lo sustantivo, permanece inalterada, pese a que en los gobiernos de Aylwin y Lagos hubo significativos cambios en el Código del Trabajo.

1.4.- Desafíos y Perspectivas del Sindicalismo

La enorme asimetría que se observa, entre el gran poder del cual gozan los sectores empresariales, en detrimento de las organizaciones y agrupaciones sindicales, convierte en una necesidad ineludible un nuevo pacto y una nueva institucionalidad laboral por medio de una profunda reforma laboral que nivele los derechos de empresarios y trabajadores, puesto que si hoy el empleador cuenta con todos los instrumentos para poder ejercer presión sobre el trabajador, el trabajador hoy día, en la práctica, no cuenta con ninguno.

En palabras de Bárbara Figueroa, Presidenta Central Unitaria de Trabajadores de Chile(2014, s/p):

“Porque la fórmula del neoliberalismo se agotó, la lógica de la flexibilidad se agotó: lo que aquí se requiere es más regulación. Debemos superar, como se dijo, la mirada del trabajo sólo como mercancía y más bien debe comprendérsele como un motor de la economía. No es posible que el trabajo sólo sea entendido como un costo de producción, sino que como un instrumento de desarrollo y motor del desarrollo económico pero, por cierto, también de la autonomía y de la soberanía nacional. Debemos asumir que las desregulaciones del mercado del trabajo exacerban las desigualdades sociales y no a la inversa. A nuestro entender, si no desatamos los amarres laborales, Chile no va a poder transitar al nuevo ciclo político de una manera completa como se aspira.

Nuestra propuesta no es que se invierta la balanza de tal modo que todo tiene que ser en favor sólo de los trabajadores. Lo que nosotros postulamos es que tiene que haber equilibrio. Es decir, en la legislación laboral, efectivamente tiene que haber derechos, deberes y garantías para el empleador (nadie está

diciendo que no) pero, con la misma fuerza, tienen que existir esos derechos, garantías y deberes para los trabajadores.”

Más allá de los debates políticos, sociales y parlamentarios en torno al proyecto de Reforma Laboral que el Ejecutivo envió al Congreso el presente año, existen algunas reivindicaciones mínimas para que Chile cumpla con los acuerdos Organización Internacional del Trabajo (OIT) que el país suscribió, como el 131 que establece que el salario mínimo debe ser igual a la superación de la pobreza: De acuerdo con los cálculos de la CUT, esto debería elevar el salario mínimo mensual a \$307.000 (ibid)

En esa misma perspectiva, las demandas de los trabajadores deben tener como norte la consolidación en el país la plataforma que la OIT denomina Trabajo Decente, concepto explicitado el año 1999 por su Director Ejecutivo, Juan Somavía, que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna. Para ello define cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. (<http://www.ilo.org/americas>)

La misma OIT, en un plano más operacional, lo caracteriza como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y que como parte de esos derechos se desarrollen formas de protección social.

En la perspectiva de los empleos de calidad y en cantidad suficiente, sostiene que los trabajadores deben recibir ingresos adecuados, seguridad en el empleo, basada en contratos laborales que resguarden sus derechos y permitan estabilidad, con protección

social en lo referente a previsión, salud y desempleo, medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo. (Ibid)

También aborda la perspectiva sindical desde la óptica del respeto a los derechos de los trabajadores afirmando que los Estados deben garantizar en forma efectiva la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y ayudando a los trabajadores en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social, con libertad y equidad para todos los miembros de la sociedad.

Estas propuestas de la OIT, que en muchos sentidos son las condiciones mínimas que deberían prevalecer en las sociedades democráticas, como es el caso de la mayoría de los países de la Unión Europea que aún mantienen rasgos del Estado de Bienestar, en el caso chileno –como ya se examinó- constituyen el centro de las asignaturas pendientes de los poderes fácticos y constituidos con los trabajadores y sus organizaciones, de ahí que estimemos que cualquier reforma laboral debe tratar de asegurar su real puesta en práctica. Por ello, también estimamos –como se señaló en párrafos precedentes- que en presencia o ausencia de una reforma laboral, debe constituir el norte hacia el que se orienten las negociaciones colectivas y las luchas sindicales.

II PARTE

MARCO DE REFERENCIA

Capítulo 2

EL SINDICATO POLICENTER

Los temas de la materia sindical lo podemos ubicar hoy en un mundo globalizado y hegemonizado por el modelo neoliberal, actualmente naturalizado entre los trabajadores y familias que componen esta sociedad, que privilegia lo individual por sobre lo colectivo y el acto del sujeto singular por sobre la acción organizada de sujetos colectivos, lo que implica una ruptura con las vertientes históricas que sustentaron al movimiento obrero y a las organizaciones de los trabajadores.

En un sentido amplio, el sindicalismo es el resultado de los movimientos sociales, con un sentido de unidad para luchar por las reivindicaciones laborales, la justicia social y fomentar la conciencia de clase entre los trabajadores y sus familias, que asumen una postura de interés común por mejorar y conseguir cambios que favorezcan sus ingresos económicos y su capital social.

El sindicalismo, como se señaló en el Marco Teórico, ha sido un actor fundamental en el desarrollo económico, social y político del país. Sus luchas históricas, desde Recabarren hasta nuestros días, permitieron que las ideas de la justicia social se plasmaran en diferentes momentos en leyes y políticas públicas que impulsaron la construcción de una nación en donde los derechos y las necesidades de la clase trabajadora eran un referente obligado de la agenda nacional y un contrapeso a la élite económica.

Esta influencia del sindicalismo sufrió un gran retroceso con el golpe militar y el sistema Neoliberal impuesto por la dictadura de Augusto Pinochet. Más allá de la persecución de las violaciones sistemáticas de los derechos humanos de los dirigentes sindicales y la eliminación de las estructuras sindicales, en la década de los años ochenta se inició un proceso de articulación jurídica tendiente a socavar las bases que podrían posibilitar la rearticulación del movimiento sindical.

El responsable principal de esa tarea fue José Piñera, Ministro del Trabajo de la época, quien desmanteló los cimientos de la seguridad social heredada de los lineamientos del Estado de Bienestar y reformuló la legislación laboral contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En el primer punto impulsó una seguridad social basada en las leyes del mercado y el individualismo (ISAPRES Y AFPs), mientras que en la legislación laboral puso en el centro los intereses de los empleadores y de las empresas por sobre los de los trabajadores. Esto se expresa en los obstáculos para la creación de sindicatos y para la acción sindical, por una parte, y en las facilidades para que los dueños del capital puedan reducir a sus designios a los trabajadores, como lo demuestran, entre otros artilugios legales, el reemplazo de trabajadores en caso de huelga, lo que la transforma en una medida carente de fuerza, el despido por “necesidades de la empresa” o la posibilidad de crear sindicatos paralelos cuando los trabajadores logran organizarse con un sentido clase.

Esta es la herencia que recibe y convive el mundo sindical que se tuvo que reconstruir una vez que se recupera la democracia en Chile. Sin embargo las reformas que se implementaron en este periodo de transición y gobiernos democráticos entre los años 1990 y 2005, no incluyeron un cambio sustancial en el ámbito laboral, quedando como asignatura pendiente de los distintos gobiernos en turno hasta el 2014.

Actualmente el gobierno de la Nueva Mayoría presidido por Michelle Bachelet abordó el tema de la reforma laboral, en trámite en el Congreso Nacional desde inicios del año 2015, pero ésta presenta un pronóstico incierto acerca de su resultado final, dada la distancia entre las propuestas de la Central Unitaria de Trabajadores y las de los gremios empresariales con el proyecto de ley enviado por el gobierno. (CUT, 2013).

2.1.- Derechos Laborales

A partir de la creación Oficina Internacional del Trabajo (OIT) el año 1918, el Derecho Laboral emerge como una rama especializada destinada a regular el mundo del trabajo y los derechos de los trabajadores, la que tiene como uno de sus principales motores de desarrollo los convenios internacionales suscritos por los Estados, los que al ser ratificados por los gobiernos de los distintos países se convierten en legislaciones nacionales que amplían o complementan los Códigos del Trabajo existentes en cada uno de ellos.

En forma posterior, tras la Declaración Universal de los Derechos Humanos, publicada el año 1948 por la ONU, el trabajo y la dignidad de los trabajadores son concebidos como un Derecho fundamental que todos los Estados están obligados a reconocer y garantizar.

Desde ese marco jurídico internacional y nacional, la CUT (2009) sostiene los derechos laborales básicos son los siguientes:

- Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Este derecho ha sido ratificado en Chile, a través de la Constitución Política de 1980, que en su artículo 19, N°16 establece la libertad de trabajo y su protección, precisando que: *Toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo con una justa retribución.*
- El trabajo, su derecho y su protección se encuentran reconocidos en la declaración Universal sobre Derechos Humanos (DUDH), que en artículo N° 23 señala que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su

trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La enumeración anterior es parte de los derechos de los trabajadores. Se puede señalar que para su protección se han creado instituciones especializadas, que en el caso de Chile se concentran en las Inspecciones del Trabajo, las que diariamente reciben múltiples denuncias de trabajadores cuyos derechos laborales han sido vulnerados por sus empleadores.

2.2.-Derechos que garantizan la acción sindical

La libertad sindical y negociación colectiva, como es sabido, son reconocidas por la comunidad internacional como derechos fundamentales. De ello son expresión innegable el lugar *que* ocupan en la Declaración de la OIT del año 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en otros instrumentos normativos internacionales.

La libertad sindical es la forma jurídica adoptada por las y los trabajadores en la búsqueda de una identidad colectiva, la que se funda principalmente en la oposición de los intereses de los empresarios y trabajadores. (Villasmil, 2009)

A la hora de caracterizar la libertad sindical y aunque se trate de una obviedad, no obstante silenciada o disminuida por mucho tiempo, cabe afirmar que constituye uno de los derechos humanos fundamentales, entendido como el “*derecho de los trabajadores y agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes*”. (ibid, s/p)

2.3.- Los Sindicatos y su constitución

La Dirección del Trabajo de Chile precisa que “*Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por los trabajadores del sector privado y/o las empresas del Estado, cualesquiera sea su naturaleza jurídica*” (www.dt.gub.cl;:2).

Las finalidades de los sindicatos están señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, siendo las principales:

- La representación de los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva
- La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- En general realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por ley. (ibid)

El mismo cuerpo legal establece los siguientes tipos de sindicatos:

- Sindicato de empresa: reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.
- Sindicato inter-empresa: agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- Sindicatos de trabajadores independientes: agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.
- Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios: constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Cabe señalar que la caracterización de los sindicatos inter-empresa en muchos casos no refleja la actual realidad del mercado laboral, dado que se trata de una misma empresa, propiedad de un mismo empleador, que opera con giros y rut diferentes, en las cuales los trabajadores deben realizar actividades de acuerdo con las destinaciones puntuales que ordene el empleador, sin que medie un nuevo contrato. Es lo que en la jerga sindical se denomina “empresa multirut”, lo que corresponde al caso en estudio.-

2.3.1.- Constitución de un sindicato

La legislación chilena establece que un sindicato es válido si se constituye por una asamblea que reúna el quórum establecido en los artículos 227 y 228 del Código del Trabajo, la deberá celebrarse ante un ministro de fe, de acuerdo con el Art. 221 del citado Código.

El mismo cuerpo legal precisa que para la constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicio en ella

.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores,

debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo mandato del ministro de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

Si la empresa tiene tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos.

Para cualquier otro tipo de sindicato (inter- empresas, independientes y eventuales o transitorios) para formarlo se requerirá como mínimo 25 trabajadores.

Los antecedentes expuestos constituyen el contexto legal en que se crea el Sindicato Inter-Empresa Policenter y, a la vez, permiten visualizar que el cumplimiento de las formalidades exigidas crea un espacio propicio para que las empresas opuestas a la sindicalización puedan obstaculizar la constitución de un sindicato, obligando a los trabajadores a operar en forma sigilosa y casi clandestina, como quedará de manifiesto en los siguientes apartados de este capítulo y en el análisis de los resultados.

2.4.-Breve historia de la empresa Centro Médico Policenter

El Centro Médico Policenter es una empresa privada, desarrolla su trabajo específicamente en el área de la salud, en atenciones médicas, odontológicas y laboratorio clínico, desde el año 2013 incorpora una línea de salud y belleza orientada a la estética femenina y masculina.

Su historia institucional es relativamente breve, pero exitosa desde una perspectiva económica y empresarial. Fundada en 1994, inicia sus actividades como consultorio dental, incorporando a los pocos años la atención en medicina general, pediatría y laboratorios clínico, contando en la actualidad con distintas especialidades médicas e imagenología, y la ya señalada línea de estética.

Sus primeras actividades las desarrolló en dos casas habitacionales perteneciente a un condominio ubicado en la Avenida Vicuña Mackenna, comuna de La Florida. A medida que fue creciendo, amplió su infraestructura con la compra de las casas y terrenos aledaños, en los cuales construye e inaugura el año 2011 el edificio Policenter de cuatro pisos. Además desde el año 1995 crea un Centro Médico de las mismas características del centro original en la comuna de Puente Alto. El año 2014 inaugura un tercer local cuyo giro es de Clínica Ambulatoria, pasando a ser la primera en este rubro que se instala en esa comuna.

2.4.1.- Valores de la Empresa Medical Policenter

Los Valores de la empresa Médcal Organizacionales se explicitan en su página web institucional (www.policenter.cl), los que se pueden sintetizar de la siguiente manera:

2.4.1.1. Orientación de Servicio

El cliente es el centro de todas las actividades de los que componemos Policenter. Las personas a quiénes prestamos los servicios de salud deben constituir la prioridad de todos nuestros actos, poniendo siempre de manifiesto en nuestra atención el trato personalizado, el respeto y la empatía.

2.4.1.2. Calidad

Las acciones desarrolladas por las colaboradoras y colaboradores de Policenter se distinguirán por su calidad y responsabilidad en toda la cadena del servicio, cumpliendo con los estándares establecidos de manera efectiva y a la primera vez, en pos de una mejora continua.

2.4.1.3. Trabajo en equipo

Valoramos los aportes de todas nuestras colaboradoras y colaboradores, sumando los esfuerzos de las distintas unidades para lograr los objetivos comunes. Creemos en la conectividad y colaboración de los equipos de trabajo con el fin de mirar día a día el desempeño.

2.4.1.4. Compromiso

Fomentamos y mantenemos una actitud proactiva, asumimos responsabilidades y generamos con pasión un sentido de pertenencia.

2.4.1.5. Respeto

Creemos en un trato cortés y respetuoso con todos quienes trabajan en Policenter. Incentivamos un ambiente de trabajo grato (ibid,s/p).

Parte importante del desarrollo alcanzado por la empresa Policenter se explica por su política de establecer convenios médicos, convenios con empresas e instituciones y su participación en licitaciones públicas del Ministerio de Salud. Al respecto su página web señala:

2.4.2.-Convenios Médicos

Policenter ha establecido convenios de atención con todas las instituciones de salud previsional, pública y privada. (Fonasa e Isapres). Todos los Centros Policenter se encuentran habilitados para venta de bonos mediante sistema electrónico (I-med) para todas las Isapres y Fonasa, lo que facilita y agiliza el proceso de la compra del bono, no teniendo que acudir a la Isapre para adquirirlo, ahorrando tiempo y optimizando tu atención. Cabe señalar que cada bono es para atenderse en el Centro Médico donde se ha realizado la adquisición y debe ser usado el mismo día. Particularmente, recomendamos acercarse al Centro Médico, donde vas a ser atendido, con al menos 15 minutos de antelación a la hora tomada. Para adquirirlo, si es primera vez, debes registrar tu huella dactilar para asociarla a la institución de Salud (Fonasa o Isapre) a la cual te encuentras afiliado, presentando tu cédula de identidad como requisito y así proceder al registro de ésta. Ya validado en la base de datos de la Isapre, puedes hacer uso de este beneficio. (ibid,s/p)

2.4.3.-Convenios con empresas e instituciones

A través de los convenios preferenciales con empresas e instituciones se otorgan beneficios exclusivos en Área Médica, Odontológica y de Diagnóstico, tales como:
Descuentos en atención para funcionarios y grupo familiar.
Convenios de pago por descuento por planilla
Amplia cobertura especialidades y gran infraestructura. (ibid/s/p)

2.4.3.1.-Licitaciones con el sector público

Las limitaciones de infraestructura y capacidad operativa de las instituciones de la salud pública, ha generado la derivación de parte significativa de los usuarios del sector público a su atención por parte del sector privado, empleando para ello el mecanismo de las licitaciones públicas.

A través de esas licitaciones, las atenciones médicas que debieran practicarse en las respectivas Instituciones públicas de cada comuna, se trasladan a Instituciones privadas, lo que implica un flujo de recursos desde el sector público al sector privado, práctica que se explica por la alta demanda no satisfecha de su población usuaria y la baja inversión en salud pública, por lo cual tales licitaciones representan un medio para disminuir las listas de espera de dichas instituciones.

La empresa Policenter ha ganado varias licitaciones atendiendo a usuarios pertenecientes a los consultorios y hospitales de la comuna de la Florida, Puente Alto, Peñalolén, entre otros. Sus servicios se ha centrado en atenciones del área de Imagenología (Exámenes de, Rayos x, Mamografías, Scanner, Resonancia Magnética) y

área de Cardiología. (Exámenes de, Test de Esfuerzo Electrocardiogramas, Holter de Arritmia, Holter de Presión). En concordancia con lo anterior la empresa Policenter S.A se ha esmerado en conquistar un mercado local, implementando equipos y personal que brinden una atención de calidad a sus usuarios.

Sin embargo, cabe señalar que la empresa, hasta la constitución del sindicato y la segunda negociación colectiva, no tenía una política de convenio o rebajas en la atención de salud de sus propios trabajadores, lo que genera un constante malestar de éstos dentro de la empresa, constituyendo uno de los factores que impulsan la organización de esos trabajadores.

2.5.- Historia del Sindicato Policenter

La empresa Policenter emplea aproximadamente a 200 personas que se desempeñan en diferentes rubros y dispositivos. La selección del personal establece la Enseñanza Media como requisito mínimo para el personal administrativo y de apoyo, mientras que en el área clínica se desempeñan Técnicos en Enfermería Nivel Superior (TENS), Médicos, Odontólogos y profesionales no médicos del área de la salud.

Cabe señalar que los contratos se realizan a través de distintas razones sociales, teniendo al menos tres RUT comerciales para este fin, lo que la caracteriza como una empresa Multi RUT.

En la empresa, antes de la constitución del Sindicato, sólo existía un departamento de contabilidad que llevaba los aspectos contables y de paso los asuntos que guardan relación con los trabajadores, como cancelar las remuneraciones, descuentos legales etc.

Es importante señalar que al no existir una política clara de recursos humanos, a diario se cometían atropellos y vulneraciones a los derechos de los trabajadores que ya eran

reiterativas. En la práctica, no existía preocupación por las condiciones laborales de los empleados y por mejorar la situación en la que se encontraban, abordando con liviandad los temas que afectaban el aspecto económico y ambiente laboral de las personas que trabajaban para esta empresa. Prueba de ello, es que el departamento de Recursos Humanos sólo se creó un año después de la fundación del sindicato.

Los trabajadores se cansaron de tantos atropellos y faltas graves en sus liquidaciones de sueldos, descuentos legales con lagunas previsionales importantes, de las que los trabajadores sólo se enteraban al momento de ser despedidos. Toda esta problemática sumada al mal trato y el abuso de poder de la mayoría de las jefaturas existentes en ese periodo, fueron los motivos que generaron una cadena de molestias que los trabajadores ya no estaban dispuestos a tolerar.

Producto de ese malestar, a partir de enero del año 2009 los trabajadores de esta empresa inician conversaciones en los pasillos, en tiempo de colación y en cualquier espacio que permitiera confabular una estrategia para conseguir un sindicato que frenara la problemática descrita anteriormente.

2.6.1.- Constitución del Sindicato Policenter

El 26 de junio del 2009, se reúne el quórum de 25 trabajadores que exige la Ley para la constitución de un Sindicato Inter Empresa, por tratarse de trabajadores contratados por distintas razones comerciales pertenecientes a una misma empresa que opera con distintos RUT, vale decir, una empresa Multi Rut.

Para crear este sindicato fue necesario acudir a la Inspección del Trabajo de Puente Alto, dado que este era el único lugar posible para llevar a cabo esa acción. La Asamblea fundacional se efectúa en horario de colación y de una manera clandestina, resultando ser una experiencia estresante, desgastante pero a su vez satisfactoria.

En concordancia con las características de ese proceso, durante el primer año el sindicato no entregó a la empresa la lista de afiliados, sólo se dio cuenta al empleador de la existencia de éste, medida fue tomada por la directiva para proteger a los socios que constituyeron el sindicato. Además durante el primer año se trabajó en base a denuncias por vulneración de derechos, ante la inspección del Trabajo.

Dentro de esta empresa se ha creado un solo sindicato y a la fecha continua el mismo, en el transcurso de su existencia lleva dos renovaciones del directorio, y dos Negociaciones Colectivas, en ningún caso se ha dado la huelga.

2.6.2.- Primera Negociación Colectiva

El año 2010, el Sindicato presentó a la empresa el primer proyecto de Negociación Colectiva cumpliendo con los todos los requisitos que exige la Ley.

Es preciso señalar que la legislación laboral establece que para las empresas es facultativo o voluntario negociar con los sindicatos inter-empresa, por lo tanto la negociación está condicionada a la voluntad del empleador.

La voluntad negociadora de la empresa Policenter no estuvo presente y entregó una respuesta negativa dentro del plazo legal de 10 días. En estos casos, la alternativa que ofrece la Ley consiste en que los trabajadores afiliados al sindicato inter-empresa podrán negociar colectivamente como grupo de trabajadores para este efecto dentro de sus respectivas empresas.

Esta disposición legal demuestra el desequilibrio de poderes presente en la actual legislación laboral. Si bien los trabajadores de todas maneras pueden acceder a la negociación, la alternativa es una salida que debilita y fragmenta la posición de los trabajadores, por una parte, mientras que por otra parte, el sindicato pierde toda titularidad dentro de la empresa, que entre otros efectos, por ejemplo, le impide cobrar el

aporte del 0,75% de la cuota sindical a los trabajadores que no son parte del sindicato y a los que se les extendió los beneficios conseguidos.

En síntesis, las relaciones entre los trabajadores se tensionan y produjeron una cierta desmotivación en los socios del sindicato, llevando a que en algunos de ellos sugiriesen dudas acerca de continuar siendo parte de éste.

Cabe señalar que en esta primera negociación los trabajadores votaron la huelga, la que no se llevó a cabo porque la empresa mejoró su última oferta, lo que llevó a que finalmente los trabajadores la aceptaran, quedando vigente por cuatro años los acuerdos alcanzados durante el proceso.

Los logros fueron mínimos, pero importantes dentro de las prácticas laborales existentes en la empresa. Entre ellos, se pueden reseñar, la obtención de beneficios que son comunes en otras empresas, pero que en Policenter no existían: aguinaldos y cajas de mercaderías en fiestas patrias y navidad, creación de un bono de responsabilidad asociado a la puntualidad, asistencia y cumplimiento de metas, así como el reajuste anual de los salarios conforme al IPC.

2.6.3.- Segunda Negociación Colectiva

La creación del sindicato, las denuncias constantes por irregularidades laborales y la negociación colectiva visibilizaron a la empresa en la Inspección del Trabajo, tornando frecuentes las visitas de fiscalización de esa repartición. Es probable que lo anterior pueda constituir un detonante de los cambios que la empresa implementa el año 2011, entre los cuales destaca la renovación del personal directivo y de administración, lo que significó, entre otros efectos, la creación de un nuevo clima laboral.

El nuevo Gerente General se preocupa por fomentar buenas relaciones laborales y sindicales, muestra interés por solucionar los problemas que existían al interior de la empresa, para lo cual se crea una mesa de trabajo entre la empresa y el sindicato, que

por medio de reuniones sistemáticas busca conocer y mejorar los problemas internos con los trabajadores, jefaturas etc.

En este clima de buenas relaciones laborales, se da inicio el año 2014 al segundo proceso de Negociación Colectiva. El proyecto de negociación se presentó a la empresa dentro de los plazos legales, a diferencia de la primera negociación, la respuesta empresarial fue positiva, lo que permitió la negociación directa con el sindicato, lo que en la práctica significa el reconocimiento de su titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Sin duda, este constituye un logro significativo para el fortalecimiento de la organización y negociación.

En esta negociación, se mantuvo y se mejoró el piso de beneficios de la primera negociación: se duplica los valores de los aguinaldos y de las cajas de mercaderías, se aumentó el bono de responsabilidad y se mantienen los reajustes salariales anuales. Asimismo, se instalan nuevos beneficios, entre ellos se pueden señalar la obtención de dos días administrativos anuales, uniformes para personal clínico y administrativo, reembolso de atención médica con un tope de \$ 30.000, convenio de sala cuna con jardines infantiles del sector y, en el caso que la madre no desee llevar a la sala cuna, la empresa le otorga un bono de \$100.000 para el cuidado de sus hijos en su hogar.

La organización sindical enfrentó esta negociación con un sistema de diálogo con los trabajadores, entregando en forma periódica reportes del estado de la negociación. A pesar de que la empresa no aceptó algunos puntos importantes para los trabajadores, como bonos de locomoción y de colación, los afiliados en esta oportunidad no quisieron votar la huelga, culminando el proceso de negociación colectiva con un bono por término de conflicto de \$35.000. Este segundo contrato colectivo, al igual que el anterior, también tiene una vigencia de cuatro años.

Dado que la empresa extendió los beneficios a todos los trabajadores de la misma, el sindicato a su vez exigió la aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo que indica lo siguiente:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.”

La empresa acató el mandato legal e inició el descuento por planillas de los trabajadores no sindicalizados, lo que provocó el aumento de la sindicalización que se elevó de 60 a 84 miembros, dado que muchos de ellos llegaron a la conclusión que era preferible pagar la cuota sindical completa y ser partícipe de las deliberaciones y acciones del sindicato.

Después de este proceso continúa la mesa de trabajo sindicato-empresa para tratar de mediar en los conflictos internos, lo que de alguna manera ha servido para visibilizar los temas pendientes. En algunos casos se ha podido consensuar soluciones, mientras que en otros no es posible llegar a acuerdos, especialmente en los conflictos que involucran desembolsos monetarios para la empresa.

En síntesis, después de un proceso complejo y lleno de obstáculos, el sindicalismo al interior de esta empresa se hizo realidad con la dirigencia y gestión de tres mujeres apoyadas por sus compañeros quienes creyeron posible mejorar las condiciones laborales a través de su organización, adquiriendo una conciencia sindical basada en la solidaridad y el respeto a su dignidad de trabajadores.

III PARTE

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO 3

CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE CREACIÓN Y DESARROLLO DEL SINDICATO POLICENTER

Este estudio se sitúa al interior de la empresa Policenter Centros Médicos y Dentales, que en el presente año 2015, cuenta con aproximadamente 200 trabajadores distribuidos en diferentes giros económicos de empresa con un mismo representante legal. Es importante destacar que el 75% de ellos corresponden a mujeres y el 25% a hombres, aunque en el 10% correspondiente a puestos directivos esa proporción se invierte, lo que da cuenta de las desigualdades de género existentes en el mundo laboral.

El sindicato fue creado en el año 2009 con una afiliación de 40 trabajadores, 36 mujeres y cuatro hombres, superando en 14 miembros el requisito mínimo de 25 trabajadores que fija el Código del Trabajo para un sindicato inter-empresa.

Para este estudio se utilizó la entrevista semi estructurada como instrumento aplicada a los trabajadores del sindicato N° 1 Inter-empresa Policenter.

3.1.- Caracterización de la participación de los trabajadores

Actualmente el sindicato cuenta con sesenta socios, la muestra corresponde a 40 trabajadores sindicalizados que tienen entre 3 y 5 años de antigüedad en el sindicato, los que pueden dar testimonio de la creación y trayectoria de éste. Los veinte sindicalizados restantes tienen menos de dos años de asociación por la que en este estudio no se consideraron por el tiempo que llevan en el sindicato.

Cabe destacar que del total la mayoría en este sindicato son mujeres acentuando que se han sindicado sólo cinco hombres, con un rango de edades entre los 18 y los 60 años de edad, como se señaló en el capítulo precedente.

La antigüedad sindical de los integrantes de la muestra se presenta en la siguiente tabla.

Tabla N°1
Antigüedad Trabajadores en el Sindicato Policenter
Santiago, Chile, 2014

Antigüedad en el sindicato	N°	%
3 años	3	8%
4 años	12	30%
5 años	25	63%
TOTAL	40	100%

Fuente: Investigación Directa, Elaboración Propia

Se puede apreciar que todos cumplen con el requisito mínimo de los tres años de afiliación, con un predominio de quienes participaron en la constitución del sindicato, por tanto conocen la historia y trayectoria de su conformación y su funcionamiento en el transcurso del tiempo.

3.2.- Motivaciones de los trabajadores para crear el Sindicato

El contexto laboral actual producto del modelo neoliberal se caracteriza por el creciente peso de la *“explotación flexible”*, que en gran medida es posible porque la clase trabajadora *“no mantiene sus antiguas características, está atomizada y dispersa, sin referentes claros y poderosos”*. (Fundación Sindical de Estudios; 2012:168) Sin

embargo, ello no significa que *“carezca de capacidad de respuesta y que no sea capaz de articularse frente a las nuevas formas de explotación y dominación. (Ibid: 168).*

Esos dos factores están presentes en el Centro Médico Policenter desde su fundación, lo que se traduce en un ámbito enmarcado en la flexibilidad laboral, por una parte, y un horario rígido, por otra parte. Esta combinación contradictoria, unida a bajos salarios, carencia de estímulos, arbitrariedades de la empresa e inseguridad laboral, dan pie a conflictos cotidianos y a una sensación de indefensión que hace emerger la necesidad de la enfrentar en forma colectiva los problemas que cada trabajador vive en forma individual, puesto que ellos tienen un mismo origen y, por lo mismo, exigen una solución colectiva. En definitiva, la insatisfacción con las condiciones laborales propicia el rompimiento del individualismo y crea las condiciones para que en forma silenciosa se incube el proceso de una naciente conciencia sindical que se plasmará en el paso fundacional de esa organización de los trabajadores, venciendo los obstáculos y temores que despiertan las prácticas empresariales opuestas a cualquier germen de unidad de los trabajadores.

Sobre este aspecto, cabe mencionar que la creación del sindicato fue posible gracias al convencimiento de los trabajadores que debían contar con una organización sindical. Este hecho fundamental se produce en junio del año 2009, donde veinticinco trabajadores de la empresa Policenter acuden en su horario de colación a la Inspección del Trabajo para concretar un proyecto que tenía como objetivo detener los abusos y atropellos que se cometían, y defender los derechos de los trabajadores. Así se inicia una nueva etapa con un horizonte de lucha y conquistas laborales colectivas.

Las motivaciones de los trabajadores para dar ese paso son diferentes, pero la necesidad de contar con la presencia de una organización sindical que los representara ante el empleador es la que prevalece en forma mayoritaria, la que se acompaña de la defensa de sus derechos laborales y, en menor medida intereses económicos, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla N° 2
“Intereses Individuales para la Creación del Sindicato”
Centro Médico Policenter 2014

Intereses individuales	N°	%
Ausencia de organización sindical en la empresa	20	50%
Defensa de los derechos laborales de los trabajadores	15	38%
Motivos económicos de los trabajadores	5	12%
TOTAL	40	100%

Fuente: Investigación Directa, Elaboración Propia

Es importante señalar que para constituir un sindicato tipo inter-empresa, legalmente se requieren veinticinco trabajadores en votación secreta en alguna dependencia de la empresa u otro lugar, en el que debe estar presente un ministro de fe de la Dirección del Trabajo, con día y hora asignada. De esta forma, es significativo destacar el riesgo que corrieron para formar el sindicato, siendo su mayor temor que alguno de sus compañeros no llegara a la votación; puesto que faltando una sola persona la votación no se puede llevar a cabo.

“Si nos fallaba un compañero esto no funcionaría y probablemente nos íbamos todos despedidos... fue realizado a escondidas y no con plena libertad como debiera ser... nuestro empleador se enteró cuando la directiva tuvo que informárselo formalmente”. (N°21)

Para estos trabajadores nada fue fácil, si bien tenían el convencimiento que debían hacer algo por cambiar esta situación, las dificultades surgían de cada acción que se proponían realizar y que estuvieron programando durante unos tres meses, tan importante era para ellos lograr esta creación, que se preocuparon de que en todo ese tiempo el empleador y ninguna de sus jefaturas se percataran del movimiento que se estaba produciendo al interior de la empresa.

Cabe destacar, que a pesar de que las creaciones sindicales están protegidas por la Ley estos trabajadores actuaron a escondidas para llevar a cabo esta estrategia de organización y evitar un despido grupal que es lo más probable que hubiese sucedido de haberse enterado el empleador, pero sin duda, posteriormente esto se traducirá en prácticas antisindicales.

3.3.- Resultados obtenidos desde la creación del Sindicato

El 100% de los entrevistados afirma que la creación del sindicato hasta la fecha ha traído resultados favorables para todos los trabajadores de la empresa. También están conscientes que los logros alcanzados son producto del trabajo realizado por el sindicato y por tanto que todos los acuerdos y negociaciones les traerá beneficios por ser socios del sindicato.

Sin embargo, también están conscientes que estos beneficios son extensibles por parte del empleador a los trabajadores que no pertenecen al sindicato, lo que claramente constituye una práctica antisindical porque incentiva la no afiliación ya que se obtienen los mismos beneficios sin ser parte de los riesgos que deben asumir los sindicalizados.

Un primer logro es el cambio en la percepción de indefensión laboral por medio de una organización que los defiende:

“Los trabajadores estábamos desprotegidos y necesitados de una organización que nos defendiera” (Nº 20)

Cabe señalar, que los constantes abusos practicados por el empleador, terminan por cansar a los trabajadores y a través de estas expresiones podemos constatar que en esta empresa la queja individual no tiene mayor peso, por lo que se desprende que es

necesario crear organizaciones con un enfoque puesto en la defensa de los trabajadores.

“Lamentablemente en esta empresa no se respetaban los horarios, ni funciones estipuladas en el contrato individual, debido a este constante abuso nos organizamos”(N° 21)

En el caso de Policenter, los trabajadores sindicados expresan que sufrieron constantes abusos de poder y que el incumplimiento de la normativa laboral por parte de la empresa, alentó a estos trabajadores a crear su organización.

“Nos convencimos que colectivamente lograríamos frenar los atropellos y trabajar tranquilos” (N° 22)

Los entrevistados llegan a un consenso en la factibilidad de actuar en forma colectiva, se dieron cuenta que las posibilidades abarcaban mas allá de mejorar su propio ambiente laboral, las que serían concretadas a través de la negociación colectiva.

Es interesante destacar que el 88% de los entrevistados no contaba con conocimientos sobre sus derechos laborales antes de pertenecer al sindicato, por cual la existencia de éste ha jugado un papel importante en la difusión y promoción de sus derechos laborales, ya que la mayoría de los trabajadores obtuvo conocimientos sobre en las capacitaciones realizadas por la organización sindical.

3.4.- Temores y Obstáculos que Tuvieron que Enfrentar los Trabajadores al Momento de Sindicalizarse.

Hemos señalado que para estos trabajadores nada fue fácil, si bien tenían el convencimiento que debían hacer algo por cambiar esta situación, las dificultades surgían de cada acción que se proponían realizar. Tan importante era para ellos lograr

esta creación, que durante los tres meses que duró el proceso de formación del sindicato, se preocuparon que durante todo ese tiempo el empleador y ninguna de sus jefaturas se percataran del movimiento que se estaba produciendo al interior de la empresa.

Cabe destacar, que a pesar de que las creaciones sindicales están protegidas por la Ley estos trabajadores actuaron a escondidas, en forma casi clandestina, para llevar a cabo esta estrategia de organización y evitar un despido grupal que es lo más probable que hubiese sucedido de haberse enterado el empleador. Ese temor estuvo siempre presente en la mayoría de los primeros sindicalizados, como queda de manifiesto en la siguiente tabla.

Tabla N°3.
Temor a perder su empleo por sindicalizarse
Sindicato Policenter 2014

Temor por perder su Trabajo	N°	%
Si	29	73%
No	11	27%
TOTAL	40	100%

Fuente: Investigación Directa, Elaboración Propia

De lo anterior se puede concluir que la mayoría de los trabajadores sintieron algún tipo de temor ante las posibles represalias que se pudieran generar parte de la empresa ante este proyecto sindical. Sin embargo, ese temor fue superado por la conciencia de una acción colectiva orientada a:

“Organizarse para enfrentar los abusos, denunciar las malas prácticas hacia los trabajadores” (Entrevistada N°23)

A los trabajadores de esta empresa no les quedó otra alternativa la de crear un sindicato, para denunciar los abusos, mal trato, jornadas de trabajo excesivas, la única forma de enfrentarse al empleador para exigir lo que les correspondía era denunciando colectivamente.

“Lo que me motivó a ser parte de la creación del sindicato fue parar con los malos tratos y poner en marcha un proyecto para realizar una negociación colectiva” (N°24)

Al respecto, es necesario precisar que el término negociación colectiva no era conocido en su totalidad y la utilidad que prestaría como herramienta legal para condicionar el futuro económico de los trabajadores, es decir la forma de conseguir resultados beneficiosos es a través de este proceso. Pese a ese desconocimiento, el 100% de los trabajadores entrevistados declaran haber estado convencidos que la creación del Sindicato sería beneficiosa para los trabajadores, puesto que tenían la seguridad de que la unión entre ellos les permitiría a corto o largo plazo contar con el respaldo sindical ante cualquier problema.

“Una de mis motivaciones era ser partícipe de la creación de un sindicato y apoyar la huelga es porque teníamos claro que la respuesta del empleador sería negativa con respecto a otorgarnos beneficios“(N°25)

Los trabajadores tienen la necesidad del sentido de pertenencia, ser parte de un grupo que se organiza de manera natural y espontánea, unidos por las injusticias vividas dentro de esta empresa, por las pretensiones de trabajar conjuntamente entre los afectados para hacer valer sus derechos y proyectos; según lo que indican los entrevistados la organización no se basaría solo en hacer denuncias sino la idea era participar y mantener viva una organización de estas características.

“Dentro de esta empresa había costado mucho organizarse por la distancia de los locales, pero hay un factor que nos involucra a las mujeres que somos madres nuestros hijos, para ellos lidiar por el derecho a sala cuna” (N°26)

El testimonio anterior da cuenta de reivindicaciones específicas, como la demanda de una sala cuna, la que cuenta con amplia base de apoyo al ser mujeres la mayoría de los trabajadores de la empresa. La idea que ésta sólo podría conseguirse a través de un sindicato, se asentaba en dos factores:

- a) Primero, no estaban seguras si le correspondía este derecho por estar todas contratadas y distribuidas en diferentes giros de la empresa.
- b) Segundo, más grave aún es “tener derecho”, pero individualmente el reclamo no tiene la fuerza para exigirlo, de todas formas la empresa no cumplía con esa exigencia laboral.

Al respecto, el Artículo 203 del Código del Trabajo establece, que el empleador que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, tiene la obligación de tener salas anexas donde las mujeres trabajadoras pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan. (Dirección del Trabajo).

En la práctica, todo parece indicar que para muchas empresas los derechos de los trabajadores para muchas empresas parecerían no constituir una obligación, utilizando diferentes mecanismos para eludir su cumplimiento.

3.5.- Percepción de los Trabajadores Sindicalizados sobre las empresas

El sindicalismo en Chile, se vive de una manera segregada y obstaculizada producto de la legislación laboral instalada e implementada por la dictadura de Pinochet, que en el transcurso del tiempo ha limitado y dificultado la acción de los sindicatos hasta los tiempos actuales, sin perder de vista que la desigualdad social ha estado presente en nuestra sociedad y que hasta hoy se vive con fuerza y a diario en los lugares de trabajo y en otras esferas significativas a nivel nacional, como la educación, la salud y la cultura.

En ese sentido, es posible visualizar que los sindicalizados tienen la convicción que ha sido la acción sindical la que ha permitido exigir el cumplimiento de sus derechos fundamentales, económicos y sociales, pero también advierten que paradójicamente la misma Ley se ha preocupado de garantizar a las empresas las condiciones que les permite producir y ganar espacio en el mercado sin mediar en el cumplimiento de los derechos laborales.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, la agenda propuesta de la Central Unitaria de Trabajadores –CUT-, se refiere a las implicancias directas del modelo económico el cual mide su éxito de manera macro:

“Las reformas parciales que se han realizado a la institucionalidad heredada de la dictadura no han permitido observar cambios en materia laboral ni previsional, manteniendo la filosofía de un trato individual en la relación laboral, partiendo sobre una base equivocada, que afirma que un trabajador está en igualdad de condiciones ante el empleador”. (CUT, 2013, s/p).

Al respecto, resulta interesante conocer cómo los trabajadores que se desempeñan en contextos laborales en que han acontecido situaciones que tienden a la desigualdad, el individualismo y la promoción de la anti organización sindical, perciben la actitud del empleador ante la creación de un sindicato.

Tabla N°4
Reacción del Empleador la formación del Sindicato
Trabajadores Centro Médico Policenter 2014

Reacción Empleador	N°	%
No sabía lo que era trabajar con una organización	1	2%
Incurrió en prácticas antisindicales post creación	35	88%
No estaba de acuerdo en la intervención sindical	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: Investigación Directa, Elaboración Propia

La mayoría de los trabajadores sindicalizados piensa que el empleador incurrió en prácticas antisindicales porque no aceptó la creación de una organización que se unía para manifestar su disconformidad con la empresa, otros porcentaje opina que fue difícil para el empleador tener que comunicarse con una organización y escuchar sus peticiones, mientras que el porcentaje menor piensa que simplemente el empleador no estaba de acuerdo con la creación de una organización que intervendría en la relación empleador y trabajador.

3.6.- Apreciación de los Trabajadores sindicalizados de Policenter, sobre sus Derechos Fundamentales, Económicos y Sociales.

Para facilitar la comprensión de las entrevistas y los temas relacionados en este apartado, es necesario precisar en forma previa algunos conceptos asociados a los Derechos Fundamentales, entendidos como aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico.

En esa perspectiva, todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de la empresa, entre los que se encuentran los siguientes:

- El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- El derecho a la libertad de conciencia.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa en cualquier forma y cualquier medio.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección.
- El derecho a no ser sujeto de actos discriminatorios
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos (www.direccióndeltrabajo.cl).

Los trabajadores del Centro Médico Policenter entrevistados comparten mayoritariamente la idea que el ejercicio de los derechos pasa en gran medida por la acción de los propios trabajadores, lo que implica la necesidad de su organización sindical. En ese sentido, al abordar el tema de sus derechos, centran su percepción en dos ejes que les sirven de marco concreto para su percepción: el primero, referido a la labor que ha realizado el Sindicato de Policenter en la defensa de los derechos laborales, y el segundo aspecto, sobre el apoyo que los trabajadores sindicalizados han entregado para que esta organización sindical cuente con la autonomía requerida.

Respecto de la libertad sindical, cuya expresión concreta sería el respeto al sindicato y sus afiliados, los entrevistados coinciden en un 100% en señalar que el empleador ha tenido una permanente actitud negativa

Respecto de la actitud del empleador frente a los trabajadores sindicalizados el 100% consideran que la forma y el trato fueron totalmente negativos, lo que se expresó en la persecución y mal trato que debieron soportar los trabajadores, prácticas con un claro sentido anti sindical y que tenían como finalidad la destrucción del sindicato. Esto lejos de lograr el efecto deseado, contribuyó a fortalecer la naciente organización, ya que la respuesta fue:

“Apoyarse entre nosotros para enfrentar el mal trato, exigir respeto por nuestro trabajo y como persona, los derechos de los trabajadores no eran respetados” (N° 1)

La mayoría de las personas involucradas en esta acción de organización que dio origen al sindicato inicialmente se mantienen vigentes y empoderadas en la defensa de sus propios derechos.

“Defender mis derechos laborales fue un motivo relevante para ser parte del sindicato.... En esta empresa nunca se había podido hablar de estos temas, menos de sindicatos, pero lo que nos movió por sobre todo fue las faltas graves a nuestros derechos, esto terminó cansando a los trabajadores de esta empresa, hubo un convencimiento general... que teníamos que organizarnos” (Entrevistada N 4)”

En las entrevistas realizadas, también es posible identificar que estos trabajadores sindicalizados reconocen en el contexto laboral un antes y un después de la creación del Sindicato de Policenter. Anterior a la conformación del Sindicato, concuerdan en percibir que el empleador no tenía ninguna intención de respetar y hacer valer los derechos Fundamentales, Económicos y Sociales de los trabajadores; reconocen con claridad que su empleador desarrollaba prácticas abusivas y posteriormente a la creación, prácticas antisindicales y acciones que atropellaban estos derechos propiciando espacios laborales altamente vulnerables.

“Lo mejor que pudimos hacer fue formar el sindicato...después de esto la empresa comenzó a preocuparse de actualizar los contratos, a pagar cotizaciones de AFP atrasadas, lo supimos porque despidieron a una compañera, pero no pudieron hacerlo hasta que le pagaran todas sus cotizaciones eso por la Ley Bustos....”. (Entrevistada N°5)

El relato anterior corresponde a una trabajadora que fue despedida por la empresa cuando terminó el fuero que protegía a los involucrados en la creación del sindicato. En el caso de trabajadores que son despedidos y no se les han pagado sus cotizaciones, se puede acoger a la Ley Bustos, la que señala que mientras el empleador no cancele las cotizaciones este trabajador no puede ser desvinculado de la empresa y su sueldo se debe seguir cancelando hasta que el empleador cancele la totalidad de la deuda a la administradora de fondos de pensiones. (AFP). En este caso, el Sindicato exigió y logró el cumplimiento de la citada Ley, aunque no pudo evitar su despido.

La sindicalización siempre suele tener consecuencias, especialmente para los impulsores de la organización, lo que se manifiesta de manera especial en el despido de trabajadores. Consultados sobre ese punto, el 88% de los entrevistados estima que se generaron despidos después de la creación del sindicato, mientras cinco trabajadores no percibió que existieran desvinculaciones por ese motivo.

La mayoría de los trabajadores que se percataron de despidos, piensa que el empleador lo realizó como represalias en contra de la organización, esta medida fue efectuada para dar escarmiento a los trabajadores sindicalizados y los que no estaban organizados en esta empresa.

Adicionalmente, estos trabajadores perciben que desde el inicio de la conformación del Sindicato de Policenter, en el ambiente laboral se ha experimentado un positivo y favorable cambio para ellos; atribuyen al Sindicato y sus Dirigentes la fuerte intervención que han realizado para defender los derechos Fundamentales, Económicos y Sociales

de los trabajadores, de esta forma, consideran que algunos cambios fueron inmediatos; señalan que los dirigentes principalmente realizaron una intensa labor por garantizar derechos concretos de carácter legal, tales como el cumplimiento de las funciones estipuladas en el contrato individual de cada trabajador, el horario de trabajo y los descuentos legales.

“Cuando me sindicalicé recién sentí que era parte importante de un grupo, y no cualquier grupo, sino uno del que te defiende, te respalda y le importas como persona...nunca había reclamado nada, pero a través del sindicato me di cuenta que no era la única que tenía problemas...y en mi caso muchas veces no me pagaron las horas extras...ahora se paga todo”. (Entrevistada N°6)

Otra de las prácticas antisindicales más comunes es negar a los sindicatos espacios de la empresa para que realicen sus asambleas y reuniones, cuestión que en opinión del 100% de los entrevistados también está presente en el Centro Médico Policenter.

Los trabajadores develan que mantener el sindicato como consecuencia de la situación descrita se hacía cada vez más difícil, sin embargo los sindicalizados deciden mantener su proyecto realizando las asambleas fuera de la empresa.

Otro obstáculo que debe enfrentar el sindicato es la discriminación ejercida por el empleador hacia los trabajadores sindicalizados, situación de la que están conscientes el 90% de los entrevistados.

A ello debe agregarse el hostigamiento a las dirigentes sindicales el que es puesto de manifiesto por el 100% de los entrevistados, valorando que éstas resistieran a esa conducta agresiva reiterada, manteniéndose en sus cargos hasta la actualidad.

Pese a esos obstáculos, el año 2010 el Sindicato logró imponer a la empresa la primera negociación colectiva de su historia. Los trabajadores quedaron conformes con sus

resultados en esta negociación, ya que se consiguió aguinaldos, cajas de mercadería y bono de responsabilidad de pago mensual, siempre que se cumplieran algunos requisitos, y bono de término de conflicto, a horas de declararse en huelga. Esos beneficios, aunque pocos, significaron un gran avance cara a la situación anterior en que sólo recibían los sueldos y ningún incentivo adicional.

3.7.- Motivos individuales para sindicalizarse

Los trabajadores sindicalizados concuerdan en que la principal motivación individual que tuvieron los trabajadores que adhirieron a la formación de un Sindicato fue la de poner fin a los constantes atropellos ejercidos por la empresa.

“Yo fui una de las que apoyó para formar el sindicato, tenía mucho miedo porque yo ya tengo mi edad y no es fácil encontrar trabajo...pero al estar rodeada de mis compañeros tuve la valentía, en esta empresa muchas veces atropellaron mis derechos” (Entrevistada N°9)

Asimismo, señalan como un eje significativo en este tipo de prácticas, la falta de respeto que se les daba como trabajadores, la cual muchas veces lindaba en prácticas poco éticas e inhumanas que sustentaban el principio del cumplimiento metas asociadas al aumento de las ventas de servicios de salud las que cada año tenía que ser imperativamente mayor que las del año anterior.

Cabe destacar lo crucial que fueron estas prácticas en la percepción individual de los trabajadores de Policenter, debido a que se sintieron menoscabados en sus funciones, principalmente por el aumento de sus tareas orientadas a cumplir con las exigencias que se les imponía para alcanzar dicho objetivo comercial en desmedro de sus salarios, los cuales desfavorablemente se mantenían intactos.

Esa situación laboral desmedrada que fue enfrentada desde sus inicios por el Sindicato permite una mirada individual positiva de esa organización.

“En esta empresa ha sido beneficioso la formación del sindicato, para nosotros como trabajadores” (Entrevistada N°1)

Visión favorable que también incluye un reconocimiento de los conflictos que implicaron la exigencia de derechos laborales tan básicos como el pago de la semana corrida.

“Fue favorable la formación del sindicato...pero en un principio trajo enfrentamientos, que tuvieron que afrontar la directiva como el cobro de semana corrida” (Entrevistado N°8)

A pesar de las dificultades de carácter personal los trabajadores de esta empresa fueron capaces de soslayar con los obstáculos de fuerza mayor, los que tenían mayor peso y consecuencias futuras, pero sintiendo que sus derechos empiezan a ser respetados, aún en aquellos casos basados en la “flexibilidad laboral”.

“Trabajo en el Call Center de la empresa y mi pago es por llamado, agendamiento y confirmación del paciente, nunca sabía exactamente cuánto me debían pagar”. (Entrevistada N°15)

Sin duda los trabajadores entrevistados consideran el beneficio positivo que ha significado en su vida laboral para dar cumplimiento a los objetivos propuestos desde su inicio y han evidenciado las gestiones que han dado resultados concretos.

“Siempre me mandaban a reemplazar a otra sucursal, a veces apenas llegaba al trabajo me informaba la jefatura que debía realizar el reemplazo en otra sucursal” (CD entrevistado N°12)

Según lo que señala el Código del Trabajo, la empresa tiene la facultad de cambiar a un trabajador a otra sucursal siempre que sea dentro de Santiago, sin que esto produzca menoscabo al trabajador, este punto los trabajadores lo tienen claro pero el empleador en este caso no cambia a los trabajadores de sucursal, sino los usa como si estos fuesen fichas que puede moverlos de un lado a otro cuando le falla otro trabajador, como la ley lo indica es cambiar absolutamente de un lugar a otro, pero no ocuparlos para cubrir los puestos de trabajo en otras sucursales.

Desde otra óptica, también se visualiza el impacto de la negociación colectiva y como los beneficios obtenidos son utilizados por la empresa para tratar de cooptar a los nuevos trabajadores y tratar de alejarlos de la sindicalización.

“Obviamente ha sido favorable, se comenzó de cero... en un principio la empresa informaba de los beneficios a los empleados nuevos, pero no mencionaba que estaban ganados por negociación colectiva, nosotros nos encargábamos de promover los beneficios conseguidos por el sindicato, Porque antes de que existiera el sindicato, éstos no daban nada.” (Entrevistada N° 7)

Los relatos de los trabajadores sindicalizados de Policenter, coinciden en la percepción que tienen sobre el sindicato y su función de protección sobre los derechos fundamentales, el rol que ha desarrollado la organización sindical, señalando que ha sido ésta la que ha puesto freno a los abusos de poder ya mencionados, ha trabajado ardua y firmemente en la exigencia de los derechos concretos. Señalan que la organización sindical promueve el sindicalismo y su importancia, proporcionando apoyo y respaldo a los trabajadores sindicalizados, proporcionándoles un espacio donde se promueve el aprendizaje en pro de la defensa de la autonomía de la libertad Sindical.

“Uno de mis intereses individuales fue la defensa de mis derechos, porque sola no era capaz de reclamar y dejaba que me pasaran a llevar, o no me pagaran lo que correspondía, creo que por desconocimiento o miedo” (Entrevistado N°2)

La oportunidad para algunas personas de hacer planteamientos se realiza a través de otros que representan a un grupo, para algunos trabajadores la única forma de dar a conocer sus ideas es de esta forma, puede ser por timidez o prefieren quedarse en el anonimato solo apoyando.

“Yo quise ser parte del sindicato porque siempre he reclamado cuando algo no me parece bien, pero no pasa nada los abusos siguen igual, como el cambio de horario, funciones etc.” (Entrevistada N°13)

Adicionalmente, es posible constatar en los relatos de los trabajadores entrevistados, pese a reclamar individualmente y exigir derechos la situación no cambiaba, desde que crearon su organización se ha podido frenar en parte los abusos. Respecto de la organización sindical señalan que ha podido realizar en gran medida la labor encomendada por los trabajadores; exigir por sobre todo el cumplimiento de sus derechos fundamentales, permitiéndoles contar con un soporte y la tranquilidad que necesitaban para trabajar, en concordancia con las jornadas establecidas en la legislación vigente del Código del Trabajo.

Sobre este aspecto debemos necesariamente señalar, que dicho Código establece que el trabajador debe realizar 45 horas semanales entre lunes a sábado y las hora diaria de colación será de cargo del trabajador, por ende el total del tiempo que pasa una persona dentro de esta empresa es de 50 horas semanales, sin considerar el tiempo de traslado.

De esta forma se logra establecer que la principal motivación que mueve a estos trabajadores de la empresa Policenter para organizarse, es la necesidad de enfrentar las dificultades que les demanda el excesivo horario de trabajo y la convicción de no estar dispuestos a continuar sosteniendo el maltrato, en desmedro de sus derechos como trabajadores pero por sobre todo, de sus derechos que son inherentes al ser humano.

3.8.- Motivaciones colectivas de los Trabajadores para la Sindicalización

Las ya reseñadas condiciones de incumplimiento de las normas laborales y los abusos de poder del empleador, operaron como un factor que trasciende las motivaciones individuales y adquieren el carácter colectivo que aglutina los intereses de los trabajadores en la perspectiva de la sindicalización, como lo demuestra la siguiente tabla:

Tabla N° 5
Intereses colectivos para sindicalizarse
Sindicato Policenter, 2014

3.1. Motivos para sindicarse	N°	%
Sindicación para frenar abusos de poder	10	25%
Regularización de temas legales (pagos horas extras, actualizar contratos pago semana corrida)	5	12%
Participación de una organización formal	15	38%
Intereses económicos para sindicarse	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: Investigación Directa, Elaboración Propia

Resulta interesante que la frecuencia más alta corresponda a la postura de participar de una organización (38%), así como el hecho que el 38 % señale que sus intereses

radicaban en poner fin a los abusos cometidos por el empleador hacia los trabajadores y/o para regularizar temas legales, mientras que sólo el 25% indica que sus motivos fueron sólo económicos.

Esa distribución de las respuestas estaría indicando que la motivación colectiva predominante era establecer límites a los abusos de la empresa, establecer redes de solidaridad entre los trabajadores y lograr el respeto hacia sus personas y a sus condiciones de trabajo, como queda de manifiesto en el siguiente testimonio:

“Crear organización principalmente para apoyarnos entre nosotros y ser respetados.” (Entrevistada N°3)

También concuerdan que colectivamente en esta sociedad se puede conquistar la igualdad, señalan que sólo con la participación de las personas es posible exigir los derechos que apuntan a las reivindicaciones de los trabajadores, para que las riquezas de este país se distribuyan de una manera equitativa.

“Sindicalizarme significó pasar a ser parte de un grupo que tiene la convicción de estar movilizadas, participar de asambleas lo que permite conocer a trabajadores de otras áreas, fortalece la solidaridad entre compañeros, aportando con dinero o actividades para reunirlo y ayudar a otro, el sindicato lidera dentro de la empresa por lo anterior y por la exigencias de derechos que benefician al trabajador” (Entrevistada 16)

Otro elemento significativo que se desprende del análisis realizado a las entrevistas, es que muchas veces los trabajadores prefieren evitar el conflicto para no correr el riesgo de ser despedidos o etiquetados como “conflictivos”, dentro de una empresa en donde los trabajadores que no reclaman y asienten sin quejarse son los trabajadores ideales, aceptando con ello todo tipo de órdenes y abusos de poder.

“Llevo muchos años en esta empresa y he visto mucho abuso de poder, nunca pensé en la posibilidad de participa en la constitución de un sindicato” (Entrevistada N°14)

Las entrevistas realizadas dan cuenta que los trabajadores que adhirieron a esta organización, reconocen la necesidad de la existencia y permanencia para enfrentar los atropellos cometidos por las jerarquías, concordando en que la fuerza que genera la unión de los trabajadores en una organización, es aquella que logra empoderarlos en la defensa de sus derechos y frenar con en forma conjunta las malas prácticas laborales que se acostumbraban y reproducían en dicha empresa en contra de los trabajadores. Asimismo, se crea un espacio que les permite expresar libremente en sus intereses sin que por esto se los etiquete como conflictivos, que es uno de los mecanismos más utilizados en las empresas para el control de los trabajadores.

“Ser sindicalizada me permite poder hablar sin miedo a que me consideren conflictiva.” (Entrevistada N°10)

Por otra parte, las personas a pesar de no tener mayor conocimiento de la sindicalización en Chile, los entrevistados apuntan a que en las empresas no les pueden quitar el derecho a pensar y decidir si pueden o no participar de una organización sindical.

“Cuando entré a esta empresa el sindicato estaba recién creado, en cuanto pude me integré a pesar de que me advirtieron en la empresa que no tenía que sindicalizarme” (M.I entrevistada N° 15)

Esta sindicalizada, pese a la clara acción antisindical de la empresa, hizo uso de su derechos fundamentales, los que se encuentran descritos y avalados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual indica que *“Los derechos fundamentales de los trabajadores se funda en el Derecho a la Libertad de Asociación y*

la Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la Negociación Colectiva” (OIT; 1998: s/p).

Los trabajadores en un acto de lealtad consigo mismos se unieron para formar un grupo de personas comprometidas con la causa y confiar en que esta serviría para los fines laborales propuestos, sin cometer errores al respecto para que todo resultara logrando finalmente su objetivo.

“Soy sindicalizada hace cinco años desde la formación del sindicato y he visto como la directiva se ha empoderado el liderazgo dentro de la empresa, se preocupa de la defensa de los derechos de los trabajadores y del bienestar de nosotros... proponiendo una mesa de trabajo ante el empleador para resolver conflictos de una manera civilizada que comprende el buen trato” (Entrevistada N°17)

Antes de la existencia del Sindicato en la empresa Policenter, las prácticas laborales se orientaban a incentivar el individualismo y la competencia desleal entre los trabajadores, mediante un sueldo a renta variable que incentiva las comisiones por ventas individuales. Sin duda, este tipo de indicador no permite la solidaridad entre compañeros de trabajo, ya que cada uno está preocupado y ocupado en sumar ventas para elevar la remuneración de cada mes, partiendo de la base que el sueldo mínimo es de \$225.000, por tanto para que su salario realmente se vea aumentado, el trabajador debe explotarse sin tener otra opción para subir sus remuneraciones.

“La empresa no paga muy bien, la mayoría de los trabajadores somos de la comuna de La Florida y Puente Alto, me queda cerca de mi casa por eso me quedo, siempre estoy pendiente del sueldo, que me paguen lo que acordamos en el contrato individual... la labor del sindicato está enfocada a mejorarlo y lo hemos logrado paulatinamente” (Entrevistada N°18)

La mejor forma que ha encontrado este sindicato para que sus afiliados sean protagonistas de la exigencia de sus derechos, es empoderándolos a través de capacitaciones de carácter legal realizada por su propia directiva en los espacios de encuentro sus asambleas, los que han dado resultados a largo plazo.

“En esta empresa el tema de las comisiones siempre ha sido un problema, elno saber el porcentaje exacto de venta que me correspondía, por lo menos el sindicato nos ha ayudado a que esto se regularice aunque ha sido lento, pero el liderazgo que ha generado el sindicato da la suficiente confianza para continuar trabajando tranquilos” (Entrevistada N° 19)

La CUT en sus propuestas programáticas del 2013, plantea lo indispensable que es superar las restricciones al pleno ejercicio de la Libertad Sindical, por parte de las y los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales, que persisten en nuestro ordenamiento jurídico, tanto en la Constitución Política, el Estatuto administrativo, el Código del Trabajo y toda otra normativa.

Lo anterior se enmarca en la obligación que tiene el Estado de Chile de cumplir con los Convenios de Libertad Sindical ratificados ante la OIT (C87, C151) los cuales son exigibles para dar cumplimiento a las recomendaciones que los órganos de la OIT (Comité de Administración, Comisión de Expertos, Comité de Libertad Sindical) han remitido al Estado de Chile.

Particularmente, resulta grave la ausencia de una reglamentación que declare ilegales las prácticas Antisindicales en el Estado y establezca su tipificación, procedimientos de investigación y sanciones aplicables a estas prácticas nefastas. (ibid)

A pesar de tantos obstáculos y estrategias con las que operan las empresas para evitar la creación y posteriormente la negociación colectiva con el sindicato, los trabajadores de esta empresa en particular (Policenter), dan cuenta que en forma individual, los

trabajadores no pueden negociar o denunciar los atropellos que se viven dentro de una empresa, que la opción es ser representados por una organización sindical para manifestarse y de esta forma ser tomados en cuenta con la seriedad y respeto que merecen los trabajadores, ejerciendo el real derecho a sindicalizarse sin miedo.

“Estoy sindicalizada desde la creación del sindicato, esta experiencia que he vivido no se me olvidará jamás, para poder realizarlo tuvimos que salir en hora de colación, todos los trabajadores movilizados cubriéndonos unos a otros, para salir a votar a la Inspección del Trabajo, esta institución nos prestó una dependencia, ya que dentro de la empresa era imposible” (Entrevistada N° 20)

La mayoría de los trabajadores llevan bastante tiempo en la empresa, la confianza y la relación de amistad que se tenían fue un factor importante para no difundir las ideas de la formación del sindicato, lo que permitió el éxito de la gestión.

“Yo participé de esta experiencia porque ya eran mucho los abusos, pero costó convencer a los 25 trabajadores que fueron elegidos con pinzas, para concretar la creación del sindicato” (Entrevistada N° 21)

En este contexto laboral específico donde se desarrolla la vida cotidiana de los trabajadores que se encuentran sindicalizados, da cuenta de las relaciones humanas positivas y solidarias, que se generan en un ambiente de trabajo hostil propiciado y generalizado por la empresa.

Al respecto Hyman (1981:79) plantea que *“las relaciones laborales son en esencia un estudio de los procesos de control sobre las relaciones que se generan en situación de trabajo; por lo tanto, las relaciones que allí se gestan dotan a los empresarios de una autoridad predominante”*

De acuerdo a lo anterior, hemos constatado en este estudio que antes de la existencia del Sindicato, la empresa ostentaba este poder mediante el cual ejercía el control de sus trabajadores y el dominio de todos los espacios laborales, enajenando a los trabajadores de sus derechos esenciales a través de la alienación en sus funciones, en definitiva la pérdida de su conciencia de clase.

En la medida que la sensación de insatisfacción se fue haciendo palpable entre los trabajadores, sobre todo de aquellos que presentaban mayor antigüedad en la empresa, concluyeron que era necesario organizarse siendo esta medida la única forma de recuperar en parte su dignidad como trabajadores y personas al interior de la empresa.

Si bien se evidencian los temores y dificultades a los cuales refieren que debieron enfrentar para lograr concretar esta organización en la más absoluta clandestinidad, también es posible comprobar que fue este impulso por recuperar en primera instancia su dignidad laboral, la que les permitió recuperar en el tiempo su conciencia de clase.

3.9.- Valoración de los trabajadores/as de la existencia del sindicato y la gestión sindical.

La presencia del sindicato en la actualidad y la lucha que ha sostenido en el tiempo de su existencia, ha sido el mecanismo por el cual los trabajadores conscientemente le han quitado ese poder al empleador que los subyugaba en la completa enajenación y alienación; poder que ha sido distribuido en cuotas de participación de los trabajadores que han ido sumando votos y voces ante la convicción de sus logros y la dignificación del trabajador como ser humano ante todas las perspectivas posibles, asumiendo con ello el control de aspectos esenciales que les ha permitido hacer del trabajo un medio por el cual obtienen elementos esenciales, como es el salario para mejorar la calidad de sus vidas y colateralmente la de sus familias.

“Después de la creación del sindicato el ambiente laboral cambio significativamente, primero de forma negativa y luego con el tiempo positivamente para nosotros” (Entrevistada N° 28)

La noción de sindicalismo que ellos tenían, les permitió dilucidar el problema y dificultades para constituir su sindicato, lo que conllevó a la solidaridad entre ellos por lo menos para alcanzar este grado de complicidad requerida, la obtención del apoyo reciproco que recibirían con esta participación en la organización sindical. Esa era una condición necesaria para el respaldo que requieren para efectuar las exigencia sobre los derechos laborales de ellos mismos, considerando que éstos debieran ser respetados por si solos y no por la fuerza de la organización sindical u otro medio.

Sobre lo anterior, cabe la reflexión sobre el rol crucial que cumplen actualmente los sindicatos conforme a los tiempos y contexto laborales modernos que se viven (sin olvidar los principios laborales que se instalan y potencial en el contexto laboral propio del modelo económico neoliberal) y la obstaculización que ejerce el mundo empresarial ante las organizaciones sindicales.

“El miedo estuvo en un principio, pero algunos les duró bastante tiempo, e incluso hasta ahora necesitan de la intervención del sindicato.”
(Entrevistado N° 30)

A través de los relatos de los sindicalizados más antiguos se logra percibir que su participación en esta creación fue crucial, sienten que han realizado un trabajo que involucró un gran esfuerzo, que ha trascendido a pulso a los nuevos trabajadores de la empresa y que se sienten decepcionados de la legislación que permite la extensión de los beneficios a los trabajadores no sindicalizados, a los cuales no le interesa la historia y el costo que han tenido que pagar para mantener el sindicato.

“No sé para qué estoy en el sindicato si los beneficios se les entregan a todos por igual, no es justo” (Entrevistada N° 5)

Los sindicalizados se sienten defraudados con la legislación vigente la que permite que el empleador extienda los beneficios a todos los trabajadores. Sin embargo el artículo 346 del Código del Trabajo establece que el empleador que haga extensivo los beneficios se obliga a descontar a los trabajadores no sindicalizados el 75% de la cuota sindical, a aquellos que tengan cargos y funciones similares.

“La constitución del sindicato ha sido muy importante para los trabajadores ya que la existencia de este ha podido mermar los atropellos de los que tiene más poder” (Entrevistada N° 31)

Si bien la acción del sindicato ha logrado disminuir los abusos, también han recibido discriminación de parte de la empresa por pertenecer a este. En Chile se pueden denunciar las prácticas antisindicales, estas son castigadas por la Ley. Art. 387, Código del Trabajo la que establece que serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y su procedimiento. (www. Dirección del Trabajo.)

Para la directiva sindical ha sido una tarea agotadora, los sindicalizados no quieren denunciar tales prácticas, ya que se presentan dificultades al momento de hacerlo porque obliga al trabajador a efectuar acciones fuera de su horario de trabajo o que deban solicitar permiso para salir. Se deduce en este estudio que la mayor parte de las denuncias a modo personal no se realizan, pero al mismo tiempo, también se observa que los trabajadores esperan que el sindicato intervenga a mediar entre los trabajadores y la administración de la empresa.

Los sindicalizados, como ha quedado de manifiesto a lo largo de este capítulo, manifiestan que desde la creación del sindicato se han producido cambios en las condiciones laborales al interior de la empresa, los que son atribuidos a distintos aspectos de la acción sindical, como queda de manifiesto en la siguiente tabla.

Tabla N° 6
Origen de los resultados obtenidos por el sindicato
Sindicato Policenter, 2014

Se atribuyen a:	N°	%
Por denuncias hechas por la directiva en la inspección del trabajo	3	7%
Por la creación del sindicato	17	43%
Por la gestión dirigencial	20	50%
TOTAL	40	100%

Fuente: Investigación Directa, Elaboración Propia

Como se puede observar el 93% de los trabajadores atribuyen los resultados favorables a la creación del sindicato y a la gestión de la directiva, vale decir, los concentran en factores internos, en los cuales tienen participación y formas de control. Resulta interesante que sólo el 7% lo atribuye a denuncias ante la Inspección del Trabajo realizado por la directiva, lo que podría estar influido por las trabas que dificultan el acceso de reclamos individuales, como ya se señaló en párrafos precedentes. .

Con todo el sindicato es la organización llamada a denunciar las malas prácticas efectuadas por las jefaturas. Quizás por ello es que los trabajadores encuestados coinciden en forma mayoritaria que la presencia del sindicato y sus gestiones son las que han dado resultados eficaces al momento de atribuir los logros del desarrollo sindical.

Pese a esas opiniones favorables, la vida sindical no ha estado exenta de problemas, como se evidencia en el siguiente testimonio:

“Desde que existe el sindicato se han producido cambios, pero también se han producido divisiones entre los compañeros, sobre todo cuando estamos en proceso de negociación colectiva” (Entrevistada N° 32)

La citada entrevistada alude a la negociación colectiva realizada en año 2014 que por primera vez implicó una peligrosa división entre los afiliados debido a que menos de la mitad de los sindicalizados quería votar la huelga y el resto aceptaba la oferta del empleador. La directiva hizo suya la decisión mayoría y aceptó la oferta del empleador firmando el acuerdo respectivo.

En forma posterior esa decisión tomada por la directiva en respeto de la mayoría, la minoría generó al interior del sindicato una corriente disidente a partir de su rechazo al citado acuerdo y porque la directiva no respaldó su propuesta de huelga. Tras un intenso debate esas alternativas no lograron concretarse porque en definitiva las bases, incluyendo a los propios críticos, se dieron cuenta que este sindicato todavía no tiene la fuerza necesaria para enfrentar una huelga, tanto en cantidad de sindicalizados como los recursos necesarios para la mantención económica de una medida de esa naturaleza.

Ese episodio, si bien tuvo una arista conflictiva y peligrosa para la organización, en su desenlace terminó por fortalecerla, porque quedó de manifiesto que duda para estos trabajadores pertenecer al sindicato es parte importante en su vida laboral. La seriedad con la que han tomado las obligaciones tanto para asistir a sus asambleas que se realizan los sábados en la tarde cada dos meses, pagar puntualmente la cuota sindical y la multa en caso de inasistencia a la asamblea, evidencian la seriedad y el respeto que les genera la organización.

Asimismo, están conscientes que los problemas que se producen al interior de sindicato son de carácter normal de una organización diligente, los que hasta ahora se han podido solucionar gracias al liderazgo y gestión que ejerce la directiva.

Finalmente, al momento de la investigación, se pudo constatar que el sindicato se mantiene activo proyectándose en las actividades que realizarán el siguiente año, con motivos netamente económicos, que junto con servir para el fortalecimiento del mismo, también les genere algún beneficio para sostener en mejor forma sus actividades.

CONCLUSIONES

Este estudio describe las motivaciones, proyecciones y desafíos que deben enfrentar los trabajadores que, por cansancio con las condiciones laborales en que se desenvuelve su existencia laboral o por un sentimiento o conciencia de pertenencia a la clase trabajadora, deciden enfrentar el poder de una empresa por medio de la creación de un sindicato.

La sindicalización ha sido y será la herramienta necesaria para la conquista de mejores condiciones laborales, además de avanzar en el respeto, integración e identidad entre sus compañeros de trabajo. Las luchas que están asentadas en la historia del sindicalismo, así lo demuestran.

Son muchos los elementos que componen el círculo de batalla ancestral para ser ignorados por la sociedad chilena, por ello es necesario motivar a los grupos para unirse en pro de sus intereses sociales, económicos y políticos los que son logrados sólo a través de un movimiento social o tras la intervención de un sindicato, según lo que concluye este estudio.

Un sindicato u organización centrado en sus miembros genera seguridad, solidaridad, delimita la acción de una empresa en los momentos en que esta transgrede los derechos de los trabajadores. De este modo los afiliados responden con gran motivación y apoyo en las decisiones que tienen que ver con su futuro laboral y económico, adaptándose a cada situación en apoyo a las decisiones en las que involucra su futuro y su realidad.

Sobre las motivaciones de los trabajadores

Según lo señalado en este estudio la necesidad de contar con la presencia de un sindicato que los representase ante el empleador para abogar por sus derechos, es una de las motivaciones que moviliza a los trabajadores, considerando que ellos conocían

muy poco de la sindicalización, su proceso y funciones de esta labor, lo que sin duda los haría protagonistas de sus propios cambios, además afirman que sin la intervención del sindicato, el clima laboral no hubiese cambiado, ni las condiciones paupérrimas en las que se encontraban.

Por otra parte, los estímulos para estas personas fueron mayoritariamente, en primer lugar hacia la intervención de la defensa de sus derechos laborales, y en segundo lugar la obtención de mejoras salariales.

Los motivos descritos anteriormente demuestran que para este grupo de trabajadores, la existencia de un sindicato permitió la valorización entre ellos como grupo, siendo una exitosa la gestión la única forma de enfrentar la autoridad de la clase dirigente.

Sobre la desigualdad y discriminación

Las contrataciones para el área administrativa son sólo para mujeres. No existe una escala de remuneraciones por lo cual los sueldos son diferentes dentro de esta empresa. De acuerdo con las tendencias actuales del mercado laboral, se componen de un factor permanente, constituido normalmente por el sueldo mínimo, y una parte variable, la gratificación que también se entrega de forma mensual. En el caso del personal que trabaja en ventas, se agrega otro factor variable que consiste en la posibilidad de aumentar su sueldo, mediante comisiones y porcentaje de ventas por sucursal.

Es por ello que la desigualdad es una problemática permanente. En esta línea los trabajadores proyectan a través del sindicato la búsqueda de incrementar sus sueldos. Estas expectativas económicas se concretaron en parte al Negociar Colectivamente, que les permitió conseguir por primera vez un trato igualitario y equitativo.

Más allá de los sueldos, la desigualdad siempre ha estado presente en la asignación de funciones y en los ascensos los que son de la exclusiva decisión del empleador, lo que le permite utilizar esos mecanismos como formas encubiertas de prácticas antisindicales. Un ejemplo de ello, es que a aquellos socios del sindicato que se les otorgó un ascenso debieron renunciar a la organización. Por lo tanto la discriminación la mantuvieron y las oportunidades sólo se las otorgaron a personas no sindicalizadas o para algunas que estaban dispuestas a desafiliarse del sindicato, para esta empresa pertenecer al sindicato significa que **“el trabajador no era digno de confianza”**. Estas acciones retrogradadas solo confirman que la desigualdad ha estado siempre presente ya que denota en los sueldos, funciones y ascensos, para estos trabajadores la desigualdad es una constante amenaza a la intervención del sindicato.

La desigualdad está asentada en la Ley, se observa que los sindicatos inter-empresas están sujetos a respuestas voluntarias del empleador, por lo cual un sindicato con estas limitaciones comienza su negociación con todo en contra, continuar con la negociación es arriesgar la estabilidad y la continuidad del mismo, así este estudio permitió conocer los riesgos y logros de la organización tras su afán, como también las faltas graves cometidas en contra de los trabajadores, prácticas antisindicales que pueden ser denunciadas y castigadas, lamentablemente en la práctica son más difíciles de demostrar ante tribunales.

Sobre las prácticas antisindicales

Los trabajadores de este sindicato en forma unánime señalan que la creación de su organización les trajo más de algún problema, aprehensión e incertidumbre por lo que podría suceder en el proceso de aceptación y ajuste de la empresa hacia ellos como sindicato, precisando que se produjeron muchas prácticas antisindicales por parte del empleador. Al respecto cabe señalar:

Hay muchas maneras de incurrir en estas prácticas, por ejemplo; negándose injustificadamente a recibir a los dirigentes de un sindicato constituido en la empresa, o negarse a proporcionarles la información necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones; ejerciendo presiones mediante amenazas de despido o de beneficios a los no sindicalizados, etc.

“Esta actitud está terminantemente prohibida por la Ley y constituye precisamente una práctica antisindical. Las sanciones consisten en multas que pueden llegar hasta 150 unidades tributarias mensuales. Estas se entienden como todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, organización o institución, que directa o indirectamente tiendan a impedir el ejercicio de la libertad sindical”
(www.direccióndeltrabajo.cl)

En este caso, desde un principio el empleador se interesa, por conocer a las personas que habían participado de esta acción, en su concepción, *“tan desleal hacia la empresa”*, por ello no quería recibir a la directiva y los trataba con interlocutores que no tenían ninguna capacidad de decisión y operaban como meros recaderos.

Sobre el desconocimiento de los trabajadores de una empresa

La negociación colectiva para el empleador es voluntaria, la empresa foco de este estudio al verse obligada a negociar con grupos de trabajo también creó otros grupos además del sindicato, adicionalmente desconoció a trabajadores de dos RUT comerciales aludiendo que estos no pertenecían a la empresa matriz, solo los trabajadores sindicalizados fueron desconocidos eran socios del sindicato, definitivamente la practica antisindical fue evidente, tras la denuncia realizada por la organización, la Dirección del Trabajo intervino obligando a la empresa a reintegrar la lista de trabajadores a la Negociación Colectiva, además de multarlos y resolver que

esta empresa era una sola, independiente de tener empleados contratados con diferentes RUT.

En cuanto a los Despidos

Durante el proceso de negociación colectiva los trabajadores gozan de fuero antes y después, sin embargo este empleador despidió a cuatro trabajadoras socias del sindicato, tras la denuncia del sindicato y la intervención de la Dirección del Trabajo, Policenter tuvo que reintegrar en sus puestos de trabajo, con las mismas garantías y cancelar el sueldo completo, las socias que estuvieron más de un mes despididas.

El temor a sindicalizarse

Los hechos demuestran que los trabajadores sentían temor de sindicalizarse, es sabido que si el intento de constitución de un sindicato es fallido el empleador despide al grupo que lo está intentando, la Ley vigente protege en estos casos pero solo por un tiempo determinado.

La Negociación Colectiva y sus efectos

La negociación colectiva de los sindicatos inter- empresa, como se señaló en el Marco de Referencia es optativa para los empleadores, lo que constituye una demostración más del peso que aún mantienen las normativas laborales heredadas de la dictadura, las que conciben el fenómeno social del trabajo desde una relación asimétrica entre las partes contratantes, privilegiando a una parte fuerte (el empleador) y desprotegiendo a la parte débil (el empleado).

Esa opcionalidad en la negociación colectiva con los sindicatos inter-empresa, permite encubrir una forma más de las prácticas sindicales, aunque legalmente no aparezca rotulada como tal. En el caso de la empresa Policenter la parte patronal se negó a la

negociación colectiva con el sindicato, pero no pudo evitar la negociación por grupos, tal como marca el Código del Trabajo.

Desde esa perspectiva se puede sostener que la dirigencia gremial y los afiliados tuvieron la capacidad dialéctica para obligar al empleador a negociar con los trabajadores por vez primera en la historia de la empresa. Asimismo, sirve para que la segunda negociación se realice directamente con el sindicato, lo que podría entenderse como una lección aprendida por los trabajadores y los empleadores, mejorando el clima laboral y fortaleciendo a la organización sindical.

LOGROS

Los sindicatos en este país son muy precarios, ser unitarios debilita la negociación colectiva y la huelga, específicamente el sindicato Policenter no disponía de recursos financieros para sostener una huelga en caso de tener que usar este instrumento de presión, además pocos socios y sin experiencia, estas razones no facilitaron una negociación firme que permitiera conseguir el petitorio de la asamblea.

Los logros conseguidos fueron pocos pero importantes, lo relevante en este caso es que los beneficios conseguidos fueron a través del trabajo alcanzado por el sindicato.

La negociación colectiva, procedimiento que a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo. (Dirección del Trabajo, 2012:12)

De acuerdo con la cita anterior es relevante en el sentido que exista un sindicato al interior de una empresa, como se ha descrito en el marco referencial, en Policenter no existía tal organización, por tanto la decisión de los trabajadores de constituir un sindicato fue crucial para cambiar la historia de ellos, que a pesar de tantas reglas se pueden usar en pro de beneficios colectivos, demostrando que al unirse no hay nada más que perder, de alguna manera el legislador colmó de obstáculos dirigidos a los trabajadores para la imposibilidad de negociar, así queda de manifiesto que las intenciones mancomunadas tienen un valor adicional demostrando que aunque los socios sean pocos, si están bien organizados y presentan un proyecto con argumentos sólidos se puede conseguir los beneficios a corto y largo plazo.

Los beneficios que se obtienen a través de esta medida se fijan a plazos y tiempos definidos, si bien no satisfacen las múltiples necesidades de los trabajadores coinciden en que estrechan la brecha de las desigualdades.

Integración a través del Sindicato

Respecto a este tema, es significativo mencionar que los trabajadores tienen infinidad de necesidades y una de ellas es sentirse integrado, sobre todo a una entidad que tiene que ver con la protección, la creación de la organización sindical facilitó la integración de los trabajadores a ser parte de un grupo de iguales e identificarse con el sindicato de esta empresa, la afiliación de las personas es iniciativa de ellas y adquieren el compromiso con ésta espontáneamente, cumpliendo con su asistencia a asambleas, cancelando su cuota sindical y multas, solidarizan con aporte económico en caso de solicitarlo, es palpable ante este estudio que la unidad y lucha por sus intereses personales y colectivos generan integración de una misma clase de personas, y perciben la realidad enfocada en el trabajo comunitario integral en el desarrollo como trabajadores y en la defensa de sus derechos en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Las fortalezas tras la creación de la organización

Sin duda la unión hace la fuerza, así se pudo evidenciar en el camino recorrido por este sindicato, crearon fortalezas en su historia la que les ayuda a generar lazos solidarios entre ellos, sindicato que se fue fortaleciendo a medida que avanzaba en la organización estructurada, exigiéndose metas colectivas e individuales, las que comprometen la voluntad de sus socios desarrollando ideas y actividades que aseguran la subsistencia del sindicato dentro de la empresa. Por sobre todo la perseverancia de la directiva sindical tras la defensa de los derechos fundamentales, respaldó las acciones que eliminarían el temor que los socios traían desde el inicio.

TRABAJO DECENTE

Trabajo decente es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de **libertad, seguridad y dignidad humana**.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”. (OIT pág. web)

A la luz de lo observado el sindicato se instaló para defender los derechos fundamentales, promover el sindicalismo, ampliar las perspectivas económicas y

obtención de resultados exitosos que generaron el fortalecimiento y aseguraron la permanencia de la organización sindical al interior de esta empresa, por sobre todo y lo más relevante impuso el respeto a la dignidad de los trabajadores.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

A continuación se analizará la comprobación de las hipótesis planteadas al inicio de este estudio. Para este efecto se corroboran en el mismo orden ya descritas.

La primera hipótesis señala: *“Las principales motivaciones que tuvieron los trabajadores de Policenter para sindicalizarse se relacionan con enfrentar en forma digna y justa las precarias formas de trabajo en que desarrollaban sus funciones”*.

Esta primera hipótesis se confirma, los datos obtenidos indican que los trabajadores se sindicalizan porque desean frenar las humillaciones que les producen jefaturas y apoderados de la administración, reclamando su derecho a realizar sus funciones de una manera digna y recibir un trato justo, ya que la arbitrariedad practicada al interior de esta empresa terminó con la paciencia de los trabajadores, las que conllevan a un convencimiento total de que la sindicación es el camino para asegurar el desarrollo de las funciones del trabajo.

La segunda hipótesis: *“Las perspectivas y proyecciones económicas que los trabajadores de Policenter se formularon al momento de sindicalizarse permitieron reducir los miedos y obstáculos que estos manifestaban antes de lograr este proceso colectivo”*, también se comprueba.

Los trabajadores de Policenter no tenían experiencias sobre el funcionamiento de un sindicato o los efectos que podía ocasionar, por estas razones y otros motivos es que les provocó miedo lo desconocido, comprensible mirado desde un contexto laboral de represión en que se tropezaron con diversos obstáculos y sentimientos encontrados, en concordancia con lo anterior ésta hipótesis se corrobora en su totalidad ya que los

trabajadores vencieron en conjunto los miedos y obstáculos para llevar a cabo su proceso colectivo, los que se originaron con las perspectivas económicas y la visión fructífera que les otorgaría las futuras propuestas sindicales y sus proyectos.

En cuanto a la tercera hipótesis: *“Las perspectivas que presentaban los trabajadores del centro Médico Policenter se relacionan con los intereses proyectados en las mejoras salariales mediante la Negociación Colectiva”*, de acuerdo con los resultados del estudio se comprueba.

Esta afirmación se sustenta en el hecho que las respuestas de los trabajadores entrevistados concuerdan en señalar que sus perspectivas estaban centradas en las mejoras salariales que se podrían conseguir a través de la negociación colectiva, convencidos de que la única forma de negociar era por medio de un sindicato, como lo indica la Ley.

De esta forma se observa con claridad que los trabajadores en general tenían necesidad de contar con una organización que los representaría ante el empleador, necesidad de defender los derechos humanos que deben estar siempre presentes en la vida laboral, con ello se evita pisotear la dignidad de cualquier persona. Además, contribuye a mantener la unión para el fortalecimiento del sindicato, cuyo objetivo es defender los derechos fundamentales de sus asociados quienes depositan toda su confianza y esperanzas de lograr un futuro mejor, considerando todos los riesgos en el compromiso adquirido con sus pares.

Por otra parte, se observó que en materia sindical que las acciones de los dirigentes se debilitan al encontrarse los sindicatos unitarios solos y negociando por empresa, este estudio da cuenta de lo fundamental e indispensable que es para la sindicalización avanzar hacia un cambio constitucional, para que los actores sindicales se fortalezcan como única organización sindical que concentren a todos los trabajadores del país organizados por rama productiva.

HALLAZGOS DE INVESTIGACIÓN

Un aspecto significativo de esta investigación es la importancia de analizar la problemática sindical y las relaciones laborales que esta conlleva, dado que cualquier cambio en la legislación beneficia o afecta de una manera transversal a toda la población y políticamente a un país.

Desde ese encuadre, se pueden identificar como los siguientes hallazgos de investigación de este estudio:

1- Tal como se mencionó en las conclusiones todavía en nuestro país no se puede constituir sindicatos libremente, sin tener represalias de parte de los empleadores. Por ello, la clandestinidad es habitual para la constitución de un sindicato, pese a encontrarnos en un país democrático. Específicamente en la empresa Policenter el sindicato se tuvo que constituir en silencio, tratando en todo momento que los empleadores no percibieran el movimiento que estaban incubando los trabajadores. Esto significa que las organizaciones sindicales aún no son reconocidas ni aceptadas por el capitalismo, ya que sus fines en el ámbito laboral tienen que ver con la distribución de la riqueza, es decir entregarles parte de las ganancias y utilidades de una empresa a los trabajadores.

En este sentido, el estudio da cuenta como los empleadores tienen facultades exclusivas en desmedro de los trabajadores, faltas que quedan impunes, debido a la débil legislación laboral que permite que los empleadores que incurren en ellas sean castigados con multas en dinero cuyos pagos se destinan a las arcas del Estado.

Por otro lado también se deja entrever la necesidad de que las negociaciones tuviesen participación tripartita, -Empleadores, Trabajadores y Estado-, esto permitiría dar más garantías para que los trabajadores puedan acceder a la información de una manera transparente. Cabe señalar que hoy en día la Dirección del Trabajo juega un papel de

guía con los sindicatos, lo que les permite realizar los trámites en los plazos que corresponden, no obstante los sindicatos se encuentran solos al momento de negociar.

De una manera general se puede decir que Chile está lejos de alcanzar un sistema universal de negociación en el sector privado, por rama de producción o por sectores, como se puede apreciar en otros países por ejemplo en Alemania, el cual no tiene sindicatos de una sola empresa, sino por varios rubros asegurando que la Negociación Global consigue más beneficios y abarca mucho mas.

2. Respecto a la sindicalización de trabajadores después de la segunda Negociación Colectiva, es necesario mencionar que una gran práctica antisindical de la empresa fue la extensión de beneficios a los trabajadores no sindicalizados, produciendo con ello un evidente daño a la organización sindical. Si bien existe el artículo 346 (siempre que la Negociación Colectiva haya sido con el sindicato y no por grupo) la que obliga a la empresa a descontar una cuota a los no sindicalizados, ésta no repara el daño ya que el trabajador se hace socio del sindicato por conveniencia y no por conciencia sindical antes de negociar.

Por otra parte, las prácticas antisindicales son conocidas como las acciones provenientes de cualquier persona, organización o institución, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical.

En la práctica es difícil probar una acción antisindical ya que requiere de testigos, además, el estudio demostró que los trabajadores naturalizan las prácticas antisindicales o falta grave en contra de derechos, resignándose a estas faltas en contra de algún trabajador, en muchas oportunidades ellos prefieren no denunciar, decisión que radica en las negociaciones individuales que la empresa ha mantenido con algunos trabajadores y por otra parte el afectado prefiere dejarlo sin denuncia en agradecimiento a algunas ayudas que han recibido por parte de la empresa.

3.- Otro hallazgo importante que da cuenta este estudio, es la necesidad del sindicato a abrirse a conocer otras realidades sindicales, las que pueden brindarles ejemplos de negociaciones ya realizadas, ya que esta organización no cuenta con redes sociales ni sindicales.

Este factor es tremendamente importante y significativo ya que los entrevistados también dejaron entre ver que los trabajadores no solo tienen problemas laborales, sino de otra índole, como problemas familiares y afectivos que de alguna manera afecta en el rendimiento laboral.

Los socios de este sindicato en su mayoría son mujeres que en el transcurso del tiempo han admitido sufrir o haber sufrido algún tipo de violencia, razón por la que les gustaría recibir ayuda desde alguna institución apoyo al que no acceden por desconocimiento o miedo a perder el trabajo.

Es claro que el sindicato existe para interceder y o resolver conflictos de tipo laboral, y se ha concentrado en su totalidad en las actividades dirigidas a este tema, sin embargo es una preocupación constante desde el sindicato atender de alguna forma el desamparo en que se encuentran los trabajadores en problemáticas sociales, haciendo la salvedad que dada la naturaleza la organización no está capacitado para atenderlas.

A la luz de estos hechos los trabajadores requieren de una atención integral que sindicalmente no pueden ser atendidas, por ello la importancia de estas redes con instituciones del Estado o programas sociales que les brinden orientación y apoyo a los trabajadores.

4.- En cuanto a las capacitaciones en el ámbito sindical para los dirigentes es un desafío tomar la responsabilidad sindical de entregar habilidades en temas relacionados con la sindicalización, el derecho laboral, contabilidad básica entre otros.

Es preciso señalar que todo trabajador debiera contar con conocimientos laborales, este estudio reflejó que los integrantes de este sindicato al iniciar su proyecto de constitución, desconocían todos los aspectos relacionados con las leyes laborales, no obstante, los resultados en el tiempo para los socios ha sido beneficioso ya que les ha permitido contar con conocimientos y formación que los prepara para responder oportunamente en situaciones de vulneración de derechos. Al interior de la empresa existe un lenguaje sindical que se percibe con mayor naturalidad, sobre la base de sus objetivos se espera cumplir con intensificar una cultura sindical de mayor peso.

Por otra parte la directiva sindical conviene en términos de estatus, tener un amplio manejo y habilidades para exponer el derecho laboral ante autoridades, trabajo que requiere de muchas capacitaciones considerando que esta problemática envuelve grandes temas por resolver.

De acuerdo a los datos se verificó que en las relaciones laborales los dirigentes y socios precisan alcanzar un nivel intelectual adecuado al nivel que aspira el sindicato en pro de su propia defensa.

Chile ha ratificado convenios internacionales, que tiene que ver con el derecho laboral, es importante reconocer los Principios Generales del Derecho del Trabajo que señala lo siguiente.

- El Trabajo es un Derecho Humano Social
- Está regulado por normas internacionales
- Sus normas son de carácter especial
- Regula relaciones con poderes desiguales entre las partes (empleador-trabajador)
- Indubio Pro operario: interpretación más favorable al trabajador

Lo anterior expuesto implica que es necesario desarrollar metodologías que apoyen el trabajo sindical, estas organizaciones cumplen un rol de fiscalización y formación, para asegurar el buen cumplimiento de los procedimientos administrativos que generen confianza entre trabajadores y empleador.

APORTE AL TRABAJO SOCIAL

Considerando el modelo neoliberal en que nuestra sociedad se encuentra inserta, que determina las condiciones políticas, económicas, sociales y laborales, la problemática laboral resulta ser una materia compleja que beneficia o perjudica a una gran masa de personas que resultan ser un pilar fundamental para esta sociedad ya que en ellos recaen todos los cambios –favorables y desfavorables- socioeconómicos y aquellos determinados por las políticas públicas.

Es en este contexto económico y sociopolítico actual en que se desarrolla el sindicalismo, razón por la que este estudio realiza una propuesta técnica sobre el aporte que puede realizar el Trabajo Social en el ámbito laboral sindical sustentado en la promoción, difusión, formación y la movilización del recurso humano.

- **Desarrollo de capacidades y formación de agentes de Cambio:** El Trabajo Social puede abordar el desarrollo de capacidades y la formación de nuevos líderes sociales al interior de la organización laboral, formación que se debe identificar con la organización sindical a través de la entrega de conocimiento. Sobre este aspecto es menester del Trabajador Social reconocer y considerar el factor de género femenino al interior de los sindicatos, mujeres que deben lidiar con los problemas laborales, familiares y económicos siendo estos últimos postergados por las empresas.
- **Diagnóstico y Plan de Acción:** El Trabajo Social cuenta con las herramientas teórico prácticas que le permiten situarse en una organización sindical presentar planes de trabajo basados en la evaluación de temas atinentes como por ejemplo la participación sindical de los trabajadores y dirigentes. Desde esta perspectiva, dichos planes de intervención se deben orientar a entregar herramientas básicas teórico prácticas que permitan comprender y abordar las problemáticas y dificultades detectadas en forma globalizada.

- **Formación en el ámbito del Sistema sindical:** El sistema sindical es rígido en el sentido legal, tiene normas y procedimientos que tienen que ver con requisitos y cumplimientos de plazos exactos para lograr procesos de constitución de sindicatos, renovación del directorio, presentación de proyectos y negociación colectiva. El trabajador social al tener un mayor acercamiento al ámbito legal y contar con formación en el manejo de grupos, posee las herramientas que le permitan generar capacitaciones orientadas a entregar conocimiento y formación general a los trabajadores sobre dicha normativa, permitiendo con ello el empoderamiento de los trabajadores y el fortalecimiento de la organización sindical.

En forma general cabe destacar que en el encuadre ético y político del Trabajo Social se encuentra la defensa de los Derechos Humanos, entendidos como los supuestos básicos y esenciales que garanticen el respeto y desarrollo de una vida humana digna. En este sentido, en el sindicalismo se conjugan la defensa de los derechos laborales y la defensa de los derechos humanos conformándose en un nicho para la labor de un Trabajador Social enfocada a proteger los principios del Derecho laboral, otorgando apoyo técnico para guiar a grupos de trabajadores y trabajadoras, instar al fortalecimiento del liderazgo laboral, la interacción intersindical y la relación del sindicato con las instituciones estatales, Finalmente contribuir en soluciones concretas a las problemáticas de los trabajadores.

En resumen, a nivel laboral sindical es posible visualizar las siguientes líneas de intervención:

- Intervención en la resolución de conflictos ya sean laborales o externos a la institución laboral, que permitan la identificación de estos conflictos y su resolución a través del diálogo.
- Apoyo en la promoción de la organización sindical dentro de la empresa, para que esta sea mirada desde un escenario constructivo para los trabajadores, de igual

forma en el avance y desarrollo de proyectos internos y externos en beneficio de la organización y los trabajadores.

- Potenciar el trabajo entre redes sociales y sindicales, conexas a otras instituciones sindicales más eficaces las que en definitiva puedan intervenir en la elaboración de programas y Políticas Públicas que proponen los trabajadores de organizaciones de base, las que fortalezcan el sindicalismo y que a su vez favorezcan a miles de trabajadores.
- El Trabajo Social debe permitir y facilitar la plena participación de todos, contribuir al desarrollo individual y colectivo, en cuanto a la sindicalización, esta debe brindar una formación integral entregando herramientas útiles para el óptimo crecimiento del individuo el grupo.

Finalmente, es indispensable que el Trabajo Social mantenga una reflexión constante sobre el origen y propósito del sindicalismo el cual ha nacido de las necesidades no satisfechas de los trabajadores, que en el fondo representan la disconformidad de una gran mayoría de chilenos. La historia es clara en mostrarnos que la evolución social y laboral de nuestra sociedad se funda en grandes luchas y logros obtenidos a través de la organización de las personas, generando movilizaciones de grandes movimientos sociales que han apuntado a conseguir cambios que permitan la equidad y la justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg (1995) Técnicas de Investigación Social, 24^a Edición, Buenos Aires Argentina, editorial LUMEN.
- Antunes, Ricardo (1999) ¿Adiós al Trabajo?, Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Editorial Antídoto.
- Canales, M Cerón (1994) “Grupo Focal” Revista de Sociología Ediciones del Departamento de Sociología, de la Universidad de Chile. Editorial, edición.
- Castel, Robert (1997) “La Metamorfosis de la Cuestión Social”, Argentina, Editorial Paidós.
- Central Unitaria de Trabajadores (2009) “Manual de participación y Estudio”, Escuela Nacional Sindical-CUT, Chile, 1^a Edición.
- Central Unitaria de Trabajadores (2013) Agenda Social y laboral de la CUT.
- Código del Trabajo D.F.L. 1, Ediciones Gabriela, 1^a edición
- Foucaut, Michele (2010) “Obras Esenciales en Papel”, editorial Paidós Iberica.

Lenin, V.I. (1968)	El imperialismo fase superior del capitalismo, España, Ed. El Caballito.
Organización Internacional del Trabajo (1995)	Declaración de Filadelfia, Derecho Sindical, 1995, 1ª Edición Copyright Organización Internacional del Trabajo.
Organización Internacional del Trabajo (2012)	Guía para la Negociación Colectiva, Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
Ortiz L., Fernando (1985)	El Movimiento Obrero en Chile 1891-1919, Libros del Meridión, Madrid, Ediciones Michay S.A.
S. J. Taylor/R. Bodgan (1994)	Métodos de Investigación Cualitativa, España, Ediciones Paidós, 37ª edición.
Thayer A. William y Novoa F., Patricio (2000)	Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile.
Tironi, Eduardo (1987)	El Estado de Chile. Revista Chilena de Derecho, Volumen 14.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Blúmer (1969) Interaccionismo Simbólico
<http://cmap.javeriana.edu.co/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1K6XH9QJQ-1HB851T-2M6> [consultado el 12 julio de 2014]
- Centro Médico Policenter S.A. www.policenter.cl
[consultado el 20 de marzo de 2015]
- Consenso de Washington geografiavbconvittonapoli.wikispaces.com/,
[Consultado 6 Octubre 1015.]
- Constitución Política de Chile, Artículo 19, N°16 https://www.camara.cl/camara/media/docs/constitucion_14.pdf
[Consultado 06 Octubre, 2014]
- Dirección del Trabajo www.direccióndeltrabajo.cl
www.dt.gb
[consultado el 05 de mayo de 2014]
- Duran, G y Kremerman, M.: (2015) Los verdaderos sueldos de Chile
www.fundaciónsol.cl
[Consultado el 8 de octubre 2015]
- Henriquez, H., V. Riquelme (2006) Lejos del Trabajo Decente: el empleo desprotegido en Chile, en Cuaderno de investigación N° 30, Departamento de

- Estudios, Chile.
www.dt.gob.cl [Consultado 24 noviembre 2014]
- Marengo, D. (2005) Encuentro latinoamericano de Trabajo Social
http://www.prensamercosur.com.ar/apm/buscador.php?cadena=marengo
&pagina=4&qreg=36&tp=4.
(Consultado el 4 octubre de 2014.)
- Narbana; K (2015) Hacia una historia del tiempo presente: Lo que
cambió el Plan Laboral de la Dictadura”.
www.fundacionsol.cl/wp-
consult/uploads/2015/09/IBUL_plan
[Consultado 5 octubre 2015]
- Ruidos de Sable en Chile 1924 <http://www.taringa.net/post/info/12012351/Ruido-de-Sables-en-Chile-1924.html>
[consultado el 12 de agosto de 2015]
- Serie “Debates políticos y sociales N°2”: Reformas laborales para un Chile moderno [http://www.chile21.cl/wp-content/uploads/2014/03/foro_laboral_final.indd .pdf](http://www.chile21.cl/wp-content/uploads/2014/03/foro_laboral_final.indd.pdf)
[consultado 08 agosto 2014]
- Tercera Revolución Industrial (<https://es.answers.yahoo.com>,
[Consultado 10 Octubre, 2014]
- Trabajo Decente en América Latina y el Caribe (http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) [Consultado 24 noviembre 2014]

¿10 puntos 5 estrellas tercera
revolución industrial?

<https://espanol.answers.yahoo.com/question/index?qid=20110917045836AAFXmK5>

[consultado el 07 septiembre de 2014]

ANEXOS

ANEXO N° 1

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Sindicalización: Derecho sindical, la sindicalización es el sistema organización social de los trabajadores que tiene como fin la defensa de los derechos laborales y fundamentales, negociar colectivamente para generar mejores condiciones salariales, que sean más inclusivo y equitativo, entre otros.(Copyright Organización Internacional del Trabajo 1995 Primera edición 1995)			
Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas
Sindicalización: derecho a la libertad sindical que tienen los trabajadores de Policenter para organizarse, afiliarse libremente a la organización sindical presente en la empresa, cuyo fin es velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales y el respeto a los derechos fundamentales.	Motivaciones individuales de los trabajadores de Policenter. Motivaciones colectivas de los socios sindicalizados.	Identificación de malas prácticas laborales Defensa de sus derechos laborales Identificación de beneficios de los cuales puede participar(mejoras salariales, bonos, otros,) Posibilidad de negociaciones colectivas.	Podría señalar cuáles fueron sus motivaciones personales que lo llevaron a ser parte del sindicato? ¿Sentía que sus derechos no se respetaban? ¿Esperaba que un sindicato defendiera sus derechos? ¿Esperaba obtener mejores condiciones laborales y beneficios en una negociación colectiva por pertenecer al sindicato? ¿Podría indicar que mejoras y beneficios?

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas
Sindicato: Asociación de trabajadores de Policenter, cuya finalidad es la defensa de los intereses laborales y económicos de sus asociados, que responde a la tipología de Interempresa.	Rol de liderazgo del sindicato al interior de la empresa.	Valoración que tienen los trabajadores sindicalizados sobre las iniciativas que ha liderado el sindicato al interior de la empresa. Identificación de instancias que demuestran el liderazgo del Sindicato	Como socio del sindicato, usted considera que el sindicato tiene una actitud de liderazgo al interior de la empresa? SI____ NO____ ¿A qué lo atribuye? ¿Podría identificar algunas instancias en que el sindicato haya tenido un rol de liderazgo? -Convocatoria a asamblea (SI____ NO____) -Conducción de la organización de los acuerdos logrados en las asamblea (SI____ NO____) -Mesas de trabajo establecidas con el empleador.

	Rol formativo del sindicato en la empresa.	Valoración que tienen los trabajadores sindicalizados sobre las actividades de formación que ha desarrollado el sindicato al interior de la empresa	Cuándo usted ha tenido dudas o consultas sobre temáticas asociadas al cumplimiento de la normativa laboral (contrato, horario, remuneraciones, otros), ha solicitado asesoría a las dirigentas del sindicato? (SI__ NO__) Si la respuesta es SI ¿En qué temas solicitó apoyo? Contrato - Remuneraciones - Jornada laboral - Despidos - Renuncias - Permisos - Beneficios Si la respuesta es NO pasar a la siguiente pregunta : ¿A qué lo atribuye? Falta de iniciativa Falta de tiempo Porque tuvo la información por otros medios
	Rol negociador que ha establecido el sindicato en la empresa.	Identificar el sentido que ha tenido para los trabajadores sindicalizados las instancias de conciliación en que ha participado el sindicato al interior de la empresa.	¿Usted podría identificar las instancias en que el sindicato ha tenido un rol conciliador (rol asociado a la resolución de conflictos entre trabajadores, trabajadores y empleadores, trabajadores y jefatura) al interior de la empresa? Considera que el sindicato al cual pertenece ha logrado: La resolución de conflictos internos entre los trabajadores. Si__ no__ La resolución de conflictos internos entre los trabajadores y la jefatura. Si __No__ La resolución de conflictos internos entre los trabajadores y el empleador. Si__ No__

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas
Trabajadores sindicalizados: todas las personas que desarrollan labores en la empresa Medical Policenter y que pertenecen a su sindicato por voluntad propia.	Sentido de pertenencia y valoración del sindicato	Intereses que identifican los trabajadores que se encuentran asociados, ha pertenecer a un sindicato. Resultados favorables o desfavorables de conformar una organización sindical Conocimiento de los derechos laborales.	Indique su antigüedad como sindicalizada Señale sus motivaciones como trabajador para sindicalizarse. Pensó que formar un sindicato sería beneficioso para los trabajadores? ¿Desde que se formó el sindicato hasta la fecha actual, usted cree que esta organización ha traído resultados favorables o desfavorables para los trabajadores? Antes de pertenecer al sindicato, usted ¿conocía sus derechos laborales? Ahora que pertenece al sindicato, ¿Usted tiene mayor conocimiento sobre sus derechos laborales?
	Prácticas antisindicales al interior de la empresa	Temores y obstáculos para sindicalizarse	Antes de la formación del sindicato ¿cuáles era la actitud del empleador ante las peticiones y reclamos de los trabajadores? En su opinión existían condiciones desfavorables en la empresa para la sindicalización? ¿Cuándo usted se asoció al sindicato Policenter: ¿Tuvo miedo a perder su trabajo? Cuando se formó el sindicato ¿hubo resistencia del empleador a la organización colectiva de sus trabajadores? ¿La empresa obstaculizó la negociación colectiva por ser un sindicato mutl rut? ¿Existió amedrentamientos o represalias por parte del empleador a los trabajadores sindicalizados? ¿Se generaron despidos? ¿El empleador condicionó ascensos y mejores condiciones laborales a la desafiliación sindical? ¿Existió hostigamiento a las dirigentes? ¿Autoriza espacios de encuentro colectivo de los trabajadores sindicalizados?

ANEXO N°2

INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

PRESENTACION

- Las siguientes preguntas forman parte de un estudio que permitirá conocer las motivaciones individuales y colectivas que tuvieron los trabajadores y trabajadoras de Medical Policenter S.A. al momento de conformar el sindicato al cual usted pertenece.
- Las respuestas que usted entregue no tienen una valoración de respuestas buenas o malas, solamente permitirán conocer la mirada de los socios del sindicato en mención sobre los temas de interés.
- Si tiene alguna duda sobre las preguntas que a continuación se presentan, usted puede pedir apoyo para aclararlas.
- Intente responder en forma simple y clara a la pregunta realizada.
- En el caso de las preguntas que tienen alternativas de respuesta como SI____, NO____ o espacios para su respuesta debe marcar su opción de respuesta con una X.
- Su participación es importante para este estudio, razón por la cual se agradece su participación y honestidad.

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO

1. Intereses individuales que llevaron a los trabajadores del centro médico Policenter a sindicalizarse.

1.1. Indique su antigüedad como sindicalizada _____ meses _____ años

1.2. Señale los intereses individuales que tuvo como trabajador para sindicalizarse.

1.3. Desde que se formó el sindicato hasta la fecha actual, usted cree que esta organización ha traído resultados favorables o desfavorables para los trabajadores?

1.3.1. ¿A Qué lo atribuye este resultado?

1.4. Antes de pertenecer al sindicato, usted ¿conocía sus derechos laborales?

1.5. Ahora que pertenece al sindicato, ¿Usted tiene mayor conocimiento sobre sus derechos laborales?

2. Temores y obstáculos que debieron enfrentar estos trabajadores al momento de sindicalizarse.

2.1. Cuándo usted se asoció al sindicato Policenter:

2.1.1. ¿Tuvo miedo a perder su trabajo?

2.1.2. ¿Pensó que formar un sindicato sería beneficioso para los trabajadores?

2.2. Cuándo se formó el sindicato el empleador :

2.2.1. ¿Tuvo una actitud positiva o negativa con los trabajadores?

2.2.2. ¿Se generaron despidos?

2.2.3. ¿Autorizó espacios de encuentro colectivo?

2.2.4. ¿Hubo mal trato laboral a los trabajadores sindicalizados?

2.2.5. ¿Hubo hostigamiento a las dirigentes?

3. Motivaciones colectivas que tuvieron estos trabajadores sobre la sindicalización.

3.1. ¿Podría señalar cuáles fueron sus motivaciones personales que lo llevaron a ser parte del sindicato?

3.2. Podría identificar los beneficios en los cuáles puede participar en forma colectiva por pertenecer al sindicato?

3.3. ¿Usted sabe lo que es la negociación colectiva?

3.4. ¿Usted ha participado de alguna negociación colectiva por ser parte de este sindicato?

3.5. Usted apoya la negociación colectiva como forma de obtener beneficios como trabajadores?

3.6. ¿Señale la cantidad de negociaciones colectivas de las cuales usted se ha beneficiado?

3.7. Identifique los beneficios que ha recibido producto de la o las negociaciones colectivas?

4. Valoración de los trabajadores sindicalizados sobre el rol de liderazgo que ha establecido el sindicato al interior de la empresa.

4.1. Como socio del sindicato, usted considera que el sindicato tiene una actitud de liderazgo al interior de la empresa? SI____ NO____

¿A qué lo atribuye?

4.2. ¿Podría identificar algunas instancias en que el sindicato haya tenido un rol de liderazgo?

- Convocatoria a asamblea (SI__ NO__)
- Conducción de la organización de los acuerdos logrados en las asamblea. (SI__ NO__)
- Mesas de trabajo establecidas con el empleador.

5. Valoración de los trabajadores sindicalizados sobre el rol formativo que ha establecido el sindicato en la empresa.

5.1. Cuándo usted ha tenido dudas o consultas sobre temáticas asociadas al cumplimiento de la normativa laboral (contrato, horario, remuneraciones, otros), ha solicitado asesoría a las dirigentas del sindicato?

SI__ NO__

Si la respuesta es SI ¿En qué temas solicito apoyo? (marque con una X)

- Contrato _____
- Remuneraciones _____
- Jornada laboral _____
- Despidos _____
- Renuncias _____
- Permisos _____
- Beneficios _____

Si la respuesta es NO ¿A qué lo atribuye?

Falta de iniciativa _____

Falta de tiempo _____

Porque tuvo la información por otros medios _____

6. Sentido que ha tenido para los trabajadores sindicalizados el rol conciliador que ha establecido el sindicato en la empresa.

6.1 ¿Usted podría identificar las instancias en que el sindicato ha tenido un rol conciliador (rol asociado a la resolución de conflictos entre trabajadores, trabajadores y empleadores, trabajadores y jefatura) al interior de la empresa?

6.2 Considera que el sindicato al cual pertenece ha logrado:

La resolución de conflictos internos entre los trabajadores. Si ____ no ____

La resolución de conflictos internos entre los trabajadores y la jefatura. Si ____ no ____

La resolución de conflictos internos entre los trabajadores y el empleador. Si ____ no ____