

Reproducido en www.relats.org

TESTIMONIOS

AYER Y HOY DEL SINDICALISMO EN CHILE

Juan Manuel Sepúlveda Malbrán

Publicado en el cuarto libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2013

Hace treinta años fui forzado a abandonar el país y lo dejé con un movimiento sindical unitario, activo, comprometido, con poder de movilización, en el cual todos y todas teníamos un lugar y una responsabilidad. Nos movilizábamos masiva y valerosamente a favor de la igualdad, la justicia social, la libertad, la democracia política y por mejores condiciones de vida.

Eran nuestros objetivos comunes a pesar de nuestras diferencias. Eran los años de la Coordinadora Nacional Sindical, CNS. Unidad en la diversidad fue la clave que condujo a la derrota definitiva de la dictadura.

Defendíamos lo conquistado en años de lucha cuando obtuvimos el nivel más elevado de desarrollo durante los años de la reforma democrática de 1964 a 1973. Ni antes ni después existe parangón en las tres dimensiones básicas y universales en que es posible medir nuestro poder e

influencia: la sindicalización, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a huelga.

Entre 1958 y 1973 más que se triplicó el número de trabajadores sindicalizados, de 307 mil a 934 mil, que representaba el 32,3 por ciento de la fuerza de trabajo. Pero, simultáneamente, también aumentó la capacidad de negociación y de presión de los trabajadores, de suerte tal que si entre 1952 y 1964 negociaban 203 mil trabajadores cada año, en el periodo 1964-1973 lo hicieron 319 mil. El promedio anual de huelgas se elevó de 265 en 1952-1964 a 1.689 en 1964-1973. Asimismo, el número de trabajadores comprometidos, superó con creces el de los trabajadores en negociación.

Regresé a mi país en el momento que los partidos políticos que integraban la “Concertación” perdían el gobierno que administraron durante 20 años. Con un Chile más democrático, con mayor libertad y justicia social, pero con un movimiento sindical atomizado, debilitado, e incluso poco democrático.

Cinco centrales sindicales se disputan entre ellas los pocos trabajadores y trabajadoras organizadas. Por ejemplo, en el 94.9% de las empresas no existe organización sindical y en el 5.1% de las empresas, donde se cuenta con sindicato, el 4.4% está en receso y cuando se está activo, la división sindical es su característica.

Me encontré con un país con bajos niveles de sindicalización y donde hay afiliados, éstos se concentran en las grandes empresas y en algunas ramas de actividad económica con menor impacto en el empleo. Del total de 22176 organizaciones registradas en la Dirección del Trabajo (2010), 12836 no presentan actividad alguna. Esto es, el 57.8% de

las organizaciones sindicales constituidas se encuentran inactivas.

De los 801 mil trabajadores organizados (2010), el 62.6% está en un sindicato de empresa; el 16.4%, en un sindicato inter-empresa; el 14.4% en un sindicato de trabajadores independientes y el 3.6% en un sindicato de trabajadores transitorios.

Por efectos de la división, aumenta el número de sindicatos, los que son cada vez más pequeños. Mientras en 1991 se registraban 7.707 sindicatos vigentes activos, en el 2008, existían 9.340 sindicatos activos, pero su tamaño promedio llegaba a 87 afiliados.

En cuanto a la afiliación sindical, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) aglutina el 85.2%, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) el 8.9%, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) el 5.9%, la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) no registran datos oficiales.

La democracia política es indispensable para garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, pero no es suficiente por sí misma. Dicho de otro modo, su advenimiento no ha significado el respeto automático de los derechos fundamentales en el trabajo.

Las violaciones de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva se cometen, de hecho, de manera más sutil y velada.

Persiste el déficit en el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales, los atentados a la libertad sindical y la insuficiencia de la negociación colectiva como instrumento para conquista de derechos y creación de

entornos favorables al desarrollo productivo, continúan obstaculizando el crecimiento sindical y eso deriva en condiciones laborales de explotación, discriminación e intolerancia social; además de corroer y socavar la convivencia y los fundamentos de la democracia, constituyéndose en un obstáculo al trabajo decente y desarrollo con equidad social.

Nuestro país presenta un denominador común: el sindicalismo ha sufrido un fuerte retroceso en los últimos años. Este retroceso también se manifiesta en una disminución del número de convenios colectivos firmados y de trabajadores cubiertos, en un empobrecimiento de sus contenidos y en una pérdida de peso de la negociación de rama frente a la negociación de empresa o individual.

Las cifras de la negociación colectiva (2010) afirman que solo un 5% de las empresas tienen acuerdos colectivos de trabajo vigentes y que una pequeña porción del empleo asalariado del sector privado, accede a la misma. Los últimos datos muestran que de los 5622 mil trabajadores, como fuerza laboral con potencial de sindicalización, solo 233 mil están involucrados en instrumentos colectivos, lo que significa un 4.1%.

Los trabajadores cubiertos por contratos y convenios colectivos representan menos de un tercio de los trabajadores sindicalizados y, en consecuencia, una ínfima proporción de la fuerza de trabajo ocupada (3,4% en 2009).

La conflictividad laboral medida en número de movimientos huelguísticos, disminuye paulatinamente a lo largo de toda la década del 90. Y es en el periodo más depresivo, de 1998 a 2005, cuando el promedio de trabajadores en huelga se sitúa

en los 12 mil por año, después de haberse empinado a más 30 mil durante el primer gobierno de la transición.

Esto significa que en este periodo crítico habrían participado en alguna huelga legal, a lo menos 20 trabajadores por cada mil sindicalizados. Este comportamiento, en épocas de crisis, se explica por una institucionalidad que permite al empleador reemplazar transitoriamente a los trabajadores en huelga y, de este modo, limitar sus expectativas salariales.

Los sectores donde la disminución del número de huelgas es más elocuente son servicios e industria. A su vez, la mayor cantidad de trabajadores involucrados en los movimientos pertenecen a la industria, servicios, minería y transportes.

Cada vez son menos los trabajadores y trabajadoras que pueden ejercer sus derechos fundamentales. Son innumerables los casos que podríamos citar sobre todo tipo de violaciones a los Derechos Fundamentales en el Trabajo que se han cometido este último año y las persistentes limitaciones para ejercerlos y que provienen de años anteriores.

La OIT, a través de los tres informes anuales de su Comité de Libertad Sindical y del informe anual de su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, dan cuenta de una persistente violación de estos derechos y de las limitaciones existentes para su libre ejercicio.

También el informe del año 2010 sobre los Derechos Humanos del Departamento de Estado de los Estados Unidos, muy poco difundido en los medios de comunicación, da cuenta de las limitaciones y el preocupante aumento de violaciones y limitaciones de los Derechos Fundamentales en el Trabajo en Chile.

Además de lo que ya nos hemos referido a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, agrega que en nuestro país en el último año hubo un incremento del trabajo infantil y de formas de trabajo forzoso u obligatorio. El informe (2011) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), ampliamente difundido en los medios de comunicación, nos ubica como el país más desigual entre sus miembros.

La creciente apertura al exterior de nuestro país, tratando de lograr las mejores posiciones competitivas, con los consecuentes intentos de bajar los costos productivos, se traduce en desregulación, baja de salarios, aumentos de contratos irregulares, reestructuraciones de empresas, y en general en un clima de temor e inestabilidad en los sectores laborales, golpea fuertemente al movimiento sindical. Chile es el país económicamente más abierto del mundo, posee el record de Tratados de Libre Comercio suscritos con diversos países. Por su trascendencia podemos señalar el TLC con Estados Unidos y el TLC con la Unión Europea, ambos tratados contienen cláusulas sociales que comprometen respetar los Derechos Fundamentales en el Trabajo, sin embargo desde que fueron suscritos ha ocurrido un incremento a las violaciones de esos derechos.

El tema se torna más complicado por la división sindical, lo que dificulta, obviamente, cualquier esfuerzo por concertar al movimiento sindical. Lo comprobamos casi a diario a través de las declaraciones de la CUT, la UNT, la CAT, la CGT y la CNT.

Lo pudimos observar en las negociaciones del salario de los trabajadores y trabajadoras fiscales, y en los despidos masivos de la administración pública (2010-2011-2012).

Las pugnas ideológicas y los personalismos han afectado a la unidad del movimiento sindical, y fundamentalmente a las negociaciones que tienen lugar en el escalón más elevado, pues la pluralidad de interlocutores, que a menudo rivalizan entre sí y las presiones que a veces se libran, tornan sumamente difícil, cuando no imposible, la negociación.

El resultado es un entramado de organizaciones sindicales no solamente reducidas en su cobertura, sino políticamente débiles. Es ésta debilidad la que, en última instancia, ha limitado la capacidad de los trabajadores y trabajadoras de negociar políticas redistributivas y por tanto, de impedir la progresiva concentración del ingreso

Con toda seguridad cada uno y una de ustedes tendrán una lectura y una interpretación de las cifras sobre sindicalización, negociación colectiva y huelga. Podrán coincidir conmigo que en términos generales es el resultado de un proceso de cambio, cambio de época se podría asegurar, proceso que aun está en curso, que ha diversificado y transformado profundamente las clases y sectores sociales sobre las cuales se había construido el sindicalismo históricamente.

Coincidirán también que la creciente apertura al exterior de nuestro país, tratando de lograr las mejores posiciones competitivas, con los consecuentes intentos de bajar los costos productivos, lo que se traduce en desregulación, baja de salarios, aumentos de contratos irregulares, reestructuraciones de empresas, y en general en un clima de temor e inestabilidad en los sectores laborales, golpea fuertemente al movimiento sindical.

Las reestructuraciones económicas han alterado las estructuras productivas, cae la actividad de los sectores

tradicionales, base de la inserción sindical, y surgen nuevos sectores con nuevas condiciones de trabajo, en los que no existían sindicatos o si existían eran débiles y dispersos. Los procesos de negociación colectiva comienzan a verse afectados, en la medida que se tiende a privilegiar el empleo por sobre los reajustes salariales, lo que abre las puertas para la desregulación laboral, contratos atípicos, presiones indebidas, prácticas antisindicales.

En este contexto, el rol y la función del sindicalismo se encuentra fuertemente afectada y cuestionada, en la medida en que sus reivindicaciones no son fácilmente obtenidas, las conquistas que puedan exhibirse son escasas, las presiones por desincentivar la afiliación se incrementan, al igual que un espíritu más individualista y menos solidario, tanto en la sociedad en su conjunto como en el seno de los trabajadores.

A ello se agrega que las empresas, por lo general, van cambiando sus estilos de trabajo, sus valoraciones, sus formas de organización y sus estilos de gestión del personal, combinándose gestiones arcaicas y atrasadas, presididas por estilos autoritarios –que se incrementan- con formas más modernas, de tipo más horizontal y menos jerarquizadas, pero que muchas veces tienden a dejar de lado a las organizaciones sindicales.

Todo este cuadro impacta con fuerza la estructura sindical, sus plataformas de lucha, sus propuestas, sus prácticas tradicionales, incluso sus propias metas, incidiendo todo ello en un continuo y progresivo debilitamiento del movimiento sindical, que en algunos casos se transforma verdaderamente en crisis de funcionamiento, si no de credibilidad.

En este escenario, las orientaciones tradicionales del sindicalismo sufren una prueba de fuego, se cuestionan sus formas organizativas, sus estilos de dirección, sus formas de lucha, sus tácticas y estrategias.

Cabe preguntarse entonces en qué medida es afectado por esta situación generalizada el sindicalismo de nuestro país, en su estructura, peso, capacidad de presión, unidad; cuáles son los aspectos generales compartidos por cada sindicato.

Cuáles son las respuestas que se diseñan frente a esta situación general, sus aspectos comunes y diferenciales, así como sus desafíos y proyecciones. De aquí entonces que una de las dificultades más urgentes de superar, y a la vez más difícil, que enfrenta el sindicalismo, es la adaptación de sus propias estructuras orgánicas a la dinámica del mundo actual.

Es necesario concebir organizaciones adaptables, flexibles y descentralizadas, superando las rigideces tradicionales de las organizaciones sindicales. Si el mundo del trabajo es cada vez más dinámico y cambiante, no es posible afrontar sus retos con estructuras rígidas.

El movimiento sindical siempre ha reivindicado la representación conjunta de los trabajadores y trabajadoras, y no sólo de sus afiliados. Hay enormes franjas de trabajadores y trabajadoras que conforman nuevos sectores, sin tradiciones sindicales o desorganizadas, y otros que mantienen relaciones salariales precarias o atípicas. ¿Cómo representar efectivamente los intereses y los valores de estos sectores de trabajadores?, ¿Qué formas organizativas son las más apropiadas para dar cuenta de estas realidades?

La heterogenización de la base sindical tradicional con la incorporación masiva de la mujer a la fuerza de trabajo (desequilibrando un concepto tradicional del mercado), con la cada vez mayor variedad de calificaciones y las nuevas formas de contratación, representa una dificultad para los sindicatos en su capacidad para articular las diferentes demandas de cada uno de estos segmentos de la fuerza de trabajo en un proyecto sindical común.

Una realidad constatada bastante importante, es que la unidad ya no es un problema ideológico en el movimiento sindical, sino motivado ahora por otros factores que van desde lo económico, el afán de protagonismo o por factores neutralizadores internos y externos, hasta la falta de una visión que sume esfuerzos dentro de la diversidad.

Esto me parece muy revelador del estado actual del sindicalismo en general en nuestro país, que excede el ámbito del partido político. Ya no tienen tanta vigencia como en el pasado las adhesiones ideológicas, partidarias, o bien a la acción de las Centrales Sindicales Internacionales. No, ya los factores de desunión son más pedestres, más locales. Lo grave es que ello imposibilita avanzar en la unidad del movimiento sindical.

Sin embargo, es un hecho constatado que el movimiento sindical, no obstante sus debilidades y carencias, ha logrado mantenerse como el principal actor organizado en el ámbito de las relaciones laborales.

Ha sabido plantear, igualmente, en defensa de los derechos y libertades de los trabajadores y trabajadoras, y de las organizaciones sindicales, las denuncias correspondientes

ante los organismos internacionales del trabajo, durante la dictadura fue un hecho evidente.

Aunque debe constatarse que frente a los despidos y discriminación de los trabajadores y trabajadoras de la administración pública (2010, 2011 y 2012) no tuvo la capacidad para utilizar esos instrumentos y mecanismos de control con que cuenta la OIT para la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país.

Ha realizado diversos intentos por renovar los principios de la acción sindical y su ámbito de influencia en el contexto de la sociedad civil. Esto último, me parece de especial relevancia, toda vez que se asume como rol del sindicalismo su acción e influencia en el amplio contexto de la sociedad civil y de sus instituciones, lo que revela niveles de conciencia ético-política, y no solamente restringidos a los ámbitos de la reivindicación económica y salarial. A ello se une su capacidad propositiva, aunque deben constatarse las debilidades y la falta de fuerzas para implementarlas.

Ello se encuentra unido a su capacidad de abrir espacios de concertación en la realidad nacional, y en especial con el empresariado nacional. Aunque sigue adoleciendo de poca fuerza para que sus propuestas sean incorporadas en las agendas de negociación o bien que logren transformarse en logros concretos en beneficio de la población trabajadora.

Entre los aspectos sociales, la aparición de nuevos actores sociales que compiten con el sindicalismo, que han venido a restarle espacio al movimiento sindical, y que hace que la masa trabajadora esté encontrando en algunos de estos actores, eventuales respuestas a sus aspiraciones. Muy unido a lo anterior, y como expresión de estos nuevos tiempos y de

los cambios reseñados en el mundo, destaco la amenaza de la nueva cultura del individualismo. Me refiero, a todo este mundo del imperio de los medios de comunicación de masa que refuerza una cultura del consumismo, de los símbolos de estatus, del predominio del tener por sobre el ser, basado en los intereses individuales, del logro personal.

El año 2012 estuvo marcado por el proceso electoral de la más importante organización sindical, la CUT, que culminó con una renovación importante de sus dirigentes nacionales. Este proceso provocó múltiples discusiones y análisis sobre la situación del movimiento sindical y su papel en el presente y futuro del país. En este contexto, formulé algunas ideas fuerza con el objeto de contribuir a la búsqueda de objetivos comunes que podrían aunar voluntades y ayudar a la renovación de las tareas para los próximos años (ver adjunto),

En 1989 pusimos fin al gobierno dictatorial. Lo que no se consiguió fue reformar suficientemente el sistema político y económico construido por sus ideólogos y aplicado por sus guardianes. Esa es la tarea de esta hora para iniciar desde ya el esfuerzo de sustituir un régimen económico que ha sido inmoral y deshumanizante, además de ineficiente en la solución de los grandes problemas de la sociedad chilena y en particular de los trabajadores y trabajadoras.

En el 2013 se abre un nuevo proceso electoral presidencial en nuestro país, es una nueva oportunidad para que el movimiento sindical logre compromisos formales con los candidatos para crear las condiciones que permitan terminar con el lucro en la educación, la salud, las pensiones y efectuar las necesarias reformas para una efectiva libertad sindical.

Siete ideas fuerza para renovar las tareas del movimiento sindical en el Chile actual.

1. Resolver un primer y urgente problema: la democratización interna como condición para el reforzamiento de la organización sindical. De tal manera que sus dirigentes nacionales sean electos a través de elecciones universales, con padrones electorales transparentes. Asimismo es imperativo fomentar la cohesión interna a fin de disminuir el divisionismo y buscar la seguridad financiera de las organizaciones a través de mecanismos que garanticen el pago de las cuotas sindicales junto con un adecuado y transparente sistema contralor. Ello permitirá, entre otros, reforzar la participación y la democratización del funcionamiento de la organización sindical.

2. Voluntad y disposición amplia de sus líderes para iniciar un proceso de dialogo intersindical y conducir a la redefinición del sindicalismo a fin de transformarlo en un actor de desarrollo y de profundización de la democracia. Se torna imprescindible hacer un esfuerzo conjunto en la superación de las limitaciones más graves que aquejan el estatuto del sindicalismo y potenciar las riquezas y las capacidades existentes, a fin de transformarlo en un actor de desarrollo y de profundización de la democracia. El objetivo es obvio, enfrentar un proceso conjunto de reposicionamiento del actor sindical en la sociedad civil, con fuerza de interlocución frente a los gobiernos y el empresariado, rescatando sus nuevas potencialidades para socializarlas y hacerlas parte integrante de una nueva conciencia de actor nacional. Promover la unidad de acción y programática como

producto de una discusión profunda, pero con tolerancia y respeto, de cada tema y coyuntura que afecte los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Ello exige, la identificación de estrategias que conduzcan a lograr una mayor unidad del movimiento sindical, entendido éste como un proceso gradual que comenzando con el desarrollo de acciones conjuntas conduzca en un futuro a relaciones y estructuras de unidad sindical más consolidadas. Esta unidad de acción, exige con la mayor urgencia, reiterar el compromiso de trabajar unidos para la determinación de algunos objetivos comunes de acción y para la solución de problemas que se observan en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores en sus distintos niveles. Si no, lo que seguirá operando es la competencia entre organizaciones, la dispersión, atomización y anulación de los esfuerzos que desarrollan los dirigentes y los diferentes cuadros sindicales.

3. Fortalecer la organización sindical en su base y orientar la lucha social por la defensa de los derechos y principios fundamentales del trabajo y la necesidad de reformar la Constitución por una Constitución democrática que reconozca el valor del trabajo y los derechos económicos y sociales. El fortalecimiento de la organización sindical y la participación de los trabajadores contribuyen a empoderar al país para la defensa de sus derechos fundamentales. Los derechos económicos y sociales, la vivienda, la salud, la educación, el sistema de justicia, el régimen de seguridad social y la protección de los más desvalidos, son desafíos pendientes de urgente realización, junto con los derechos humanos de segunda y tercera generación. Bregar por una sociedad de derechos y garantías explícitas en los campos de la protección social, la educación, la justicia y la salud, para que, del mismo modo que la defensa nacional y la seguridad interna tienen un

estatus reconocido e indiscutible dentro del Estado como promotor del Bien Común, estos alcancen una real jerarquía en nuestro ordenamiento institucional. Luchar para que los valores de cooperación y solidaridad se impongan sobre los antivalores que sustentan el individualismo, el consumismo, el enriquecimiento y la mera satisfacción hedonista como motores del desarrollo.

4. Cambiar la legislación laboral para generar un nuevo Código del Trabajo que promueva y garantice efectivamente, a todos los trabajadores, el ejercicio pleno de los derechos y principios fundamentales del trabajo, especialmente el de la libertad sindical, el derecho a negociar colectivamente y el derecho de huelga, como asimismo de todos los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el estado de Chile. Como el resto de la legislación laboral, las normas sobre libertad sindical, negociación colectiva y huelga mantienen en buena parte, las restricciones que le impusiera el Plan Laboral de la dictadura. A pesar de las posteriores reformas y de la ratificación de los Convenios Internacionales números 87 y 98 de la OIT, las limitaciones para ejercer estos derechos fundamentales del trabajo continúan vigentes.

5. Promover el tripartismo entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y de empresarios, para impulsar un proceso de dialogo social que conduzca a un nuevo acuerdo social entendido como la articulación democrática de los diferentes intereses presentes en nuestra sociedad. Pese a los cantos y alabanzas que frecuentemente se escuchan sobre las excelencias del nuevo orden basado en una seguridad que aliente la competencia y el éxito en base únicamente al esfuerzo personal, las encuestas de opinión muestran que el principal temor de los

ciudadanos es a la inseguridad en la que viven; inseguridad frente a como enfrentar los riesgos de salud, la perdida de empleo, de cómo financiar la educación de sus hijos, de ser agredidos en la vía publica, etc. Por ello la reconstrucción de un Estado que otorgue a los ciudadanos seguridad y protección básicas no constituye un planteamiento ideológico sustentado en premisas mas o menos discutibles, sino que surge de una demanda planteada por la sociedad a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Cada vez más personas se preguntan para que les sirve el crecimiento económico y la modernidad institucional si no saben que será de sus vidas y de las de sus familiares en el futuro más próximo. Esas personas, que constituyen una mayoría apreciable demandan no un regreso al pasado, pero si un Estado que les otorgue esas seguridades mínimas. Ello supone, después del radical viraje impuesto por las políticas aplicadas durante las ultimas décadas, una reconstrucción del Estado y una resocialización de la vida nacional, de tal manera que, sin regresar al anterior Estado productor y excesivamente intervencionista, se avance hacia la construcción de un Estado promotor, controlador, arbitro y generador de nuevos sistemas de solidaridad sistémica que garantice a los ciudadanos la vigencia de sus derechos individuales, la prevalencia del interés publico y la seguridad frente a las diversas contingencias de la vida. Ahora bien, esta construcción de un nuevo Estado para todos los ciudadanos no puede basarse sino en un nuevo acuerdo social, el mismo que no puede ser construido sino a través del dialogo social. Es en este sentido que el dialogo social alcanza su verdadera dimensión como vía y como método para el procesamiento de los diferentes intereses sociales (muchos de ellos contrapuestos) para alcanzar consensos básicos (el nuevo acuerdo social) sobre como construir ese Estado que demandan los ciudadanos. En este dialogo deben

participar todas las organizaciones representativas de los diferentes sectores sociales que, precisamente por ello, constituyen la vía mediante la que dichos sectores defienden sus intereses. Entre estos sectores y organizaciones adquiere una especial relevancia el de los trabajadores y el de sus organizaciones representativas: los sindicatos. Aun a riesgo de parecer extremos, no habrá Estado al servicio de todos los ciudadanos sino se establece un nuevo acuerdo social. Y no habrá un nuevo acuerdo, y por tanto un nuevo Estado y una nueva sociedad, sino es fruto del dialogo social, dialogo que no será posible sin la activa participación en el mismo de los trabajadores y trabajadoras a través de sus organizaciones sindicales.

6. Cambio del sistema económico imperante en Chile porque ha favorecido la concentración del poder económico, el monopolio y los acuerdos transversales de empresas, con lo que se ha afectado la transparencia del mercado y ha dejado entregado a esas voluntades la distribución de los beneficios del trabajo y del capital. Una de las formas más duras del capitalismo ha tomado forma en Chile, tras una campaña sostenida por décadas en contra del papel del Estado en los procesos económicos. La distribución inequitativa del ingreso nacional, la tributación inadecuada, la falta de incentivos reales a la pequeña y mediana empresa, son algunos de los aspectos que han deteriorado el nivel de vida de la clases medias y de los trabajadores. Si bien se ha logrado, gracias a políticas asistenciales de los últimos 21 años, disminuir la extrema pobreza, la brecha entre los sectores medios y los más ricos de la sociedad ha aumentado de modo alarmante. El valor del trabajo como generador de riqueza y conceptos tales como la justicia, la equidad y la solidaridad, han pasado a segundos y terceros planos, sustituidos por la competitividad

y la eficacia de los rendimientos macro económicos y de las grandes empresas. Resulta escandaloso que en momentos de crisis económicas, de situaciones sociales terribles, de tragedias como el terremoto (2010) y de aumento de los índices de pobreza relativa, haya empresas como los bancos, las AFP (fondos de pensiones), las ISAPRES (salud) que sigan aumentando sus utilidades. Si las políticas energéticas, agrícolas, mineras, industriales, por nombrar las más relevantes, continúan al margen del rol social de la empresa y del Estado mismo, solo apegadas a los criterios de mercado, entonces los beneficios efectivos seguirán orientados hacia quienes hoy controlan la riqueza, pagan bajas remuneraciones y mantienen bajos niveles de ingreso en los sectores medios y bajos. La innovación tecnológica y la inversión en las personas, son temas que debiendo concurrir fijan distancias entre las empresas chilenas. Mientras se avanza en tecnología, las personas van quedando atrás como un mero “capital humano”. El tipo de trabajo y la forma de llevarlo adelante resultan fundamentales a la hora de medir el grado de desarrollo de una sociedad.

7. Comprometerse e involucrarse en la discusión de demandas que han emergido en la sociedad del siglo XXI y que están siendo expresadas como malestar social sin hallar solución. La demanda de los pueblos originarios por el reconocimiento de su cultura y tradiciones, debe dejar de ser tratada como si fueran acciones terroristas, desplegadas en contra del Estado y de la sociedad chilena. El Convenio 169 de la OIT y ratificado por Chile, debe ser aplicado rigurosamente. La demanda de protección del medio ambiente entraña un compromiso con la biodiversidad, la seguridad alimentaria, la economía del cambio climático debe ser abordada desde la solidaridad entre las generaciones actuales y las futuras. La mirada de Chile como un pueblo en

desarrollo inmerso en América Latina, exige la formulación de políticas de largo plazo que armonicen con el desarrollo integral y equitativo de la sociedad. La familia, considerada como base de la sociedad, es una institución que experimenta cambios en el mundo actual y no puede soslayarse con meras consignas. Sus distintos tipos de conformación deben ser reconocidos en la ley y validados en la conducta de los chilenos. La cultura entendida no solo como los valores que imperan en la sociedad, sino como el conjunto de los bienes que una sociedad genera desde si misma y que la reflejan en su ser mas intimo, no puede ser patrimonio de minorías. El acceso a los bienes culturales, el desarrollo del pensamiento propio y de la creatividad, la expresión del ser de las personas en sus variadas expresiones, tales como las formas diversas de arte, el pluralismo en los medios de comunicación y el sentido compartido de la historia, son parte clave del desarrollo pleno de una sociedad. La educación, no es solo un asunto de asignación de recursos económicos, sino que determina las posibilidades reales de crecimiento de las personas, de las comunidades y de la sociedad en su conjunto.