

PRESENTACIÓN DE MARÍA ESTER FERES

En esta oportunidad, curiosamente, pareciera que nos introducimos en un laberinto del tiempo. En efecto, se junta la labor de Humberto Vega, cuando era fundador y director del Programa de Economía, creado alrededor de 1978. Allí trabajó Patricio Frías, desde 1984 y ya entonces se encontraba totalmente dedicado al análisis del movimiento sindical y al acompañamiento de sus Dirigentes, participando en los Cursos de Capacitación que se impartían tres veces por semana. Allí se encontraba, como se nos indicaba en la presentación anterior, uno de los pocos lugares de encuentro para la golpeada dirigencia sindical.

Luego, en 1998, me correspondió recibir a Patricio cuando yo era Directora Nacional del Trabajo, en la Unidad de Organizaciones Sindicales, que luego se transformaría en División de Relaciones Laborales.

Con la experiencia que inició en la FLACSO y que luego perfeccionara en la Universidad de Lovaina, apoyó nuestra labor de promoción y defensa de los derechos laborales, a partir de un estrecho contacto y trabajo con las Dirigencias Sindicales. Allí, junto a Rafael Pereira, actual Jefe de la División Jurídica de la Dirección del Trabajo, elaboraron la Guía Didáctica de Negociación Colectiva.

Y hoy día, en estos extraños laberintos del tiempo, Patricio Frías recoge todas esas experiencias de trabajo, amistad y conocimiento de las Organizaciones Sindicales, su labor académica e investigativa en el PET, en la Dirección del Trabajo y en la colaboración con la OIT y las vuelca en este libro que nos convoca a todos, por qué no decirlo, a ser los actores y constructores de una nueva cultura laboral.

No puedo dejar de recordar, en mis tiempos de Directora Nacional del Trabajo, una carta que me envió Patricio, en la que hacía hincapié en que en nuestro Servicio debíamos ser la instancia donde se vivieran “las mejores relaciones laborales en el país, para poder actuar con coherencia y eficacia frente a tantas carencias de nuestro mundo laboral”.

En dicha carta, y lo recuerdo, pues la remití a todas las Jefaturas de las diversas Unidades y Departamentos del Servicio, Patricio se refería a que la valiosa, generosa y

difícil labor de los Dirigentes Sindicales, debía estar apoyada, reforzada y alimentada por instancias permanentes de participación, de información, de reflexión y de trabajo conjunto entre autoridades y trabajadores, en toda la Dirección del Trabajo, en cada uno de sus Departamentos y en cada una de sus Direcciones Regionales... ¡Bastante irrespetuoso, este caballero me dictaba pautas para mi labor como Directora!...

Justamente lo recuerdo, pues me tocó –desde antes de su carta– impulsar en la Dirección del Trabajo la vigencia de un sistema de relaciones laborales modernas, eficaz y eficiente, que redundara en provecho de cada uno de sus integrantes y de todos sus usuarios. Este ideal exigía y exige que el trabajo esté basado necesariamente en el reconocimiento del valor del recurso humano, del valor de todos y cada uno de sus integrantes. Tarea nada fácil, frente al cúmulo de denuncias por prácticas antisindicales que debíamos fiscalizar y de conflictos, que debíamos intentar solucionar con la mayor equidad posible.

Patricio, como se muestra en este libro, en el análisis de la evolución que han tenido en esta última década las prácticas y las orientaciones del Sindicalismo, siempre ha estado preocupado por rescatar una noción moderna del trabajo, por colaborar en la formulación y la implantación de una nueva cultura del trabajo, de una nueva cultura laboral que rescate.

La valoración de la riqueza y del aporte de la experiencia que tiene cada funcionario sobre el trabajo diario y concreto que se realiza, de sus aspectos positivos y de sus carencias; la valoración de las percepciones, juicios, opiniones, sueños, proyectos y utopías de cada miembro de la institución, para mejorar el servicio o la empresa; la valoración de la riqueza y del aporte de las ideas y proyectos de cada funcionario para su misión, para mejorar su aporte, para mejor responder a los intereses, necesidades y aspiraciones de los usuarios, especialmente de los más vulnerados; la valoración de las aspiraciones de todos y cada uno de los miembros de la organización, en términos de mejores condiciones de vida, de mayor calidad de vida, de mejores relaciones de trabajo, de mayor justicia y equidad en cada aspecto de nuestro trabajo, etc.

De allí su preocupación por lograr que en cada empresa se constituyan instancias de información conjunta, instancias de información, de subida y de bajada. Instancias de reflexión. Instancias de trabajo conjunto. Para que con ello cada trabajador, cada funcionario, conozca, sepa y valore cuáles son los proyectos, los planes, las ideas matrices que orientan la labor de cada año, de cada semestre, de cada trimestre.. Cuáles son las debilidades que se tiene, cuáles las amenazas, cuáles las fortalezas, cuáles las oportunidades.

Ello, al lado de instancias de reflexión conjunta entre empresa y trabajadores, de instancias de trabajo conjunto, como Equipos de Mejoramiento Continuo, de

Mejoramiento de Procesos, Grupos de Tareas, Círculos de Calidad, Reuniones de Intercambio, permitirá una sinergia consolidadora y reforzante que potenciará los programas, proyectos y planes de la empresa o servicio, en todos y cada uno de sus niveles.

Sólo esta valoración del trabajo conjunto y participativo permitirá que se favorezca el involucramiento y la implicación del trabajador en su respectivo lugar de trabajo. Ello redundará en una auténtica participación, en la que cada persona es un sujeto activo, que diagnostica, que procesa las informaciones, que puede prever los problemas, fallas, disfuncionamientos y deficiencias del servicio y adelantarse a los cuellos de botella. De esta manera podrán articularse los intereses del conjunto de los integrantes de la empresa, para participar tanto en el diseño y ejecución del trabajo, así como en el goce de sus frutos.