

CAPÍTULO XI

REFLEXIONES FINALES A MODO DE CONCLUSIONES

Como hemos podido observar, el sindicalismo ha logrado, en estos últimos años analizados, importantes avances en sus grados de representatividad y de fortaleza orgánica, pero son igualmente claros los importantes espacios que faltan y los esfuerzos que deben colocarse en el mejoramiento de su representatividad, principalmente a nivel regional y a nivel de género.

La realidad de los sindicatos inactivos o en receso apunta también a una clara debilidad del Sindicalismo, que abulta las cifras dando una engañosa imagen, impidiendo por tanto que se desarrollen mayores esfuerzos por consolidar la labor de los Sindicatos de Base. Los datos entregados nos muestran bajos niveles de afiliación, especialmente en relación a los volúmenes de trabajadores ocupados. Las tasas de afiliación han bajado desde el 13,4%, en 1990, al 11,5%, en el 2005. Del mismo modo, si bien los niveles federativos alcanzados son satisfactorios, queda un importante camino que recorrer en esa dimensión.

Las organizaciones del sector público van adquiriendo cada vez mayor importancia, lo que debe llevar a poner especial atención en su ligazón y aporte al Movimiento Sindical Nacional.

La realidad de dispersión de las centrales sindicales nacionales apunta, igualmente, a fortalecer su unidad de acción y de trabajo conjunto.

Son muchos los factores que inciden en la tendencia a la baja de la afiliación sindical – y por ende de la Negociación Colectiva–. Se trata principalmente de factores inherentes a la coyuntura económico-social y las consiguientes transformaciones que sufre la empresa. Las exigencias de una economía internacionalizada y globalizada inciden en incrementar y generalizar los procesos de racionalización de la empresa, disminuyendo las plantas e incrementando los despidos de distinto tipo (desvinculación asistida, etc.). Los procesos de externalización de funciones en muchas empresas, que tienden a reducir el tamaño de éstas, desarticulando los sindicatos, pesan en esta debilidad así como los procesos de subcontratación, suministro de trabajadores, etc., con esos mismos efectos.

Las divisiones de empresas en distintas razones sociales (filialización) desarticulan al sindicato existente, costando mucho reconstituirlo en las nuevas empresas, sea por falta de quórum, sea por presiones y prácticas antisindicales. Los procesos de flexibilización de jornadas y de contratos llevan a incrementar el trabajo precario, temporal, etc. A su vez, los procesos de fusiones de empresas inciden en despidos, reduciendo las plantas y haciendo más difícil la constitución de sindicatos. Todo lo anterior incide en reducciones de salarios, lo que acrecienta la necesidad de proteger el empleo por sobre toda otra consideración, completándose este círculo.

Destacando aspectos positivos, también es importante considerar que en diversas empresas, especialmente las más modernas y competitivas, estas exigencias se transforman en mayores niveles de capacitación, de reciclaje, de calificación permanente.

Todo este cuadro constituye un importante desafío para el sindicalismo que debe reorientar sus estrategias y sus prácticas reivindicativas, adaptándolas a la nueva situación. Si ello no se produce, los aspectos negativos de las transformaciones económicas condicionarán una creciente baja en los niveles de organización sindical, de poca valoración del rol del Sindicato y de menosprecio de sus aportes y potencialidades.

En cambio, una readecuación de las estrategias y tácticas del sindicalismo, de sus metas, de sus procesos de formación, de toma de conciencia del importante rol que pueden y deben jugar en estas transformaciones, pueden ayudar en el proceso creciente de consolidación sindical y a devolverle al sindicato una mayor conciencia de su importante rol, tanto en la economía como en el desarrollo del país.

En esta perspectiva podrán vincularse en forma más fructífera las mayores exigencias de productividad, de calidad y de competitividad en las empresas, con un rol más protagónico del sindicalismo en la marcha de la empresa y de las ramas de la economía, que puedan transformarse en mejores niveles salariales, de estabilidad en el empleo, de mejores condiciones de higiene y seguridad, de previsión, educación y –en general– de un mejor y mayor aporte para los trabajadores y sus familias.

El problema no es fácil: ¿cómo vincular fructíferamente estas mayores exigencias de productividad, calidad, etc., con un rol más proactivo del sindicato, que a la vez impulse y consolide dichas exigencias y logre frutos de adecuados niveles salariales, estabilidad, previsión, educación, etc.? Estimamos que la mejor y quizá única forma de lograrlo es que el sindicalismo logre avanzar en los proyectos y caminos de renovación, como los que ha venido definiendo en estos últimos años.

Las propuestas recogidas de los dirigentes sindicales que tuvimos oportunidad de reseñar anteriormente, unidas a las recomendaciones de los especialistas consignados, nos proporcionan caminos y líneas de trabajo que se orientan, precisamente, a vincular fructíferamente estas dimensiones en apariencia opuestas o desvinculadas.

En lo que sigue presentaremos, siempre a modo de conclusiones, una síntesis integrada de estas dimensiones, de sus ejes principales, así como de la racionalidad que los fundamenta y de los desafíos que implican.

EJES PRINCIPALES DE ACCIÓN

Un primer eje propuesto es el de ampliar la representatividad del sindicalismo, sin abandonar los sectores tradicionalmente vinculados a su acción, pero abriéndose a representar a ese amplio conjunto de sectores y estamentos desprotegidos, que surgen como consecuencia de la nueva racionalidad económica imperante. Ello supone un trabajo de preferencia con temporeros, trabajadores a tiempo parcial, subcontratados, mujeres trabajadoras, etc.

Un segundo eje es el de enfatizar la labor organizacional, educacional y formativa, en aquellos sectores con bajos niveles de sindicalización. Ya se trate de pequeños sindicatos, generalmente desvinculados unos de otros, dispersos y atomizados; de sindicatos de un mismo grupo económico, de una misma rama o bien de una zona, localidad o Región. Ello supondrá, como ya se ha hecho ver, nuevas reformas a la legislación laboral. En este sentido, los vínculos a reforzar podrán ser el contexto empresarial, el contexto económico o bien el contexto local o zonal, siempre en el entendido de que la organización sindical colaborará y aportará a los desafíos y requerimientos del desarrollo de dichos espacios.

Ello supone, como tercer eje, el compromiso del sindicato con el desarrollo de la empresa, asumiendo sus requerimientos y sus desafíos, comprometiéndose con la reconversión productiva, con los aumentos de la productividad, con el mejoramiento de la calidad, con el aporte de ideas y sugerencias surgidas del propio conocimiento acumulado por el sindicato. Cada sindicato debe estar consciente de ser el depositario de un conocimiento práctico acumulado (lo que le impondrá nuevos desafíos orgánicos, como luego veremos), que puede ser puesto al servicio de la empresa, del sector, de la Región y de la localidad.

Otro eje de especial importancia es el poder contar con organismos de formación y capacitación sindical, sean propios o en convenios con universidades, institutos, organizaciones internacionales, etc. Ello supone la capacidad de contar con Escuelas sindicales, con formación de cuadros dirigentes, así como instancias de capacitación y de difusión básica, entregada tanto a sus propios afiliados como presionando para incorporar las materias laborales y sindicales en los programas de Enseñanza Básica, Media, Técnica y Universitaria. Este eje se encuentra estrechamente vinculado al anterior, en la medida en que dicha función educadora debe tener como ingrediente

fundamental la propia experiencia y el conocimiento acumulado de la organización sindical, capaz de recoger, nuclear y sistematizar la experiencia de sus diversas organizaciones, operando en los distintos sectores, espacios y realidades. Aquí se aprecia con nitidez la sinergia y retroalimentación que se produce entre su rol educador (que aporta y enseña) y su rol recolector (que sistematiza y recoge sus propias experiencias). Al respecto cabe rescatar aquí aquella propuesta que plantea “hacer política desde lo social, es decir, aglutinando pensamientos de organizaciones sociales diversas...”, como lo plantea José Ortiz (CUT, 2002), no sólo en términos de oposición, sino también en términos de sistematizar la riqueza de la experiencia acumulada por el actor laboral.

Otro eje fundamental que, como cada uno de los anteriores, vincula los éxitos de la empresa al desarrollo y bienestar del trabajador está suministrado por la necesidad de constituirse y ser reconocido como un actor social de desarrollo, no sólo como un ente al servicio de sus bases y afiliados. Ello implica el tener presente e integrar en sus planes, proyectos y plataformas, no sólo la realidad de sus asociados, sino la realidad de la empresa y su futuro, la problemática de los restantes sectores sociales (pobladores, estudiantes, comerciantes, partidos políticos, empresarios y medios de comunicación), como ellos mismos lo han propuesto; de sus necesidades integrales de educación, empleo, salud, vivienda, previsión y seguridad social, etc., preocupado también de integrar socialmente a los sectores marginados, en diálogo permanente con las autoridades locales, zonales y regionales.

ORGANIZACIÓN INTERNA

Estas líneas de acción suponen un fortalecimiento interno de la organización sindical que lleve a consolidar tanto su representatividad como su capacidad de gestión, interna y externa. Ello supone, como ya lo indicaban los dirigentes citados precedentemente (María Rozas, Víctor Ulloa, Arturo Martínez), diversas exigencias. Entre ellas:

- a. Capacidad de autofinanciarse, a fin de tener los medios de formar nuevos líderes sindicales, capacitándose técnicamente y ampliando sus conocimientos.
- b. Afianzar su capacidad de propuesta, tanto frente a las políticas de desarrollo industrial y del empleo en los ámbitos zonales y regionales como de cada rama y sector de la economía. Ello implica también capacidad de presentar propuestas alternativas de legislación laboral, que se adecuen mejor a las necesidades de una organización sindical moderna y adaptada a cada realidad que favorezca relaciones laborales con justicia y equidad.

- c. Favorecer las relaciones democráticas al interior de las organizaciones sindicales, con plena participación de las Bases, con canales adecuados y expeditos de información, tanto de las directivas hacia las bases como de éstas hacia sus representantes y dirigentes.
- d. A través de lo anterior, lograr que las dirigencias sindicales conozcan la realidad concreta y real de sus bases, sus necesidades más vitales, sus reivindicaciones más sentidas, sus esperanzas e ideales, su realidad salarial, habitacional, educacional, etc., de tal manera que la organización sindical responda a la realidad de personas de sus asociados, no sólo a sus necesidades económicas y laborales.
- e. Igualmente se hace necesario en esta perspectiva de fortalecimiento y consolidación organizacional abrirse a la rotación de cargos, favoreciendo la toma de responsabilidades de los dirigentes jóvenes, de mujeres dirigentes, que puedan aportar sus visiones, sensibilidades y proyectos, etc.

RENOVACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS SINDICALES

Del mismo modo, este fortalecimiento exige tener capacidad de innovación, de crear nuevas estructuras sindicales adaptadas a las nuevas realidades económicas y sociales vigentes.

- a. Aquí tiene plena aplicación la idea de constituir los secretariados profesionales, definidos, como vimos, como forma moderna de agruparse por sectores de la economía nacional, uniendo la multiplicidad de federaciones y confederaciones que afilian a trabajadores que laboran en procesos productivos similares, para mejorar y ampliar las negociaciones colectivas.
- b. Caben aquí, igualmente, la estructuración de los servicios destinados a las Bases y a la comunidad, tales como los Departamentos de Cultura, Recreación y Deporte; de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad Laboral; de Vivienda; de Mujer, Familia y Trabajo; de Asuntos Agrícolas e Indígenas; de Desarrollo Económico y Empleo, etc.
- c. Crear y fortalecer las instancias territoriales sindicales, generalmente ausentes en nuestro Sindicalismo Nacional. Ello facilitaría las tareas ya propuestas previamente, de creación de secretariados profesionales, de coordinación de organizaciones locales, zonales y regionales, así como las tareas de extensión, difusión y capacitación sindical, en sectores ajenos a estas labores.

MANEJO DE DIVISIONES Y TENSIONES INTERNAS

Del mismo modo, estos esfuerzos de consolidación organizacional exigen, cada vez con más fuerza, el lograr una unidad interna, una cultura de concertación y diálogo entre las distintas corrientes, ideologías y orientaciones existentes al interior de la organización sindical. Ello exige particularmente:

- a. Crecientes niveles de autonomía frente a los partidos, de tal manera que primen los intereses y las aspiraciones de la organización y de la realidad del contexto empresarial que deben enfrentar;
- b. Instancias de resolución de conflictos internos, que eviten las rupturas y fraccionamientos, haciendo prevalecer el bien común de la organización, frente a los intereses particulares;
- c. Que las direcciones puedan canalizar las distintas visiones, socializar sus propuestas alternativas, para saber aprovechar las riquezas de estas visiones alternativas, sin traumas ni confrontaciones que busquen hegemonizar, aplastando toda posición diferente.
- d. Del mismo modo, que la organización busque ser fiel a las orientaciones tradicionales de nuestro sindicalismo, caracterizado por su combatividad, perseverancia, búsqueda de la unidad, generosidad y disponibilidad de sus dirigentes, sin pretender establecerse como una categoría burocrática aparte.

COEXISTENCIA DE LOS DIVERSOS TIPOS DE SINDICALISMO EN EL PAÍS

- a. Todo lo anterior supone y exige tomar conciencia de la heterogeneidad de tipos de sindicalismos que coexisten en nuestra realidad nacional. Por una parte, un sindicalismo de corte tradicional, de carácter más reivindicativo y economicista, menos propenso a la concertación y el diálogo, que maximiza la relación con los partidos, etc., y por otra, un sindicalismo que busca modernizar sus orientaciones y acciones, que intenta redefinir su perfil, maximizar el diálogo y la concertación.
- b. Esta realidad bien puede estar a la base de las distintas centrales existentes y de los nuevos movimientos sindicales que se han constituido recientemente en el país. La existencia de ambos tipos de sindicalismo, así como de situaciones que combinan aspectos tradicionales y modernos, constituye un importante desafío para la búsqueda de una unidad, al menos en la acción, que no cierre las puertas a las nuevas centrales o movimientos formados o en formación.

- c. Ello supone curar y restañar las heridas abiertas por las divisiones recientes y maximizar la unidad de acción frente a las necesidades comunes, dejando más de lado las diferencias ideológicas. Exige, igualmente, reconocer que existen campos de desarrollo y crecimiento que nos son necesariamente antagónicos, que el crecimiento o expansión de un grupo, central o movimiento, no necesariamente significa el desmedro o la superación de los restantes. De allí que no sea beneficioso para nadie mantener o iniciar campañas de desprestigio, difusión de informaciones negativas, etc., entre las distintas centrales y movimientos.
- d. La base para esa unidad de acción es saber aquilatar con responsabilidad, que un actual 11,5% de afiliación deja un inmenso campo de crecimiento para cada organización, sin necesidad de priorizar las luchas intersindicales, sabiendo ubicar quiénes y dónde se encuentran los enemigos o antagonistas principales.
- e. Lo anterior pasa igualmente por aquilatar las reales y concretas necesidades de los sectores laborales, sus intereses y aspiraciones, sus carencias y limitaciones, los obstáculos para su desarrollo y realización como personas, como trabajadores, como familias, etc.

CONCERTACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Una labor central de las organizaciones sindicales, tal como lo pudimos comprobar en las distintas propuestas examinadas, que tiende darle operatividad a los ejes reseñados es la de establecer vínculos permanentes y estrechos con las autoridades de Gobierno y sus distintos servicios y reparticiones, a nivel nacional y regional.

- a. Ello con los objetivos de participar en los diversos programas de desarrollo, que sean atingentes e importantes para los sectores laborales.
- b. También para impulsar esfuerzos gubernamentales que incentiven el mejoramiento de las relaciones laborales, tales como la creación de “Fondos para la modernización de las relaciones laborales y del desarrollo sindical”; creación de premios a la calidad; fomento de políticas salariales y de promociones, ligadas a evaluación de desempeño, como señal para el mundo privado, etc.
- c. Esto supone, igualmente, establecer y mantener los lazos con los distintos sectores sociales y organismos intermedios de la sociedad civil, para señalar algunos, a modo de ejemplo: con organismos y comisiones de Medio Ambiente, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Servicio Nacional de Salud, de la Vivienda, Centro Nacional de la Productividad y la Calidad, etc.
- d. Organizaciones y servicios que puedan responder a la nueva pirámide poblacional, a las localidades periféricas, etc.

- e. Que puedan, igualmente, adecuarse a una línea de trabajo que permita y fomente el establecimiento de alianzas estratégicas con los restantes sectores sociales (pobladores, estudiantes, comerciantes, pequeños propietarios, etc.).

FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA

Un trabajo que se revela muy prioritario —en la misma perspectiva anterior—, es el del fortalecimiento de la democracia y de sus instituciones, suscitando e incentivando la participación ciudadana responsable y activa.

- a. Aquí tiene su lugar todo lo que se ha planteado más arriba en orden a lograr un país con justicia social, democrático y solidario, que ponga a la persona humana en el centro de la política, de la economía y de la cultura, etc.
- b. Ello supone, en el plano laboral, suscitar, promover y demandar relaciones laborales modernas y participativas.
- c. Que permitan, en las distintas empresas y servicios, la participación de los trabajadores, fomentando y ejerciendo la ciudadanía laboral, vale decir, la capacidad de presentar ideas, sugerencias, programas, líneas de trabajo, innovaciones, etc.
- d. Ello, como personas responsables, superando la idea difundida en algunas empresas tradicionales, que consideran al trabajador como a un menor de edad, sin preparación adecuada ni conocimientos.
- e. Aquí se inscribe, igualmente, todo lo anteriormente planteado en orden a elaborar propuestas de desarrollo, de política social, de programas nacionales, que tengan una auténtica base social, que se generen desde la ciudadanía, considerando a los trabajadores como ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad y el bien común.
- f. Favoreciendo una participación ciudadana que permita que el trabajador se transforme en un actor de desarrollo, con capacidad de pensar y de orientar las políticas sociales, económica y culturales.
- g. Con ello se colaboraría, no sólo a ampliar la esfera de actuación de la democracia y llevarla desde lo político hacia lo económico, como lo planteaba una Central, sino de llevarla desde lo político y económico, hacia el ámbito de lo social, pues efectivamente es en este plano donde los anteriores niveles de democracia pueden encontrar su total verificación. Puede existir mucha democracia de mercado, tal como lo plantearon los “Chicago boys”, pregonando que todos son libres e iguales frente al mercado, sin embargo, sólo si esa democracia e igualdad se proyecta en la vida social, concreta y cotidiana, involucrando a

todos los sectores sociales, sin distinción, entonces y sólo entonces ella será efectiva.

- h. Deberá, pues, ponerse mucho énfasis, desde las organizaciones sindicales, en hacer operativa la democracia desde la propia empresa y en las relaciones laborales, para que de allí se proyecte a la sociedad en su conjunto.

ÁMBITO DE LAS RELACIONES INTERNACIONALES

Este aspecto de vital importancia debe facilitar la incorporación de las centrales y movimientos a la discusión sindical internacional. Ello les permitirá ampliar sus horizontes, conocer y recoger experiencias ya puestas en marcha en otras realidades, recibir apoyo y solidaridad, al igual que posibilitará que nuestro sindicalismo nacional tenga tribuna en estos ámbitos internacionales, para allí plantear sus propuestas y orientaciones.

- a. Ello supone y exige la vinculación y/o afiliación a las organizaciones regionales, tales como la CIOSL-ORIT, que hoy forma una sola organización con la CLAT y la CMT, como ya tuviéramos oportunidad de reseñar.
- b. También exige la participación de las centrales y movimientos en las discusiones y debates referidos al ALCA, MERCOSUR, APEC y otros organismos internacionales.
- c. Igualmente prioritario se destaca la relación de las organizaciones nacionales con las centrales sindicales internacionales, que les permitan todas aquellas interacciones que recién reseñábamos, así como el apoyo solidario, la capacitación, el poder participar en visitas o *stages* en otros países, a fin de conocer sus propias experiencias y recibir sus aportes.
- d. Ello se revela especialmente importante, toda vez que en los países desarrollados, y particularmente en los países nórdicos, europeos avanzados, países emergentes de Asia, etc., han emprendido procesos industriales, sociales y de desarrollo, con muchos años de anticipación. De allí la importancia de conocer sus experiencias, los caminos recorridos, los errores que hay que evitar, las alianzas a establecer, etc.

LA CONCERTACIÓN SOCIAL. ACUERDOS ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

En nuestro acápite dedicado a la concertación social y a los acuerdos entre empresarios y trabajadores, ya adelantábamos la importante necesidad de reforzar las orientaciones

de diálogo social y de concertación, superando las tradicionales relaciones confrontacionales, que enfatizaban las divergencias de intereses y de posiciones, sobre la comunidad de intereses sustantivos entre los distintos actores sociales.

Este nuevo tipo de relaciones ya se encuentra vigente, precisamente en empresas competitivas, que han sabido fundar alianzas estratégicas, impulsando políticas de relaciones laborales modernas, implementando medidas y programas de calidad de gestión, de calidad total, con diversas instancias y mecanismos de participación y de trabajo conjunto. Esta realidad, como vimos, responde fundamentalmente a las siguientes necesidades:

- a. La importancia creciente de la implicación del trabajador con la misión y objetivos de la empresa, a fin de enfrentar los desafíos de la competitividad.
- b. Las necesidades de asegurar una calidad que responda, igualmente, a los desafíos de la creciente internacionalización de la economía.
- c. Las crecientes necesidades de trabajadores polifuncionales, comprometidos, calificados y motivados, para lograr los desafíos mencionados.
- d. Los excelentes resultados de productividad logrados en estas empresas con relaciones laborales modernas, en los difíciles contextos de incertidumbres frente a los niveles y composición de la demanda, así como frente a los mercados cambiantes. Y como contrapartida, los bajos niveles logrados en empresas con relaciones autoritarias, con estilos tayloristas, verticalistas, basados solamente en la retribución salarial.
- e. Entregar señales al empresariado en su conjunto, a partir de estas experiencias de relaciones laborales exitosas, para promover la valoración del recurso humano, así como el respeto por los derechos y libertades sindicales y el cumplimiento de la normativa laboral que los garantiza.

TRABAJO DECENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Cabe aquí destacar, en estrecha vinculación con el tema precedente, la importancia creciente que está asumiendo en muchas empresas modernas y competitivas, la opción por consolidar e impulsar la responsabilidad social empresarial. Con ello nos referimos a aquella cultura laboral basada en principios éticos, que respetan tanto los derechos del trabajador como las necesidades del consumidor. Ello, en las diversas dimensiones:

- a. Aquéllas ligadas a la calidad de vida laboral, es decir, al mejoramiento de su calidad de vida, considerando al trabajador como persona, como jefe de familia, como vecino y ciudadano.

- b. En lo que dice relación al respeto y preservación del medio ambiente, como un fin incorporado en la elaboración de productos y utilización de insumos, evitando todo tipo de contaminación.
- c. Referido, igualmente, al respeto a los ritmos e intensidad del trabajo, a la extensión de jornadas, períodos de descanso y recreación.
- d. Relativo, igualmente, a las condiciones ergonómicas de muebles, maquinarias, tiempos de colación, provisión de lugares de reposo, de casinos, de cambio del vestuario de trabajo, etc.
- e. Comercialización y *marketing* responsable, con preocupación por una ética publicitaria, por un *marketing* solidario y comercialización responsable, evitando engaños y la mera obtención del lucro y la ganancia.
- f. Favorecimiento de los Derechos Humanos, de las instancias y mecanismos de resolución de conflictos, de instancias de Mediación y Conciliación, etc.
- g. Junto –evidentemente– con el necesario respeto y valoración de una negociación colectiva moderna y tecnificada, basada en las estrategias del “ganar/ganar”, superando los estilos confrontacionales del “ganar/perder”, lo que a su vez implica una visión correcta y positiva de las fallas, errores, omisiones, etc., no considerándolas meramente como causales de penalización, rebajas de remuneraciones, sino como oportunidades de mejoramiento y de progreso, que luego se transformen en nuevas fortalezas en la empresa y en los climas laborales.
- h. Y, vinculado a lo anterior, sin olvidar, además, las necesarias estrategias y políticas de reconocimiento, de incentivos, que favorezcan la implicancia del trabajador con la empresa, la adhesión a sus valores, el clima de trabajo conjunto y mancomunado, con responsabilidades compartidas y mutuo respeto.
- i. Pudiendo consolidar y articular estas políticas, en los correspondientes Códigos de Ética de la empresa, concebidos como producto de una elaboración conjunta entre dirección de la empresa y las organizaciones sindicales y no impuestos vertical y autoritariamente, lo que les resta credibilidad y adhesión.

UNA NUEVA SÍNTESIS. ABRIENDO CAMINOS DE RENOVACIÓN SINDICAL

En estos términos, luego de dar cuenta del desarrollo sindical de estos últimos años, con sus grandes realizaciones, así como con sus principales carencias y limitaciones, hemos querido resumir, en una perspectiva de esperanza, los principales desafíos que se desprenden para el actor laboral, a partir de esta rica experiencia y trayectoria histórica.

En esta forma hemos intentado responder a la pregunta que nos planteamos al inicio de estas reflexiones, a modo de conclusiones y que ahora queremos precisar: ¿cómo vincular fructíferamente las mayores exigencias empresariales de productividad, calidad, etc., impuestas por la globalización e internacionalización de la economía, con un rol más proactivo del sindicato, que a la vez que responda a dichas exigencias, pueda lograr como frutos: adecuados niveles salariales, estabilidad, previsión, educación, participación activa, respeto y valoración de la riqueza de sus aportes?

La respuesta ya la habíamos anticipado: avanzando en los caminos de renovación que estos nuevos contextos le imponen, superando así sus problemáticas internas, sus carencias y debilidades y potenciando aquellas mismas riquezas que ha venido gestando en su historia y particularmente en estos últimos años. Para ello se requiere, no sólo la convicción de contar con estas ricas potencialidades, tan ardua y difícilmente gestadas, sino lograr un consenso básico, un nuevo tipo de contrato social, un nuevo Código de Ética compartido. Este nuevo consenso, o nuevo contrato social, a su vez, necesita bases muy sólidas que sólo se encontrarán en el respeto mutuo, en la valoración recíproca y en la convicción de que allí, en ese respeto, se encuentra la sinergia fructífera, el círculo virtuoso, que permitirá un desarrollo compartido.

Puede facilitar este nuevo diálogo social, este nuevo consenso, el tomar conciencia que el trabajo, en su dimensión de “praxis”, es una actividad que involucra a la persona y contribuye a desarrollarla, como actividad esencial del hombre. Como obra humana, es un desafío que contribuye a la plenitud del hombre, si bien en su dimensión de carga, de “labor”, implica desgaste y cansancio, pero también, el trabajo en su dimensión de *poiesis*, es decir, de un esfuerzo disciplinado en vista a la obtención de un determinado producto. (Silva, 1991). De allí proviene su legitimidad, logrando la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la comunidad.

Desde esta perspectiva, el trabajo no puede ser considerado por el empresario sólo y prioritariamente como un medio para obtener productos y con ello la maximización de las inversiones y la obtención de la ganancia y el lucro. Y tampoco el trabajador puede considerarlos sólo como un medio para lograr el salario y las remuneraciones, pues como actividad esencial del hombre, en su doble dimensión de carga y de realización, supone una actividad en comunidad para la comunidad, que implica división de tareas y organización social del trabajo y que en última instancia contribuye al desarrollo del hombre y de la sociedad.

En estos términos, si tanto empresarios como trabajadores inician este nuevo caminar, reconociendo la especificidad de sus riquezas, de sus aportes, de sus potencialidades y virtudes, así como las proyecciones de la obra conjunta que desarrollan, será cada vez más factible constatar que sus potencialidades se suman, se requieren mutuamente, se refuerzan y se potencian.

Si ello es así, las reformas laborales, los nuevos arreglos jurídico-laborales serán la expresión de estas nuevas relaciones sociales y estarán al servicio de las mismas, contribuyendo a la vigencia de un desarrollo sustentable centrado en el aporte del hombre en beneficio de su propia realización como persona y como ciudadano. Ello evitará el peligro del imperio, en la empresa y en la sociedad, de una lógica de adecuación de medios a fines, de una racionalidad meramente científica y tecnológica, que excluye el valor de la política como expresión del diálogo y del consenso ciudadano.

Esta perspectiva le dará al movimiento sindical una función social protagónica y una relevancia como *actor social de desarrollo democrático*. En este cuadro, las funciones y los roles reseñados se conjugarán y articularán para fortalecer la representatividad sindical, su capacidad efectiva de agregación y de canalización de demandas, lo que le permitirá fortalecer sus niveles de afiliación y, a la vez, fortalecer su capacidad de negociación, como la mejor garantía para afianzar las relaciones laborales cooperativas y así evitar y disminuir el riesgo de las prácticas desleales y antisindicales.

Esta nueva síntesis no es mecánica ni está asegurada, es una opción que se inscribe en los surcos que abren los propios procesos sociales que se desarrollan. Es una perspectiva, un camino abierto, para nada asegurado. Es perfectamente factible que estos nuevos surcos queden obstaculizados por sistemas de producción que tiendan a *separar la concepción de la ejecución*, que prefieran la parcelación de las funciones, la disciplina autoritaria o bien las presiones salariales y del empleo. Del mismo modo, es igualmente factible que persistan los temores y las oposiciones inamovibles de las cúpulas empresariales a toda reforma laboral. No es antojadizo pensar, igualmente, que la racionalidad científico-tecnológica lleve a privilegiar el mero afán de lucro, a imponer el qué producir y el cómo hacerlo, para que luego el sistema de propaganda y el conjunto de los medios masivos de difusión se encarguen de convencer al individuo consumidor de que su goce y usufructo es el único y exclusivo medio para lograr respeto, admiración, éxito y reconocimiento social.

De allí que recorrer estos nuevos surcos que se abren, presididos por las relaciones laborales cooperativas, por la valorización del recurso humano, por un trabajo apoyado e impregnado por los valores del mundo de la vida y la cultura, de lo que dicha cultura nos muestra como bueno, bello y verdadero es una opción no exenta de riesgos y dificultades, de consecuencias éticas, de exigencias de solidaridad, de autenticidad, de responsabilidad ética. El camino está abierto, la opción, como siempre, es del hombre, del actor social que ve abrirse las puertas de un nuevo milenio que se configurará según el tipo de opciones y de riesgos que estemos dispuestos a asumir.