



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

**CIUDADANÍA LABORAL  
EN LA VIII REGIÓN DEL BÍO – BÍO.  
*UNA VISIÓN TRIDIMENSIONAL DESDE EL  
MUNDO DEL TRABAJO***

**AUTORA:**  
SEPÚLVEDA MUÑOZ, MARÍA ELENA

**PROFESOR GUÍA:**  
León Aravena, Javier Antonio

**PROFESOR INFORMANTE:**  
García Araneda, Nelson

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
ASISTENTE SOCIAL  
CHILLAN, 2004**

*“Así, todos juntos, continuaban su vida cotidiana, cada uno a su modo, con reflexión o sin ella; todo parecía seguir su rumbo habitual, como en las situaciones extremas, en las cuales todo está en juego, y la vida continúa, sin embargo, como si nada aconteciera.”*

**GOETHE**  
*Afinidades Electivas*

## ÍNDICE

	<b>Páginas</b>
<b>ÍNDICE</b>	1 – 2
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	3
<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	5 – 9
<b>1.1 Formulación del Problema</b>	5
1.1.1 Preguntas de Investigación	5
1.1.2 Objetivos de Investigación	6
1.1.3 Supuesto Investigativo	6
<b>1.2 Fundamentación y Justificación del Problema</b>	7 – 9
<b>II. ANTECEDENTES</b>	10 – 51
<b>2.1 Construcción de Ciudadanía y Políticas Públicas de Participación Ciudadana</b>	12 – 31
<b>2.2 La Resignificación del Mundo del Trabajo y la Ciudadanía Laboral</b>	32 – 51
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	52 – 59
3.1 Ciudadanía	52 – 55
3.2 Ciudadanía Laboral	56 – 59
<b>IV. MARCO METODOLÓGICO</b>	60 – 66
4.1 Perspectiva Teórica y Tipo de Investigación	60 – 61
4.2 Muestreo y Muestra	62
4.3 Unidades de Análisis	63

	2
4.4 Técnicas de Producción y Recolección de Datos	63
4.5 Plan de Análisis de Datos	63 – 66
4.6 Criterios de Calidad	66
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>67 – 205</b>
<b>5.1 Descripción del Proceso de Producción y Recolección de Datos</b>	<b>67</b>
<b>5.2 Procesamiento de los Datos</b>	<b>68 – 75</b>
5.2.1 Codificación Selectiva Central	68 – 70
5.2.2 Codificación Selectiva Integrada	71 – 75
<b>5.3 Presentación y Análisis de Datos</b>	<b>76 – 183</b>
5.3.1 Conceptualizaciones Teóricas sobre Ciudadanía Laboral	76 – 108
5.3.2 Intervenciones Sociopráxicas en la Construcción de Ciudadanía Laboral	109 – 183
<b>5.4 Discusión y Síntesis de Resultados</b>	<b>184 – 204</b>
5.4.1 Conceptualizaciones Teóricas sobre Ciudadanía Laboral.	184 – 190
5.4.2 Intervenciones Sociopráxicas en la Construcción de Ciudadanía Laboral.	191 – 200
5.4.3 Conclusiones: Elementos Constituyentes de la Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío.	201 – 204
<b>5.5 Visión Prospectiva y Recomendaciones</b>	<b>205</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>206 – 213</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>214 – 219</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

La Tesis '*Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío: Una Visión Tridimensional desde el Mundo del Trabajo*' explora, mediante el desarrollo de un diseño de investigación de matriz cualitativa, las conceptualizaciones teóricas intersubjetivas y las intervenciones sociopráxicas que tres actores sociales del mundo del trabajo en la región, construyen y deconstruyen en el contexto sociohistórico actual, en torno del concepto y práctica de la ciudadanía laboral.

La investigación, orientada desde una perspectiva fenomenológica y etnometodológica, pretende contribuir a la comprensión del fenómeno de la ciudadanía laboral desde la perspectiva del actor regional, partiendo por suponer la presencia de elementos constituyentes de la ciudadanía laboral en los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo de la Región del Bío – Bío.

Tras la realización de entrevistas semiestructuradas a una muestra intencionada de informantes, pertenecientes al mundo de los trabajadores y trabajadoras, del empresariado y del gobierno y administración regional; más la revisión de documentos oficiales provenientes de estos tres actores, y el procesamiento de los datos producidos mediante el procedimiento analítico de la teoría fundamentada, basado en la aplicación del método de comparación constante y de la codificación selectiva; se concluye que, aunque el concepto de ciudadanía laboral en la región tiene más bien un carácter emergente, sí es posible identificar algunos de sus elementos constitutivos a partir de los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo implicados en el estudio.

## INTRODUCCIÓN

El presente informe busca dar cuenta del proceso de investigación desarrollado durante el año 2003 en el marco contemplado por la Actividad de Titulación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Bío – Bío.

La investigación aquí reseñada, y de la cual este informe es sólo un producto parcial y sujeto a la estática del tiempo presente, constituye el acercamiento a una línea temática de investigación emergente en Chile, en general, y en la VIII Región del Bío – Bío, en términos particulares.

La ciudadanía laboral, en su dimensión teórica y práctica, está circunscrita al debate más amplio en torno de la construcción de ciudadanía democrática, que ha sido relevado cada vez que se piensa en la profundización de las democracias latinoamericanas – en especial, y del mundo, en general – en temas como la gobernabilidad y la gobernanza, la ruptura paradigmática en las lógicas de administración y gestión del Estado, la descentralización, el desarrollo sustentable, la participación de la sociedad civil o el tercer sector, etc., todo esto bajo el actual modelo de producción postfordista y la globalización neoliberal.

Esta investigación se acerca al concepto de ciudadanía laboral; en primera instancia, a partir de los aportes teóricos provenientes fundamentalmente de Francia y Brasil, y desarrollados en Chile por organismos como la OIT y la Dirección del Trabajo, entre otros; para luego, y en segunda instancia, circunscribir el debate sobre la temática en la Región del Bío – Bío, particularmente a partir de las conceptualizaciones teóricas y de las intervenciones sociopráxicas que los tres principales actores del mundo del trabajo – trabajadores(as), Estado y empresarios(as) – desarrollan, de forma más o menos explícita, en sus praxis cotidianas.

Por último, baste decir que se pretenden rescatar las aportaciones particulares de estos actores desde el espacio regional, para contribuir a la construcción del concepto y la práctica de la ciudadanía laboral en Chile.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Formulación del Problema

Esta Tesis busca explorar las *construcciones intersubjetivas* y las *intervenciones sociopráxicas* de los *actores sociales del mundo del trabajo* presentes en el proceso de construcción y deconstrucción de la *ciudadanía laboral en la Región del Bío – Bío*, a fin de contribuir a la comprensión de este fenómeno desde la perspectiva del actor en el contexto sociohistórico actual, que pueda ser, a su vez, un aporte a la redefinición de los instrumentos y estrategias teórico – prácticas tendientes a la democratización y ciudadanización de las relaciones laborales existentes a la luz del modelo sociopolítico y de producción actuales, y constituya además, un referente de investigación e intervención profesional para el Trabajo Social, que como disciplina científica posee la ventaja de poder situarse en esos intersticios donde confluyen, de modo único e irrepetible, y en un incesante juego dialéctico, las perspectivas paradigmáticas del ser humano y del ser del mundo, con la praxis social misma.

#### 1.1.1 Preguntas de Investigación

##### *Pregunta Central*

- ✓ ¿Cuáles son los elementos constituyentes de la ciudadanía laboral presentes en los constructos discursivos y práxicos de los actores sociales del mundo del trabajo en la VIII Región del Bío – Bío?

##### *Preguntas Secundarias*

- ✓ ¿Cómo es concebida la construcción de ciudadanía laboral por los diversos actores regionales del mundo del trabajo en la VIII Región del Bío – Bío?
- ✓ ¿Cómo se construye la ciudadanía laboral por parte de los diversos actores regionales del mundo del trabajo en la VIII Región del Bío – Bío?

### **1.1.2 Objetivos de Investigación**

#### *Objetivo General*

- ✓ Descubrir los elementos constituyentes de la ciudadanía laboral en los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo en la VIII Región del Bío – Bío.

#### *Objetivos Específicos*

- ✓ Conocer las conceptualizaciones teóricas de los diversos actores regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.
- ✓ Conocer las intervenciones socioprácticas efectuadas por los diversos actores regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.

### **1.1.3 Supuesto Investigativo**

- ✓ Presencia de elementos constituyentes de la ciudadanía laboral en los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.

## 1.2 Fundamentación y Justificación del Problema

El estudio de la ciudadanía laboral en el marco del desarrollo regional y desde la perspectiva de los principales actores del mundo del trabajo en la Región del Bío – Bío, no es sólo necesario desde un punto de vista exclusivamente teórico orientado al desarrollo del concepto, sino que también merece especial atención en tanto confronta mundos difíciles de reconciliar, pero que resultan ser nudos críticos a resolver si de veras se está con la disposición de profundizar las prácticas democráticas de una sociedad.

En primer lugar, la ciudadanía laboral forma parte del concepto y la práctica más amplia que constituye la ciudadanía en general, es una dimensión o elemento más de ella, que tiene la característica particular de vincular dos mundos de extraordinaria importancia para las estrategias de superación de la pobreza, la exclusión, la distribución del ingreso y la desigualdad social: las políticas económicas y las políticas sociales, la producción y la distribución de la riqueza que se genera en una sociedad. En este sentido, Teresa Quiroz, citando a Coraggio, sostiene que el principal obstáculo epistemológico a superar es el que dice relación con "...la aceptación de que lo social y lo económico son separables, y de que mientras lo social es aún materia de acción volitiva, lo económico no tiene responsables ni puede ser modificado. Por el contrario, habrá que 'tocar la economía' no para volverla vulnerable e inestable, sino para corregir desde adentro las causas de la polarización y la exclusión social."<sup>1</sup>

Esta necesidad de hacer confluir estos dos mundos en las políticas sociales, y de la centralidad del empleo en esta articulación, es puesta en evidencia por Humberto Vega, cuando plantea que "No es posible hacer políticas públicas y una acción concertada entre el gobierno y la sociedad civil, si no concebimos una integración de las políticas públicas donde lo económico y lo social están vinculados. Yo creo que la gran trampa de los que somos sensibles a la justicia, a la participación, a la equidad, al respeto a las personas, a la consideración de los más débiles, de los más pobres, la gran trampa es que nos separan lo económico de lo social y de lo político, yo creo que ahí hay una trampa tremenda; [...]"

---

<sup>1</sup> CORAGGIO, José. *¿Es Posible Pensar Alternativas a la Política Social Neoliberal?* En: [www.fronesis.org](http://www.fronesis.org)

entonces, tenemos que darnos cuenta que sin empleo las políticas sociales son sumamente paliativas y, por lo tanto, lo económico a partir del empleo, es fundamental.”<sup>2</sup>

En la misma línea, Quiroz argumenta que “...toda la batería de las políticas sociales, aún si se diseñan y aplican de modo certero y eficiente, carece de fuerza para ofrecer soluciones reales para los problemas de pobreza, exclusión y desigualdad. Es que éstos están siendo generados y reproducidos – básicamente – por el funcionamiento de un mercado laboral que cierra, a muchos sectores, las oportunidades de empleo adecuado”<sup>3</sup>, de modo que “...las políticas sociales sólo pueden aspirar eficacia ante la exclusión y la desigualdad si se las propone como un apoyo y complemento de un orden que ofrezca, a todos, oportunidades adecuadas de inserción a través del trabajo”<sup>4</sup>; o dicho de otra forma, “en cuanto las políticas sociales, en una perspectiva distributivista, no intervengan en las desigualdades generadas en el propio espacio de la producción, el ‘problema de las desventajas’ – y de la justicia social – no será nunca resuelto.”<sup>5</sup>

En segundo lugar, y esta es la otra interesante articulación de mundos que subyace al concepto de ciudadanía laboral, es el ser escenario de una marcada contradicción entre los derechos humanos fundamentales cívico – políticos; por una parte, y económico – sociales; por otra, entre la igualdad política, que sustentan los primeros, y la desigualdad económica, que se esconde tras los segundos. Esta contradicción también es apreciada por Humberto Vega, cuando escribe que “...respecto del desarrollo económico si hay algo que combata y sea lo contrario de la participación es la desigualdad, es desigualdad de ingresos, de conocimientos, de cultura, de poder económico, de poder político...”<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> VEGA, Humberto. *Estado, Política Social y Gobernabilidad*. En: LEÓN, Javier. *Políticas Sociales para un Nuevo Siglo. ¿La Nueva Cuestión Social?* Ediciones Universidad del Bío – Bío. 1ª Edición, Talcahuano, Chile, Diciembre de 2002. Páginas 127 y 128.

<sup>3</sup> QUIROZ, Teresa. *Las Políticas Sociales de la Democracia*. En LEÓN, Javier. *Políticas Sociales para un Nuevo Siglo. ¿La Nueva Cuestión Social?* Ediciones Universidad del Bío – Bío. 1ª Edición, Talcahuano, Chile, Diciembre de 2002. Página 108.

<sup>4</sup> *Ibíd.* Página 109.

<sup>5</sup> MONTAÑO, Carlos. *La Política Social: espacio de inserción laboral y objeto de reflexión del Servicio Social*. En: BORGIANI, Elisabete y MONTAÑO, Carlos. *La Política Social Hoy*. CORTEZ Editora, São Paulo, Brasil, Febrero de 2000. Página 15.

<sup>6</sup> VEGA, Humberto. *Estado, Política Social y Gobernabilidad*. En: LEÓN, Javier. *Políticas Sociales para un Nuevo Siglo. ¿La Nueva Cuestión Social?* Ediciones Universidad del Bío – Bío. 1ª Edición, Talcahuano, Chile, Diciembre de 2002. Página 127.

Dadas estas dos razones fundamentales para profundizar el estudio de la temática, se puede concluir, junto a Salazar, que esta investigación aborda la ciudadanía laboral – o la economía, en el caso del autor – “...desde la perspectiva de los actores que le han dado forma, y de las relaciones de colaboración y conflicto con que éstos se han enlazado en la triple tarea social de producir, distribuir y consumir.”<sup>7</sup>

Finalmente, cabe señalar que esta investigación responde a los intereses teóricos personales de su autora, ya que constituye un abordaje específico – la ciudadanía laboral – dentro de la temática de la ciudadanía en general, que ya forma parte de una línea de investigación emergente dentro de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Bío – Bío, al que se han referido tesis anteriores desde diversas perspectivas y dimensiones.

---

<sup>7</sup> SALAZAR, Gabriel y PINTO, Julio. *Historia Contemporánea de Chile III. La Economía: Mercados, Empresarios y Trabajadores*. Volumen III. Editorial LOM, Primera Edición, Santiago de Chile, Octubre de 2002. Página 7.

## II. ANTECEDENTES

La historia de la ciudadanía en Chile, como en todo el mundo, ha sido; por una parte, y en lo que se conoce como la *dimensión jurídica de la ciudadanía*, la historia del avance o el repliegue en la conquista, exigibilidad, ejercicio y creación de derechos, o del ‘derecho a tener derechos’, como señala Hannah Arendt; derechos civiles primero, políticos, después y sociales, finalmente, tal como se resumen en la tabla adjunta; pero también, y por otra parte, ha significado la concepción y praxis misma de toda una lógica de relaciones entre los diversos actores del mundo social, que en un proceso complejo de construcción permanente, van redefiniendo el papel que juega cada uno de ellos en el marco de una comunidad política, en toda una dinámica de “continua creación de mundos”<sup>8</sup>, que en definitiva significa el vivir humano, y que constituye una segunda dimensión de la ciudadanía: su *dimensión sociológica*.

**Tabla 1**  
**Derechos de Ciudadanía**

Fuente: *Elaboración Propia*.

<b>Categoría Histórica</b>	<b>Siglo Conquista</b>	<b>Derechos</b>	<b>Componentes</b>
<b>Primera Generación</b>	XVIII	Cívicos	Derechos Individuales de: Libertad, Igualdad, Propiedad, Libre Desplazamiento, Vida, Seguridad, etc.
	XIX	Políticos	Derechos de: Libertad de Asociación y Reunión, de Organización Política y Sindical, de Participación Política y Electoral, Sufragio Universal, etc.
<b>Segunda Generación</b>	XX	Sociales, Económicos o de Crédito.	Derechos que tornan reales los derechos formales, que buscan garantizar el acceso a los medios de vida y al Bienestar Social: Derecho al Trabajo, a la Salud, a la Educación, a la Jubilación, al Seguro de Paro, etc.

<sup>8</sup> MATURANA, Humberto. *La Objetividad. Un Argumento para Obligar*. DOLMEN Ediciones, Primera Edición, Santiago de Chile, 1997, Página 11.

<b>Tercera Generación</b>	2ª Mitad Siglo XX	De los Grupos Humanos.	Derechos cuyos titulares son colectivos: el Pueblo, la Nación, las Colectividades Étnicas o la propia Humanidad. El Derecho de las Minorías Étnicas, de los Jóvenes, las Mujeres, los Ancianos, a la Autodeterminación de los Pueblos, a la Paz, al Medio Ambiente, al Desarrollo, etc.
<b>Cuarta Generación</b>	XX – XXI	Bioéticos.	Derechos orientados a impedir la destrucción de la vida y a regular la creación de nuevas formas de vida a través de la ingeniería genética.

Respecto de esta primera dimensión de la ciudadanía, resulta indudable que todos estos derechos tienen incidencia en la construcción de ciudadanía, en términos generales, y de la ciudadanía laboral, en términos particulares; en tanto forman parte de uno de los elementos constitutivos de ella: el status jurídico.

Ahora bien, desde la segunda dimensión del estudio de la ciudadanía, fundamentalmente, y manteniendo el foco de interés en lo que actualmente se entiende y se practica como *ciudadanía laboral* en Chile y en la VIII Región del Bío – Bío, resulta elemental dar una breve mirada a los constructos discursivos y prácticos que se refieren, al menos, a los siguientes dos aspectos:

- a) Construcción de Ciudadanía y Políticas Públicas de Participación Ciudadana.
- b) La Resignificación del Mundo del Trabajo y la Ciudadanía Laboral.

## 2.1 Construcción de Ciudadanía y Políticas Públicas de Participación Ciudadana

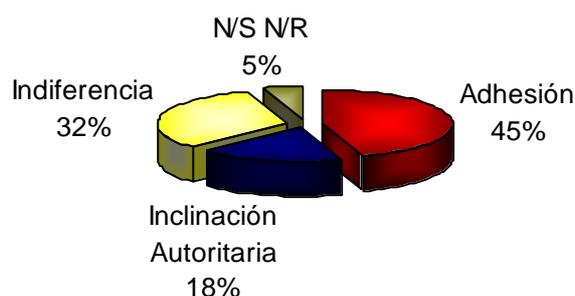
### **Ciudadanía en Chile**

El proceso de construcción de ciudadanía en Chile se ha correspondido en todo momento con las "...dinámicas de una democratización siempre imperfecta. A lo largo de la transición, los territorios de la ciudadanía ganan en extensión, en el sentido en que el ciudadano se ve incitado a trascender el espacio electoral con el fin de ocupar el territorio civil y público"<sup>9</sup>. No obstante, también es preciso revisar lo que ha estado ocurriendo con los imaginarios colectivos de los chilenos y chilenas en materia de participación ciudadana y ciudadanía democrática, que a ratos no parecen verse reflejados en afirmaciones como la citada. En efecto, el nivel de adhesión a la democracia, revelado por el Informe del PNUD 2002, señala que sólo un 45% de la población prefiere el sistema democrático de gobierno, frente a un 32% que se manifiesta como indiferente, y un 18% que reconoce preferir un régimen autoritario en determinadas circunstancias.

#### **Gráfico 1**

##### **Apoyo a la Democracia en Chile**

Fuente: Elaboración Propia sobre base resultados Informe PNUD 2002.

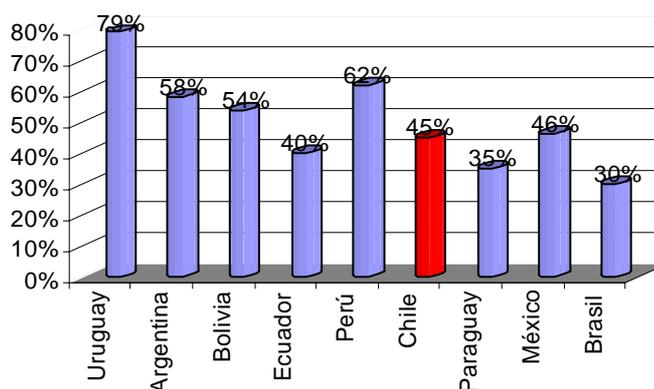


<sup>9</sup> JOIGNANT, Alfredo. *Historia y Memoria. La evolución de la figura del ciudadano en los manuales de historia y de educación cívica chilenos (1973 – 1998)*. En SALAZAR, Mauro y VALDERRAMA, Miguel; *Dialectos en Transición. Política y Subjetividad en el Chile Actual*. LOM – Universidad ARCIS. 1ª Edición, Santiago de Chile. Diciembre de 2000. Página 34.

Si se toman estos resultados y se los compara con otros países latinoamericanos, tenemos que Chile ocupa el cuarto lugar dentro de los países con menor adhesión a la democracia; tal como puede apreciarse en el Gráfico 2.

**Gráfico 2**  
**Porcentaje de Adhesión a la Democracia en América Latina**

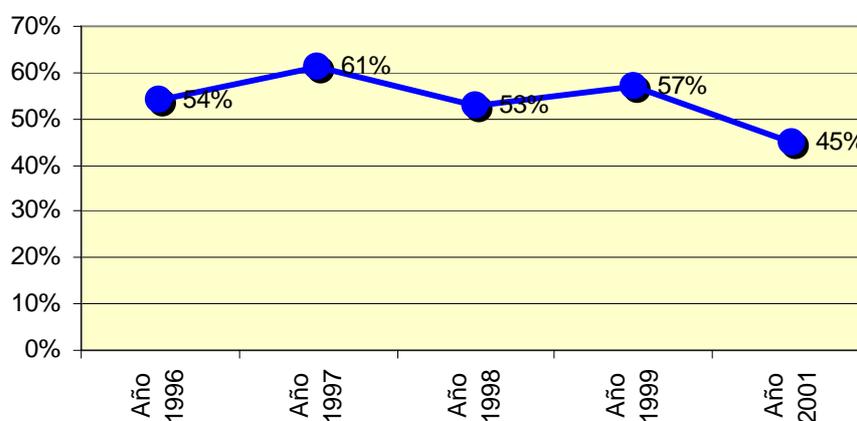
*Fuente: Elaboración Propia en base resultados Latinobarómetro, 2001.*



Ahora bien, si se compara el porcentaje de adhesión a la democracia con años anteriores al 2001, se tiene que pese a haber subido en los años 1997 y 1999, la cifra del 2001 bajó incluso más que en el año 1996, en que se registraba un 54% de apoyo al sistema.

**Gráfico 3**  
**Evolución del Porcentaje de Apoyo a la Democracia en Chile**

*Fuente: Elaboración Propia en base a resultados Latinobarómetro, 1996 – 2001*

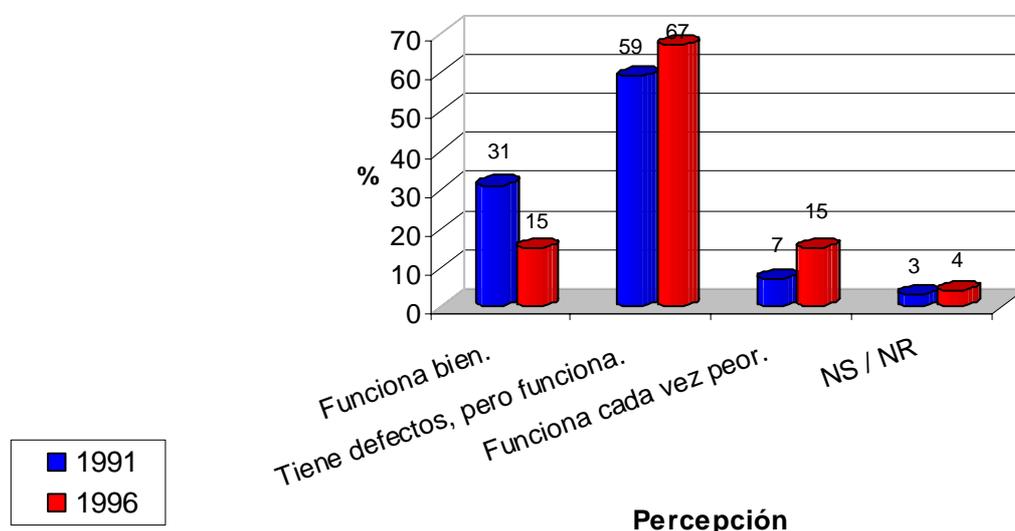


Las cifras relativas señaladas anteriormente, parecen sólo continuar la tendencia negativa que ya se observaba desde el año 1991 con relación a la percepción del funcionamiento de la Democracia en Chile, ya que una serie de encuestas del Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC), muestra que entre los años 1991 a 1996 disminuye el grupo de chilenos(as) que sostenía su buen funcionamiento (de un 31 a un 15%), en tanto que aumentan quienes creían que funcionaba aún admitiendo sus defectos (de un 59 a un 67%), y los que planteaban que funcionaba cada vez peor (de un 7 a un 15%).

**Gráfico 4**

**Evolución Percepción del Funcionamiento de la Democracia en Chile**

Fuente: *Elaboración Propia en base a Serie Encuestas CERC 1991 – 1996.*



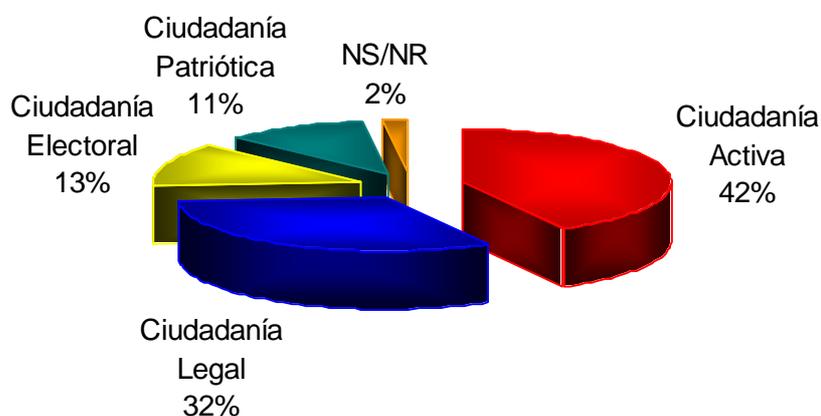
Por otra parte, sólo un 42 % de los chilenos y chilenas “se siente responsable por el rumbo que tome el país o participa activamente en los asuntos de la comunidad”<sup>10</sup> (Ciudadanía Activa), mientras que el 56 % restante piensa que la ciudadanía tiene que ver con “cumplir las leyes del país” (Ciudadanía Legal), con “ir a votar” (Ciudadanía Electoral), y con “jurar lealtad a la patria” (Ciudadanía Patriótica); de modo que la mayoría de la población posee un concepto demasiado restringido de ciudadanía, que responde a las formas más bien pasivas que generalmente la sociedad civil chilena ha manifestado frente al Estado, y que la hace situarse en un nivel muy inferior a éste en lo que respecta a la construcción de las políticas públicas. Respecto de este punto, cabe señalar la baja incidencia de la participación en

<sup>10</sup> PNUD. *Desarrollo Humano en Chile: Más Sociedad para Gobernar el Futuro*. PNUD, Santiago de Chile, 2000.

organizaciones, tal como muestra un estudio del Ministerio de Planificación y Coordinación<sup>11</sup> (MIDEPLAN), donde sólo un 30,4% de la población mayor de 12 años declara participar en alguna organización; en tanto que la mayoría (un rotundo 69,6%) declara no hacerlo. De esta forma, se refleja una suerte de desencanto con el sistema democrático de gobierno, que refuerza la idea del alejamiento, por parte de los(as) ciudadanos(as), de la política, del gobierno y los temas de naturaleza pública.

### Gráfico 5 Concepciones de Ciudadanía en Chile

Fuente: *Elaboración Propia en base a resultados Informe PNUD 2000*

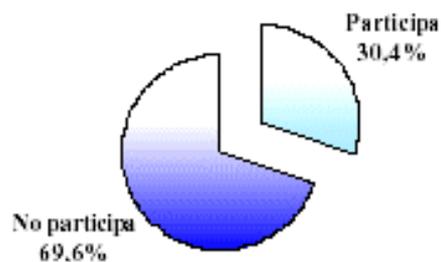


<sup>11</sup> El año 2000, y en coherencia con el Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana, MIDEPLAN agregó a la Encuesta CASEN un conjunto de preguntas orientadas a disponer de algunos antecedentes cuantitativos básicos sobre la participación en organizaciones de la población del país. El informe de resultados presenta información en relación a la incidencia de la participación en organizaciones de la población mayor de 12 años, el tipo de organizaciones preferentes, el grado de participación de las personas al interior de cada organización y las razones, cuando corresponde, por las cuales las personas no participan en una organización. Todo ello, a nivel nacional, por zona urbana y rural, por regiones, por sexo, por grupo de edad, por quintil de ingreso, por situación de pobreza, por situación ocupacional y por nivel educacional. Se trata, sin duda, de una información relevante a la hora de diagnosticar el fenómeno de la participación ciudadana en Chile, que esta tesis recoge en tanto algunas de las dimensiones estudiadas resultan ser valiosos elementos de contexto para los objetivos que ella se plantea.

**Gráfico 6**

**Participación de la Población mayor de 12 años en Organizaciones (2000)**

Fuente: MIDEPLAN, CASEN 2000.



Continuando con los datos aportados por el citado estudio del MIDEPLAN, y según muestran las tablas que aparecen a continuación, se tiene que:

Un 50,7% de las personas mayores de 12 años que declaran participar, son mujeres; mientras sólo un 49,3% son hombres. Ahora, las mujeres son también mayoría entre quienes declaran participar en las zonas urbanas (52,3%), mientras que en las rurales, la mayoría de quienes declaran participar (un 56,2%), son hombres.

**Tabla 2**

**Distribución de la Población Mayor de 12 años que participa en Organizaciones por Zona según Sexo (2000)**

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.

(Porcentaje)

	Urbano	Rural	Total
<b>Hombre</b>	47,7	56,2	49,3
<b>Mujer</b>	52,3	43,8	50,7
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Sin embargo, respecto de la variable sexo en materia de participación en organizaciones, son los hombres los que declaran participar en mayor proporción que las mujeres, ya que mientras un 31,0% de ellos declara participar, sólo un 29,8% de las mujeres declara también hacerlo. Ahora, hombres y mujeres rurales (42,7% y 35,9%, respectivamente) declaran participar en mayor proporción que sus congéneres de zonas urbanas (28,9% para ambos), y mientras en estas áreas no se advierten diferencias entre hombres y mujeres, en áreas rurales son los hombres quienes declaran participar en mayor proporción que las mujeres.

**Tabla 3**  
**Incidencia de la Participación en Organizaciones de la Población Mayor de 12 años por Zona según Sexo (2000)**

*Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.*

(Porcentaje)

	Urbano	Rural	Total
<b>Hombre</b>	28,9	42,7	31,0
<b>Mujer</b>	28,9	35,9	29,8
<b>Total</b>	28,9	39,3	30,4

Por otra parte, la incidencia de la participación declarada en las organizaciones del país resulta ser significativamente mayor en las zonas rurales, donde el 39,4% de las personas mayores de 12 años declara participar en alguna organización, mientras sólo un 28,9% de las personas que viven en áreas urbanas declara participar – salvo en los casos de la Región Metropolitana y de la XII Región, donde prima la participación en zonas urbanas – aún cuando el 85,8% de la población mayor de 12 años de edad del país reside en áreas urbanas y sólo un 14,2% en áreas rurales.

**Tabla 4**  
**Incidencia de la Participación en Organizaciones de la Población Mayor de 12 años por Zona según Región (2000)**

*Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.*

(Porcentaje)			
	Urbano	Rural	Total
<b>I</b>	31,5	58,9	32,4
<b>II</b>	23,7	47,8	24,2
<b>III</b>	32,7	47,7	33,9
<b>IV</b>	32,1	46,8	35,9
<b>V</b>	34,7	41,3	35,3
<b>VI</b>	21,0	28,8	23,5
<b>VII</b>	30,0	35,2	31,9
<b>VIII</b>	34,9	42,1	36,3
<b>IX</b>	42,0	49,6	44,6
<b>X</b>	31,8	39,1	34,3
<b>XI</b>	37,7	44,2	39,2
<b>XII</b>	30,8	28,9	30,7
<b>R. M.</b>	24,6	31,4	24,8
<b>Total</b>	28,9	39,4	30,4

Ahora bien, las principales razones para no participar que da el 69,6% restante de la población chilena mayor de 12 años, dice relación con la falta de tiempo (47,1%) y con la carencia de interés en participar (37,7%); tal como se aprecia a continuación.

**Tabla 5**  
**Distribución de la Población Mayor de 12 años por Razón de No Participación según Región (2000)**

Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.

(Porcentaje)						
	No le interesa	No tiene tiempo	No existen organizaciones	Por enfermedad o edad avanzada	Otros	Total
<b>I</b>	35,7	48,9	2,2	4,5	8,7	100,0
<b>II</b>	44,3	45,7	1,7	2,9	5,4	100,0
<b>III</b>	38,4	45,4	7,8	3,9	4,5	100,0
<b>IV</b>	39,2	44,4	6,0	6,5	4,5	100,0
<b>V</b>	35,6	48,3	5,4	4,6	6,1	100,0
<b>VI</b>	42,1	39,3	9,5	5,0	4,1	100,0
<b>VII</b>	33,1	43,4	11,5	5,6	6,4	100,0
<b>VIII</b>	41,4	41,9	5,8	5,1	5,8	100,0
<b>IX</b>	29,2	40,0	11	7,2	12,6	100,0
<b>X</b>	36,0	45,0	8,0	5,6	5,4	100,0
<b>XI</b>	36,1	43,8	5,7	5,0	9,4	100,0
<b>XII</b>	39,8	46,8	4,0	4,3	5,1	100,0
<b>R.M.</b>	37,7	51,0	4,1	2,9	4,3	100,0
<b>Total</b>	37,7	47,1	5,7	4,2	5,3	100,0

Finalmente, el citado estudio del MIDEPLAN también revela que del 30,4% de personas mayores de 12 años que declaran participar en organizaciones, las que presentan mayores porcentajes de participación son las de tipo religioso (9,1%), seguidas de las juntas de vecinos (7,2%), y los clubes deportivos (6,1%). Llama la atención, el escaso porcentaje de personas que declara participar en organizaciones gremiales (0,4%) y sindicales (0,3%), algo para nada favorable a la construcción de ciudadanía laboral, pero que resulta consecuente con la disminución de asociados(as) que experimentan estas organizaciones desde hace algunos años, y aún cuando la fuerza de trabajo asalariada haya ido, paralelamente, en aumento.

**Tabla 6**  
**Incidencia de la Participación en Organizaciones de la Población Mayor de 12 años según Tipo de Organización (2000)**

*Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.*

(Porcentaje)

	Total
Junta de vecinos	7,2
Centro de madres	0,9
Organización juvenil	0,6
Club deportivo	6,1
Organización religiosa	9,1
Organización de padres y apoderados	1,1
Partido político	0,3
Sindicato	0,3
Asociación gremial	0,4
Organización de adultos mayores	0,9
Organización artístico cultural	0,6
Comite de allegados	0,4
Otras organizaciones	2,4
<b>Total</b>	<b>30,4</b>

### ***Política Pública de Participación Ciudadana***

Frente a las estadísticas anteriores, surgen los esfuerzos del actual gobierno de la Concertación por fortalecer la gobernabilidad democrática a través de la participación activa tanto del Estado como de la Sociedad Civil, mediante la implementación de la *Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana*, cuyos hitos se ordenan a continuación:

- ✓ 30 de Agosto de 1999: Ricardo Lagos Escobar, entonces candidato presidencial, suscribe el *Acuerdo por la Participación Ciudadana y el Fortalecimiento de la Sociedad Civil*, con diversos representantes de ésta. El acuerdo contemplaba compromisos por parte del Presidente referidos a la incorporación de la sociedad civil en las políticas y programas públicos, a través de la definición de ciertos canales y modalidades, y del fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, mediante recursos legales y administrativos.
- ✓ Octubre de 1999: Programa de Gobierno para Crecer con Igualdad.
- ✓ Mayo de 2000: se constituye la Mesa Intergubernamental de Participación Ciudadana en Políticas Públicas.
- ✓ Mayo de 2000: Mensaje Presidencial y estado de la Hacienda Pública.
- ✓ 5 de Julio de 2000: se constituye el Consejo Ciudadano para el Fortalecimiento de la Sociedad Civil<sup>12</sup>, que responde al acuerdo suscrito entre el Presidente de la República y los representantes de la Sociedad Civil, manifestando así la voluntad política del Gobierno de Chile de diseñar una política nacional y transversal de participación ciudadana.
- ✓ Diciembre de 2000: se elabora y firma el Instructivo Presidencial en Materia de Participación Ciudadana en Políticas Públicas.

---

<sup>12</sup> El Consejo Ciudadano está compuesto por 28 ciudadanos y ciudadanas nombrados(as) por el Presidente de la República, en atención a su conocimiento y trayectoria en el ámbito de las organizaciones e instituciones de la sociedad civil. Además, participan los(as) Subsecretarios(as) de los Ministerios: Secretaría General de Gobierno, Secretaría General de la Presidencia, de Hacienda, de Planificación y Cooperación Social y el Subsecretario de Desarrollo Regional, y del Ministerio del Interior; siendo presidido por el Ministro Secretario General de Gobierno.

- ✓ Diciembre de 2000: se elabora y entrega al Presidente de la República el Informe Final del Consejo Ciudadano.
- ✓ Marzo de 2001: Programa para Fortalecer Alianzas entre la Sociedad Civil y el Estado (PROFASE)
- ✓ Marzo de 2001: el Gobierno de Chile suscribe un Acuerdo de Cooperación con el Banco Interamericano de Desarrollo.
- ✓ Mayo de 2001: Respuesta Presidencial a las demandas contenidas en el Informe del Consejo Ciudadano.
- ✓ Mayo de 2001: Plan para el Fortalecimiento de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

La *Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana* constituye el conjunto de acciones destinadas a hacer efectiva la voluntad del Presidente de la República y de la Concertación de Partidos Políticos con miras a fortalecer la gobernabilidad democrática a través de la participación activa tanto del Estado como de la Sociedad Civil. Sus objetivos centrales son los siguientes:

1. "Es preciso desarrollar una mayor densidad social para fortalecer la democracia. De ahí que se busca *fomentar y fortalecer el capital social de las personas y sus expresiones asociativas*.
2. Sustentar la democracia implica *afianzar la confianza social entre personas y de éstas con las instituciones públicas y privadas*.
3. De lo anterior se desprende la necesidad de una sociedad civil fuerte que reconozca sus deberes y derechos. De ahí que el Gobierno apueste por el *fortalecimiento y desarrollo de la cultura cívica, promoviendo y difundiendo los derechos y deberes ciudadanos*.
4. Pero como una sociedad verdaderamente democrática debe reconocer y aceptar las diferentes expresiones ciudadanas, por lo que se buscará *ampliar la ciudadanía, diversificando sus modalidades de ejercicio*.

5. El Gobierno, junto con contribuir a fortalecer la sociedad civil, se hace responsable *del fortalecimiento y modernización de sus propios mecanismos de comunicación y escucha con la ciudadanía*, facilitando el diálogo y la correspondencia entre los diferentes actores sociales, políticos y económicos, *para la construcción de un diverso orden social común.*<sup>13</sup>

La Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana está compuesta, a su vez, de los siguientes elementos centrales:

**a) El Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana:** que constituye un Mandato a la Administración Pública de abrir espacios de participación, señalando que:

“1. La participación ciudadana es una dimensión fundamental de todo sistema democrático, pues contribuye a que los derechos y deberes institucionalmente establecidos sean efectivamente reconocidos y ejercidos.

2. La participación ciudadana requiere, por una parte, que el sector público tenga la apertura, genere la información y establezca espacios y mecanismos que acojan las preocupaciones, necesidades y propuestas provenientes de la ciudadanía. Por otra parte, la participación necesita de una ciudadanía que se involucre en las cuestiones públicas, con organizaciones fuertes que representen toda su diversidad.

3. Entendida así, la participación tiene la virtud de contribuir a generar una relación de colaboración y respeto mutuo entre el estado y la ciudadanía. Asimismo, favorece el fortalecimiento de la sociedad civil y permite una mayor legitimidad de las políticas públicas.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales. *Nuevo Trato. Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana*. DOS. Santiago de Chile, Marzo de 2001. Página 12.

<sup>14</sup> GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales. *Programa de Capacitación y Metodología. Instructivo Presidencial sobre Participación Ciudadana*. DOS. Documento de Trabajo. Santiago de Chile, Diciembre de 2001.

Los *Principios Orientadores* de la Participación Ciudadana son los siguientes:

- ✓ Buen trato; fundado en la dignidad de cada persona y el deber de servicio del sector público.
- ✓ Transparencia en la gestión gubernamental; mediante mayor información y apertura a la ciudadanía.
- ✓ Igualdad de oportunidades para la participación; facilitando el acceso a los más vulnerables.
- ✓ Respeto a la autonomía y diversidad de las organizaciones de la sociedad civil; evitando discriminación e instrumentalización.
- ✓ Orientación al ciudadano; priorizando su participación como destinatarios finales de las políticas, programas y servicios.

**b) El Plan para el Fortalecimiento de la Sociedad Civil:** que constituye la Respuesta Presidencial al Informe del Consejo de la Sociedad Civil, integrado tanto por miembros de la Administración Superior del Estado como por representantes de la Sociedad Civil.

**c) El Programa para Fortalecer Alianzas entre la Sociedad Civil y el Estado (PROFASE):** que constituye el financiamiento para la puesta en marcha de la Política Nacional de Participación, mediante un acuerdo firmado entre Chile y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

---

El PROFASE, a su vez, está compuesto – tal como lo describe la tabla y el gráfico siguientes – por:

**Tabla 7**  
**Distribución de Costos por Componente PROFASE**

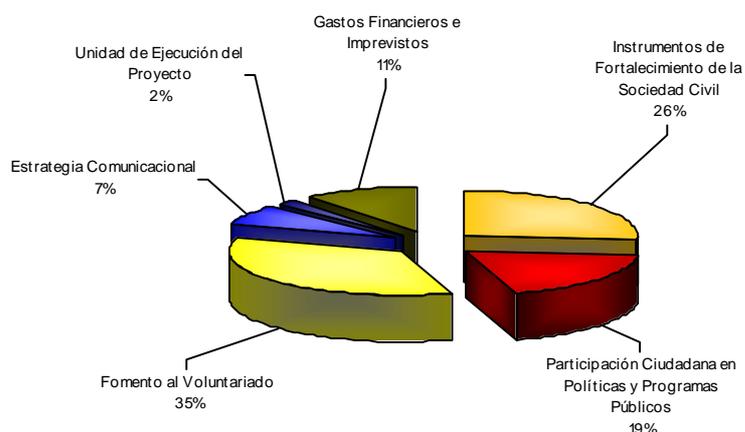
Fuente: *Elaboración Propia en base Documentos de Trabajo DOS, 2001.*

Elemento	Costo (en \$)
Instrumentos de Fortalecimiento de la Sociedad Civil	3.811.720
Participación Ciudadana en Políticas y Programas Públicos	2.751.000
Fomento al Voluntariado	5.040.000
Estrategia Comunicacional	1.035.000
Unidad de Ejecución del Proyecto	303.500
Gastos Financieros e Imprevistos	1.558.780
<b>TOTAL PROYECTO</b>	<b>14.500.000</b>

Como es posible apreciar, el Fomento al Voluntariado lidera presupuestariamente el PROFASE, seguido de los Instrumentos para el Fortalecimiento de la Sociedad Civil y la Participación en Políticas y Programas Públicos.

**Gráfico 7**  
**Distribución de Costos por Componente PROFASE**

Fuente: *Elaboración Propia en base Documentos de Trabajo DOS, 2001.*

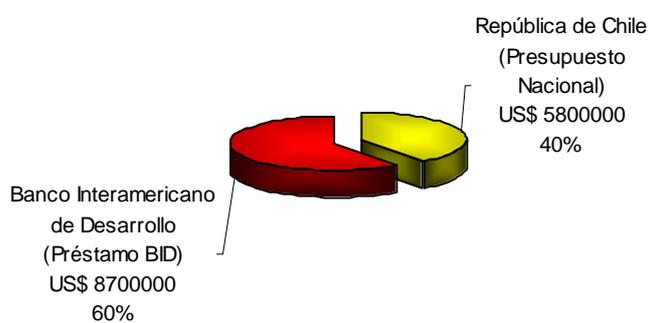


Respecto del financiamiento del PROFASE, se tiene que el 40% corresponde a una partida del Presupuesto Nacional, en tanto que el 60% restante corresponde a un préstamo otorgado por el BID; tal como aparece graficado a continuación:

**Gráfico 8**

**Financiamiento del PROFASE (en % y en US\$)**

*Fuente: Elaboración Propia en base Documentos de Trabajo DOS, 2001.*



**Políticas Públicas de Participación Ciudadana en la VIII Región del Bío – Bío**

La Estrategia Regional de Desarrollo (ERD) vigente (2000 – 2006), contempla la *Participación Social e Integración de Grupos Prioritarios* como uno de sus ocho lineamientos estratégicos centrales, teniendo por objeto fortalecer la Sociedad Civil y promover la participación social, asimismo apoyar el fortalecimiento de los pueblos originarios, y promover la integración social y la igualdad de oportunidades de las personas pertenecientes a grupos prioritarios (mujeres; adultos mayores; jóvenes; discapacitados; niños, niñas y adolescentes).

Dentro de las acciones estratégicas que deben tender al logro de estos objetivos, pueden mencionarse las siguientes:

- Expansión de los programas de formación de líderes y dirigentes, de capacitación en gestión y capacidad de propuestas de las organizaciones sociales.
- El fomento de la interculturalidad bilingüe en los territorios con presencia de comunidades indígenas.
- La elaboración de programas de difusión masiva de los derechos de grupos prioritarios, a través de la educación formal y de medios de comunicación, así como en las oficinas de información, juntas de vecinos y organizaciones comunitarias.
- La ampliación de cobertura del programa “Mujeres Jefas de Hogar”.
- El reforzamiento de la red regional contra la violencia intrafamiliar, la concreción del programa de creación de centros de atención especializada en el tema y
- La formulación de un plan de inserción de discapacitados en el sector público regional.

Al mes de Enero de 2002, los avances en la ERD, en materia de Promoción de la Participación y la Integración Social<sup>15</sup>, son los siguientes:

**Tabla 8**

**Avances Promoción de la Participación y la Integración Social de la ERD**

*Fuente: Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación Región del Bío – Bío.*

<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>ACTIVIDADES REALIZADAS</b>
Fortalecer la sociedad civil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promoción de la participación y fortalecimiento de las organizaciones sociales de base en la provincia de Bío-Bío, a través de las siguientes acciones: Creación de la oficina de participación ciudadana; creación de la red provincial de Bío-Bío de la infancia y adolescente; y coordinación para favorecer la dotación de equipamiento e infraestructura a las organizaciones.</li> <li>➤ Diseño e implementación del programa de “Gabinete Regional en Terreno” en todas las comunas de la región.</li> <li>➤ Administración, adjudicación y fiscalización del Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical (SEREMI del Trabajo).</li> </ul>
Promover la participación social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La reforma del sector salud, impulsó un proceso masivo de participación que involucró a todas las comunas de la región, con la participación de diversas organizaciones de la comunidad.</li> <li>➤ Constitución de la Comisión Regional Intersectorial de Participación Ciudadana.</li> <li>➤ Promoción de licitaciones de preselección de instituciones para la implementación de programas de participación ciudadana y apoyo al voluntariado.</li> <li>➤ Diseño del programa de participación ciudadana inserto en el programa de modernización de la gestión pública regional (PMGR).</li> <li>➤ Realización de talleres de fortalecimiento organizacional y de control ciudadano a las políticas públicas (SEREMI de Gobierno).</li> </ul>

<sup>15</sup> IBAR ROJAS, José Miguel. *Informe de Avance de la Estrategia Regional de Desarrollo VIII Región del Bío - Bío*. Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación. Concepción, Chile, Enero de 2002. Documento facilitado en formato digital.

<p>Apoyar el fortalecimiento de los mapuches y su participación social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Constitución de mesas de diálogo entre la Gobernación de Bío-Bío y las comunidades y organizaciones Pehuenches, para tratar diferentes temas atinentes a su entorno y desarrollo integral.</li> <li>➤ Catastro de la propiedad del sector Alto Bío-Bío, como instrumento de apoyo para la toma de decisiones en la solución de los conflictos indígenas.</li> <li>➤ Regularización de la propiedad de 200 familias indígenas en las comunas de Contulmo y Cañete.</li> <li>➤ Se desarrollaron planes específicos de salud en Contulmo, con fuerte presencia de comunidades mapuches, dando cuenta de las diferencias interculturales, promoviendo formas de medicina tradicional.</li> <li>➤ Desarrollo de un programa vial para localidades indígenas.</li> <li>➤ Programa habitabilidad Contulmo – Cañete (CONADI – Pro Rural).</li> <li>➤ Avance en ejecución de planes de desarrollo en el Alto Bío-Bío, a través de las ADIS.</li> <li>➤ Talleres de orientación de derechos legales a mujeres indígenas.</li> </ul>
<p>Profundizar y facilitar la participación social y laboral de la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ejecución de dos programas de apoyo en la implementación, desarrollo y comercialización de microempresas de mujeres, en 27 comunas de la región (SERNAM, FOSIS, SERCOTEC, SENCE, PRODEMU, INDAP, PRODECORP y Municipios).</li> <li>➤ Plan regional de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Región del Bío-Bío 2001-2010.</li> <li>➤ Apoyo a la intermediación laboral (SERNAM y OMIL).</li> </ul>
<p>Procurar la integración social y aceptación y respeto de personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realización del Primer Encuentro Regional de la Discapacidad con organizaciones y SS.PP.</li> <li>➤ Formalización de las 4 Redes Provinciales de la Discapacidad.</li> <li>➤ Financiamiento de 17 Proyectos en la Región con recursos FONADIS.</li> <li>➤ Encuesta a SS.PP. sobre inclusión laboral y accesibilidad</li> <li>➤ Capacitación a funcionarios públicos sobre atención de personas con discapacidad.</li> <li>➤ Entrega de 56 Becas a alumnos discapacitados de enseñanza media.</li> <li>➤ Generación de un marco presupuestario FNDR para los discapacitados.</li> <li>➤ Se elaboró programa de capacitación a funcionarios públicos en la Prov. De Ñuble sobre lenguaje de señas.</li> </ul>

<p>Mejorar la calidad de vida de los adultos mayores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementación fondo concursable para promover la organización y desarrollo de actividades de adultos mayores.</li> </ul>
<p>Generar condiciones para la participación social de los jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseño e implementación del Encuentro Regional de Juventud, realizando eventos previos a nivel comunal y posterior constitución de una mesa de seguimiento y evaluación de compromisos del sector público.</li> <li>➤ Implementación fondo concursable para promover la organización y desarrollo de las actividades juveniles.</li> <li>➤ Realización de jornadas de capacitación a dirigencia juvenil (SERNAM e INJUV).</li> <li>➤ Instalación de mesas de sexualidad responsable (SERNAM, INJUV, Salud y Educación).</li> </ul>
<p>Apoyar el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes y garantizar la efectividad de sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realización de 4 talleres provinciales para discutir y apoyar visión regional para la política nacional y plan de acción a favor de las niñas/os y adolescentes.</li> <li>➤ Realización de un foro regional de difusión de la política nacional de infancia y adolescencia.</li> <li>➤ Ejecución proyecto “Fomentar ejercicio responsable de los roles parentales” con U. de Concepción y financiamiento FNDR.</li> <li>➤ Disposición de un marco presupuestario FNDR para la infancia y adolescencia y formulación de 3 proyectos FNDR con relación a maltrato, roles parentales y educación parvularia.</li> <li>➤ Consolidación de 3 redes provinciales de infancia y adolescencia en Concepción, Bío-Bío y Ñuble.</li> <li>➤ Campañas de prevención de embarazo adolescente.</li> </ul>

Además de la información presentada anteriormente, y en lo que respecta al avance en la implementación de la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana en la región, cabe señalar que desde la SEREMI de Gobierno se lidera este proceso, y que desde el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC), instancia que agrupa a los diferentes encargados y encargadas de participación ciudadana de las distintas SEREMIs, se está elaborando actualmente el *Plan Regional de Participación Ciudadana*, como modo de presentar a la ciudadanía regional una oferta integrada de los mecanismos y programas que cada ministerio y servicio público tiene a su disposición, en materia de participación ciudadana.

Por otra parte, importa mencionar que con motivo de esta misma política, y en el marco de la discusión generada en torno de la *Nueva Ley de Participación Ciudadana en la Gestión Pública* impulsada por el actual gobierno, en la región del Bío – Bío se realizaron diferentes actividades donde los y las dirigentes sociales tuvieron la oportunidad de analizar el proyecto de ley y de formular sus observaciones respectivas.

Finalmente, vale citar la implementación en la región de los *Cursos de Capacitación para Organizaciones Territoriales, Funcionales y Organizaciones Indígenas*, inserta también en el marco del programa para Fortalecer Alianzas entre la Sociedad Civil y el Estado (PROFASE)

Todo lo anterior, si bien no está destinado a la construcción de ciudadanía laboral en la región de modo directo, sí tiene efectos en la ciudadanía regional en general, por lo que, de modo indirecto, favorecería también la construcción de ciudadanía laboral.

## 2.2 La Resignificación del Mundo del Trabajo y la Ciudadanía Laboral

### ***Resignificación del Mundo del Trabajo***

En el mundo del trabajo del capitalismo contemporáneo, puede observarse un proceso signado por la desproletarización del trabajo industrial, fabril, en los países capitalistas avanzados; por la subproletarización intensificada, debido a la expansión del trabajo parcial, temporario, subcontratado, tercerizado, precario; y por el desempleo estructural, proceso contradictorio que, por una parte reduce al proletariado fabril – industrial, y por otra aumenta el trabajo precario, generando con ello una mayor heterogenización, fragmentación y complejización del mundo de los(as) trabajadores(as), con sus consecuentes efectos en la construcción o deconstrucción de la ciudadanía laboral.

Según el Informe del PNUD en Chile del año 2002, en la época de la tercera revolución industrial, de la sociedad del conocimiento y todos los cambios culturales que esto implica, entre ellos el auge en la cultura del consumo; sumado a una economía marcada por la lógica del ‘crecimiento hacia fuera neoliberal’, el ‘neoliberalismo radical’ o ‘neoliberalismo global’ – como se ha dado en llamar – en que se extiende la lógica privatizadora y liberalizante hacia otras esferas de la praxis social, como las relaciones laborales, la previsión, la educación y salud; pareciera que la trayectoria histórica del trabajo como el “eje articulador entre producción material y producción de sentido”<sup>16</sup>, estaría siendo puesta en entredicho. De esta forma, se estaría en un tránsito de la sociedad de productores a la de consumidores, de una orientación por la ética del trabajo, a la estética del consumo.

Según el citado informe, el mundo del trabajo ha perdido la centralidad que lo caracterizaba en la vida de los y las chilenas, se estaría ante una suerte de redimensionamiento y resignificación del mismo, tanto en su papel de producción de la riqueza material como en el de conformación de la identidad individual y del vínculo social. Este fenómeno se estaría produciendo por una serie de factores que el actual modelo de desarrollo desata, sobre todo en países de avanzada revolución tecnológica y organización postfordista de la producción, sobre el mundo del trabajo.

---

<sup>16</sup> PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los Chilenos: un desafío cultural*. PNUD, Santiago de Chile, 2002. Página 97.

En el caso de Chile, el factor más significativo que ha contribuido a este cambio es la flexibilización de las relaciones laborales, entendidas no solamente como la clásica relación entre trabajo y capital, sino también en su dimensión sociocultural.

Este cambio en las relaciones laborales, por su parte, estaría influenciado fuertemente por las transformaciones habidas en la legislación laboral y la precarización del empleo, fundamentalmente a causa de la Reforma Neoliberal de los años 80, que modificó los sistemas de contratación y despido; pasándose de una normativa favorable al contrato laboral de duración indefinida a una que deja en el mismo nivel los contratos indefinidos y temporales; cambió las normas que rigen la actividad laboral y la negociación colectiva, el papel y estructura sindical y las instituciones de seguridad social.

“La flexibilización de los tipos de convenios fue justificada por la necesidad de mejorar la competitividad de las empresas, y por la suposición de que ello facilitaría la creación de empleo. La evaluación del proceso es controvertida. Para algunos, ha sido la base del crecimiento económico de la última década del siglo XX. Otros estudios, como el de Tokman y Martínez de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), arrojan una apreciación más crítica de sus consecuencias”<sup>17</sup>. Una de estas consecuencias habría provenido del supuesto neoliberal de que la flexibilización haría subir los sueldos de los trabajadores temporales y sin contrato, acortando así la distancia entre éstos y los obreros permanentes, resultando en cambio, por un lado y a modo de ejemplo, que en el año 96 los salarios pagados en el sector manufacturero a los trabajadores temporales fueron 59 veces menores que los que poseían contrato indefinido; y por otro lado, que se haya provocado un aumento en la cantidad de trabajadores sin contrato. Según el informe del PNUD 2002, basado en estimaciones de la OIT, los trabajadores sin contrato más los trabajadores con contrato temporal representarían el 35% del total de empleados asalariados del país, en tanto que la Encuesta CASEN del año 2000 habría revelado que el 23,3% de los asalariados, correspondiente a un millón de personas aproximadamente, carecían de contrato. De esta manera, “...el grado de precarización del trabajo, resultante de la extensión del trabajo temporal o sin contrato, habría aumentado en todas las ramas productivas, con efectos no sólo sobre el nivel de ingresos, sino también en la calidad de vida de los trabajadores”<sup>18</sup>, por

---

<sup>17</sup> PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los Chilenos: un desafío cultural*. PNUD, Santiago de Chile, 2002. Página 94.

<sup>18</sup> *Ibíd.* Página 95.

lo que el Informe termina sosteniendo que la "...nueva desigualdad social, más allá de la distribución del ingreso, reside en la desigualdad frente a la precarización del empleo."<sup>19</sup>

Y es frente a esta nueva forma de desigualdad social planteada en el estudio del PNUD 2002 que cobra relevancia el nuevo rol del Estado, que transitaría de haber asumido la protección del trabajador frente a la precariedad laboral como una responsabilidad social, a asumirla como una pura responsabilidad individual, sumándose con esto a la lógica de la 'liberalización' de las relaciones laborales, que superpone al sistema sobre la figura del trabajador(a), considerándolo(a) sólo como un factor productivo más, y donde cualquier mecanismo de protección hacia su persona es considerado un atentado al buen orden. Tales acciones y concepciones se contradicen con una estrategia de Desarrollo Humano en las relaciones laborales, que pone a su centro a la persona humana como sujeto y beneficiario de dicho proceso.

### ***Ciudadanía Laboral***

Como el concepto de ciudadanía laboral es aún emergente en Chile, según pudo constatar esta investigación, en este apartado sólo se revisan algunos de sus elementos constitutivos y de modo muy básico, en tanto componentes también de la ciudadanía en términos generales; es decir, los principales fundamentos jurídicos de la ciudadanía laboral, y algunos indicadores de su dimensión sociológica.

En lo que dice relación a la *dimensión jurídica de la ciudadanía laboral*; se tienen como base los llamados **Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, declarados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su octava reunión, realizada en el mes de Junio del año 1998; a saber:

**a) Libertad de asociación y libertad sindical** (Convenio N° 87 de la OIT, 1948), además del reconocimiento efectivo del **derecho de negociación colectiva** (Convenio N° 98 de la OIT, 1949): ambos ratificados por Chile el 1° de Febrero de 1999 y vigentes desde el 1° de Febrero del año 2000.

---

<sup>19</sup> PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los Chilenos: un desafío cultural*. PNUD, Santiago de Chile, 2002. Página 95.

**b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio** (Convenios N° 29 de la OIT, 1933 y N° 105 de 1957): ratificados por Chile en 1933 y 1999, y con vigencia desde 1934 y 2000, respectivamente.

**c) Abolición efectiva del trabajo infantil** (Convenios N° 138 de 1973, y N° 182 de 1999, de la OIT): ratificados por Chile el año 2000 y vigentes desde 2000 y 2001, respectivamente.

**d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación** (Convenio N° 100 de 1951, y N° 111 de 1958, de la OIT): ratificados por Chile en 1971 y en vigor desde 1972.

Ahora, desde la *dimensión sociológica de la ciudadanía laboral*, y vistos, a grandes rasgos, los cambios experimentados en el mundo del trabajo, es tiempo de apreciar sus efectos en los imaginarios colectivos de los(as) chilenos, rescatando las opiniones y prácticas que desde la población en general y de los(as) trabajadores(as) en particular existen en torno al sistema económico, las relaciones laborales y la resignificación del trabajo. Estos efectos son los que Salazar y Pinto ponen de manifiesto cuando escriben: “La década del 80 presenció en los países del capitalismo avanzado, profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción en la estructura productiva y en las formas de representación sindical y política. Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la *clase-que-vive-del-trabajo* sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no sólo su *materialidad*, sino que tuvo profundas repercusiones en su *subjetividad* y en la íntima interrelación de estos niveles, afectó su *forma de ser*.”<sup>20</sup>

En cuanto a los cambios habidos en la *materialidad* de la clase que vive del trabajo, Teresa Quiroz sostiene que el “...desempleo absoluto (que en Chile se ha vuelto porfiado y renuente a la baja) y el subempleo (respecto del cual no se recogen cifras oficiales en nuestro país) colocan a las políticas sociales ante la obligación – como lo ha destacado Robert Castel – de parchar a posteriori las heridas que provoca el funcionamiento ‘normal’ del capitalismo con orientación liberal”<sup>21</sup>, de modo que “...la pregunta por la eficiencia de las políticas sociales

<sup>20</sup> ANTUNES, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las Metamorfosis y la Centralidad del Mundo del Trabajo*. CORTEZ Editora, 1ª Edición, Sao Paulo, Brasil. Octubre de 2001. Página 25.

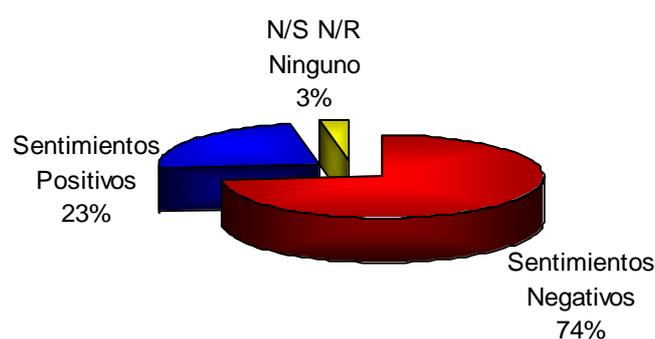
<sup>21</sup> QUIROZ, Teresa. *Las Políticas Sociales de la Democracia*. En LEÓN, Javier. *Políticas Sociales para un Nuevo Siglo. ¿La Nueva Cuestión Social?* Ediciones Universidad del Bío – Bío. 1ª Edición, Talcahuano, Chile, Diciembre de 2002. Página 108.

nos encamina, necesariamente, hacia otra cuestión – mucho más radical – cual es la reformulación del funcionamiento de la economía. Es que el sistema vigente, que funda su crecimiento en el aumento del valor de las exportaciones hacia mercados globales, se impulsa a través de rubros que, para ser competitivos en esos espacios, deben recurrir en grado creciente a tecnologías intensivas en capital<sup>22</sup>, a diferencia de la sociedad industrial fordista, intensiva en mano de obra; con sus efectos en la forma de articulación del movimiento sindical.

En cuanto a los cambios habidos en la *subjetividad* del trabajo, y según los datos arrojados por la Encuesta Nacional del PNUD en Chile del año 2001, la mayoría de los chilenos y chilenas – correspondiente a un 74% de la población – expresaba sentimientos negativos frente al sistema económico vigente en el país (inseguridad, enojo, pérdida); mientras que sólo un 23% de la población manifestaba sentimientos positivos en torno al mismo (confianza, entusiasmo, orgullo). Ante estos resultados, el citado informe agrega que no es de sorprender que el 42% de los(as) entrevistados(as) “prefiera un empleo que les asegure ingresos que uno donde sean respetados sus derechos laborales”<sup>23</sup>, debilitando de esta forma la construcción de ciudadanía laboral.

### Gráfico 9 Sentimientos frente al Sistema Económico Chileno

Fuente: Elaboración Propia en base a resultados Informe PNUD, 2002.



<sup>22</sup> *Ibíd.* Páginas 108 y 109.

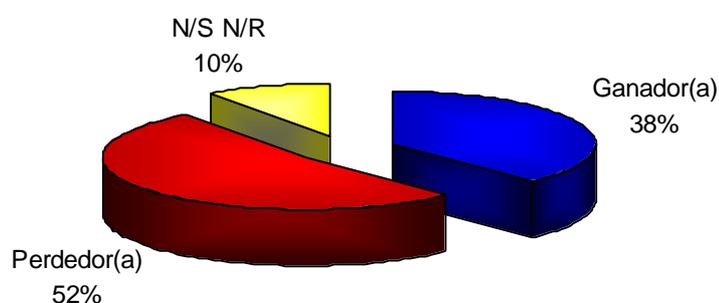
<sup>23</sup> PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los Chilenos: un desafío cultural*. PNUD, Santiago de Chile, 2002. Página 96.

En términos de autopercepción frente al desarrollo económico chileno actual, la Encuesta Nacional del PNUD 2001 deja ver que la mayoría de los chilenos y chilenas – concretamente un 52% – se siente ‘perdedor(a)’ en el sistema, en tanto que sólo un 38% se siente ‘ganador(a)’, lo que puede estar siendo marcado por la nula capacidad de incidir en él, por el no disfrute de los beneficios del desarrollo, por no sentirse actor inserto en el proceso, entre otros.

### Gráfico 10

#### Autopercepción frente al Desarrollo Económico del Chile Actual

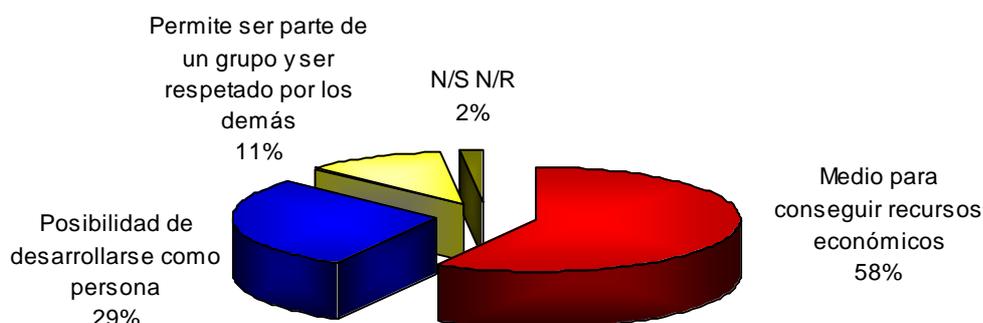
Fuente: Elaboración Propia en base a resultados Informe PNUD, 2002.



La Encuesta Nacional 2001 del PNUD, revela también que sólo para un 11% de los(as) entrevistados(as) el trabajo cumpliría un rol de tipo sociocultural (formar parte de un grupo y ser respetado por los demás), un 29% cree que es un espacio para el desarrollo personal, mientras que la mayoría, un 58% de los(as) entrevistados(as), sostiene que el trabajo constituye más bien un medio para conseguir recursos económicos. El informe argumenta que estas cifras son concordantes con el descentramiento en la posición del trabajo como articulador de la sociedad a favor del consumo, y con las necesidades de las personas de estrato socioeconómico bajo, ya que son las personas de estrato alto las que mayormente ven el trabajo como un espacio de autorrealización.

**Gráfico 11**  
**Significado del Trabajo en Chile**

Fuente: Elaboración Propia en base a resultados Informe PNUD, 2002.

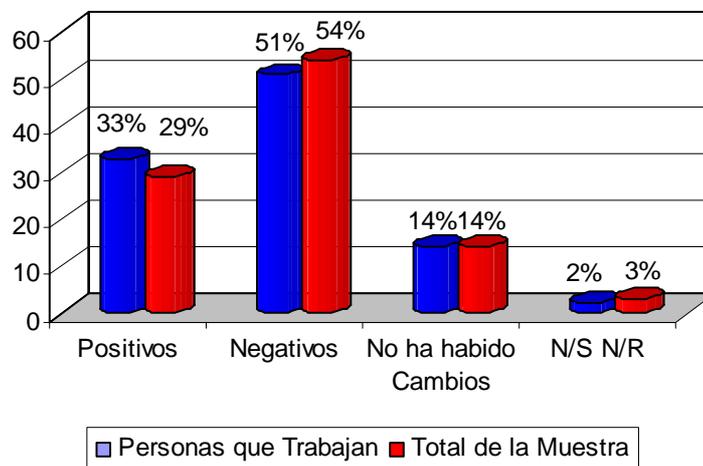


Respecto de las relaciones laborales, y según los resultados de la Encuesta Nacional del PNUD 2001, la mayoría de los(as) entrevistados(as), tanto de las personas activas como de las inactivas, con un 51% y un 54% respectivamente, coinciden en afirmar que los cambios en las relaciones laborales han sido más bien negativos, contra sólo un 33% de personas activas y un 29% de inactivas que los califican de positivos, lo que también constituye una limitación al ejercicio de la ciudadanía laboral, pues frente al escenario de desempleo estructural, de precariedad laboral y de inseguridad económica, se opta por supeditar un buen clima de relaciones laborales, a tener oportunidades de empleo.

**Gráfico 12**

**Evaluación de los Cambios en las Relaciones Laborales**

Fuente: *Elaboración Propia en base a resultados Informe PNUD, 2002.*

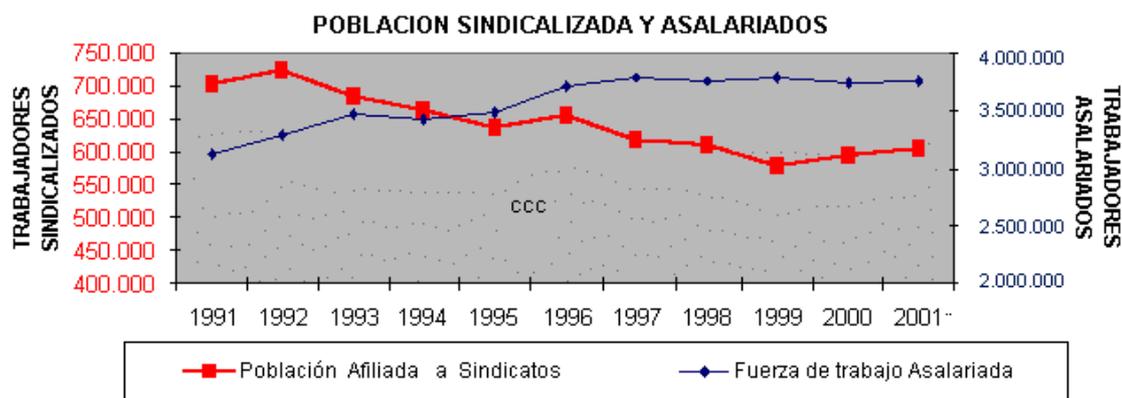


En esta misma materia, y según datos del Informe de Opinión Pública sobre Relaciones Laborales<sup>24</sup>, realizada por el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC) entre Marzo y Abril de 2002: un 69% de las personas encuestadas opina que el trato que le dan los jefes a sus trabajadores no es respetuoso; un 83% piensa que la jornada laboral de ocho horas no se respeta o se respeta poco; un 66% sostiene que el derecho a descanso y vacaciones no se respeta en Chile; un 68% considera que la creación de sindicatos y el ejercicio de los derechos laborales estarían siendo fuertemente limitados, pues existirían dificultades para la organización de los trabajadores y trabajadoras; mientras, finalmente, un elocuente 94% de los(as) encuestados(as), sostiene que el Estado debe preocuparse por los derechos de los(as) trabajadores(as). Todas estas percepciones, que de alguna forma dan cuenta de la realidad y las realidades del mundo del trabajo en el país, constituyen también importantes limitaciones al ejercicio y construcción de la ciudadanía laboral.

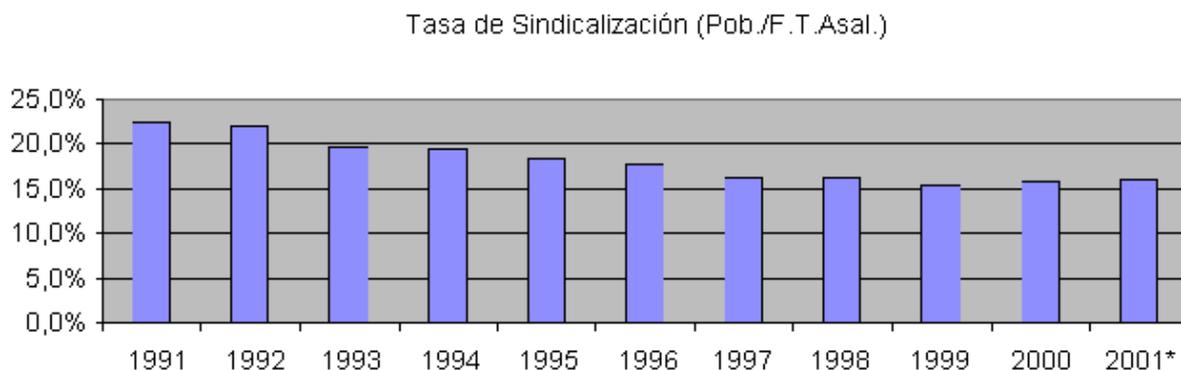
<sup>24</sup> El estudio se realizó entre el 6 de Marzo y el 8 de Abril del 2002, a través de una encuesta nacional que consideró 1.200 casos, con una representatividad de un 70% de la población. La muestra se aplicó a la población de 18 años y más que habitaban en las 29 ciudades de más de 40.000 habitantes de la I a la X Región. Los datos aquí expuestos se encuentran en el Resumen del Informe de Opinión Pública sobre Relaciones Laborales, en la siguiente dirección electrónica: [www.cutchile.cl/docs/relaciones\\_laborales.htm](http://www.cutchile.cl/docs/relaciones_laborales.htm)

Por otra parte, y en lo que respecta a las organizaciones de trabajadores(as), datos de la Dirección del Trabajo señalan el descenso sostenido que han experimentado las tasas de sindicalización en los últimos años – tal como aparece expresado en el Gráfico 13 – en contraposición al aumento evidenciado por la fuerza de trabajo asalariada, y de la cual, al año 2001, la sindicalización alcanza sólo a significar – como se observa en el Gráfico 14 – un 16,1%.

**Gráfico 13**  
**Evolución de la Tasa de Sindicalización Considerando la Fuerza de Trabajo Asalariada (Años: 1986 – 2001)**  
 Fuente: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



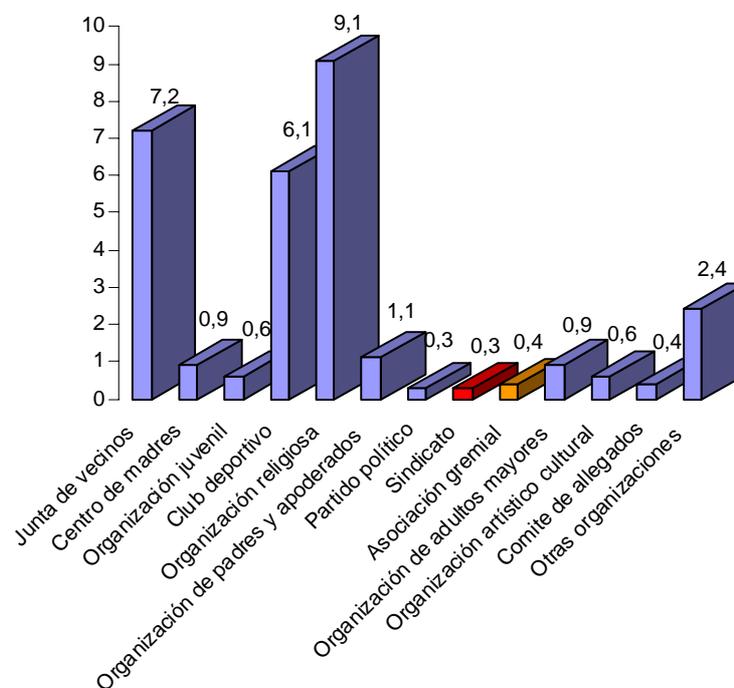
**Gráfico 14**  
**Tasa de Sindicalización Considerando la Fuerza de Trabajo Asalariada (Años: 1986 – 2001)**  
 Fuente: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



Vinculado a lo anterior, cabe recordar que, según los resultados obtenidos por un estudio del MIDEPLAN en base a la Encuesta CASEN 2000, del 30,4% de personas mayores de 12 años que declaran participar en organizaciones en Chile, sólo un 0,3% lo hacen en sindicatos y un 0,4% en asociaciones gremiales; por lo que constituyen, aún en conjunto (0,7%), los porcentajes más bajos de participación declarada, junto a los partidos políticos, los comités de allegados, las organizaciones artístico – culturales y las juveniles. Ahora bien, este bajo nivel de participación en organizaciones que tienen que ver con el ejercicio de la ciudadanía laboral, hace volver a pensar en las tesis que plantean el descentramiento del trabajo en tanto articulador de sentido en la sociedad actual, frente a una eventual centralidad del consumo. En todo caso, y como señala lo señala la tabla adjunta, en Chile serían las organizaciones religiosas las que gozarían de mayores porcentajes de participación y grados de confianza, en tanto que los partidos políticos serían la perfecta antítesis. Por su parte, las organizaciones sindicales gozarían de un nivel de confianza intermedio, pero muy por debajo del nivel de confianza depositado en la pequeña empresa, que – al igual que en EE.UU. – estaría liderando esta escala.

**Gráfico 15**  
**Incidencia de la Participación en Organizaciones de la Población Mayor de 12 años según Tipo de Organización (2000)**

*Fuente: Elaboración propia en base a resultados MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.*



**Tabla 9****Confianza en Instituciones**

Fuente: Encuesta El Espejo de América Latina, Enero 1998; Diario El Mercurio, The Wall Street Journal Amrica y otros.

Institución	EE.UU	Chile	A.L.
Iglesia	83	75	75
Pequeña Empresa	88	60	55
Sistema de Educación	63	58	56
Televisión	40	56	57
Prensa	48	51	56
Sindicatos	44	42	28
FF.AA.	88	39	42
Grandes Empresas	60	39	41
Policía	81	38	28
Congreso	56	30	20
Tribunales	59	28	25
Partidos Políticos	37	19	14

Siguiendo con los datos del MIDEPLAN en base a los resultados de la Encuesta CASEN 2000, y en lo que respecta al grado de participación de la población mayor de 12 años que declara participar, se tiene que: la mayor proporción de gente que sólo está inscrita se encuentra en las organizaciones sindicales (6,1%), al igual que la segunda mayoría de gente que dice participar ocasionalmente (24,0%); luego de las organizaciones políticas, las sindicales poseen el menor porcentaje de personas que señalan participar activamente (49,8%); en tanto que, sorprendentemente, los sindicatos ostentan la mayor proporción de gente que declara participar y ser dirigente (20,1%), luego también de los partidos políticos. En términos específicos, tenemos que la mayoría de la gente que declara participar en organizaciones sindicales dice participar activamente en ellas (49,8%), seguido de las que declaran hacerlo ocasionalmente (24,0%) y las que señalan participar siendo dirigentes (20,1%). Finalmente, y en lo referente a la construcción de ciudadanía laboral, una cifra a reducir es el 30,1% de gente que declara participar en los sindicatos de manera ocasional o sólo estar inscrita en ellos.

**Tabla 10****Distribución de la Población Mayor de 12 años que Participa en Organizaciones por Grado de Participación según Tipo de Organización (2000)***Fuente: MIDEPLAN, Encuesta CASEN 2000.*

(Porcentaje)

	Participa y es dirigente	Participa activamente	Participa ocasionalmente	Sólo está inscrito	Total
Junta de vecinos	10,2	52,8	31,5	5,5	100,0
Centro de madres	9,0	79,1	10,7	1,2	100,0
Organización juvenil	13,9	70,7	14,6	0,8	100,0
Club deportivo	7,5	75,2	16,2	1,0	100,0
Organización religiosa	7,6	72,5	19,5	0,5	100,0
Organización de padres y apoderados	16,4	56,8	24,8	2,1	100,0
Organización política	24,4	47,5	22,8	5,2	100,0
Organización de adultos mayores	7,9	74,7	16,5	0,9	100,0
Organización de beneficencia	14,6	62,3	19,7	3,3	100,0
Organización artístico cultural	12,2	77,9	9,7	0,3	100,0
Sindicato	20,1	49,8	24,0	6,1	100,0
<b>Total</b>	<b>10,0</b>	<b>66,4</b>	<b>21,2</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>

Frente a estos datos, desde diversos ámbitos se plantea la crisis que estaría viviendo el movimiento sindical, que ha sido incapaz de rearticularse bajo nuevas formas, respondiendo al clima de heterogenización, individualismo y fragmentación de la fuerza laboral actual. Hoy día, el ejercicio y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, exige una 're – visión,' de forma y fondo, en la articulación de los diversos actores implicados en las relaciones laborales, en los roles que juega cada cual, en el peso específico de cada uno de ellos y en el significado social que su praxis implica. En este contexto, el potencial teórico que aporta el concepto de ciudadanía laboral, podría dar nuevas luces que ayuden a resignificar el lugar del trabajo en la sociedad contemporánea.

### **Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío**

La noción de ciudadanía laboral en la región, constituye más bien un acervo teórico de los(as) intelectuales o de algunos(as) funcionarios(as) de la Dirección del Trabajo, que desde su Departamento de Estudios en Santiago, se ha dedicado a la investigación del tema. Se estaría entonces ante un concepto emergente dentro del espacio regional y alejado de la investigación y su tratamiento teórico, no así de su práctica, ya que es posible identificar elementos del concepto en la praxis cotidiana de sus actores.

Así, desde el mundo de los **trabajadores y trabajadoras de la región**, los datos duros dan cuenta de esta ciudadanía laboral, donde es posible apreciar, en la tabla que se presenta a continuación, que las tasas de sindicalización de la VIII Región del Bío – Bío, pese a ser la segunda región del país, después de la Metropolitana en cuanto a fuerza de trabajo total y fuerza de trabajo ocupada al año 2001, son más bajas que la tasa de sindicalización nacional, en ambos casos; representando sólo un 9,7% sobre el total de la fuerza de trabajo regional y un 10,8% sobre el total de la fuerza de trabajo ocupada en la región.

Tabla 11

Tasas de Sindicalización Nacional y Regional en Función de la Población Afiliada (Año 2000)

REGIÓN	FUERZA DE TRABAJO OCUPADA	TASA SINDICALIZACIÓN RESPECTO FUERZA TRABAJO OCUPADA	FUERZA DE TRABAJO TOTAL	TASA SINDICALIZACIÓN RESPECTO FUERZA TRABAJO TOTAL
I	144,80	15,9%	160,43	14,3%
II	155,18	20,2%	170,51	18,4%
III	97,96	11,5%	109,32	10,3%
IV	194,55	9,9%	211,78	9,1%
V	526,83	13,3%	588,61	11,9%
VI	281,26	10,2%	289,75	9,9%
VII	316,64	7,9%	340,35	7,3%
<b>VIII</b>	<b>613,53</b>	<b>10,8%</b>	<b>688,78</b>	<b>9,7%</b>
IX	268,63	6,8%	285,92	6,4%
X	370,27	10,5%	388,77	10,0%
XI	36,09	11,8%	38,15	11,2%
XII	61,25	13,8%	64,75	13,1%
XIII	2.264,60	16,6%	2482,96	15,2%
<b>Total País</b>	<b>5.331,59</b>	<b>13,5%</b>	<b>5.820,08</b>	<b>12,4%</b>

Fuente: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

Por otra parte, desde los **representantes del Estado en la región**, y ahora desde datos de carácter cualitativo, se pueden mencionar al menos dos instancias desde donde se aportaría, potencialmente, y en términos más específicos que los vistos en materia de participación ciudadana en general, a la construcción de ciudadanía laboral en la región:

**1. Los Compromisos Ministeriales de Participación Ciudadana en Políticas y Programas Públicos 2000 - 2001:** que se replican a nivel de las SEREMIs, y donde destacan, en términos específicos, los siguientes:

***Para el Ministerio del Trabajo:***

- ✓ Creación y el fortalecimiento de comités regionales de prevención y erradicación del trabajo Infantil.
- ✓ Incorporar, dentro de la ejecución de los programas sociales, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, un instrumento que permita evaluar los resultados de tales actividades, desde la perspectiva de los participantes en los respectivos cursos.
- ✓ Elaborar una estrategia de difusión de los convenios Internacionales de seguridad social.

A nivel regional, y según pudo indagar el presente estudio, actualmente estos compromisos se están desarrollando en su totalidad, existiendo además, un trabajo en conjunto con el sector privado vinculado a la Agenda del Bío – Bío, en materia de erradicación del trabajo infantil. Dicha Agenda, que nace del sector empresarial regional, constituye hoy en día una importante institucionalidad que articula intereses públicos y privados en pro del desarrollo de la Región del Bío – Bío, y cuyas líneas centrales de acción aparecen señaladas en los párrafos que hacen referencia al actuar del empresariado regional en materia de construcción de ciudadanía laboral.

**Para el Ministerio de Economía:**

- ✓ Desarrollar el Programa de infocentros para la pequeña y microempresa, que posibilite el acceso de los pequeños empresarios a la información y servicios de Internet y facilitarles la promoción de sus actividades y negocios.
- ✓ Continuar impulsando el Comité Público Privado de la Pequeña Empresa, cuyos objetivos son canalizar las demandas del sector privado, consensuar las propuestas del sector público y concordar el diseño y ejecución de los compromisos presidenciales relativos a las pequeñas empresas.

Ambos compromisos, con plena aplicación en la región, y también situados dentro del marco de la Agenda del Bío – Bío.

**2. Los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo**

Esta iniciativa, que emana de la Dirección Nacional del Trabajo, y que de modo más directo aborda la problemática de la ciudadanía laboral; parte considerando que: “la modernización de la gestión pública y la profundización de la democracia requieren de la implementación de mecanismos de participación de los usuarios en el diseño y evaluación de las políticas del Estado, que fortalezcan su transparencia y eficacia en pos del bien común, en los distintos niveles nacionales, regionales y locales”<sup>25</sup>; por lo que, según argumenta en base a la normativa internacional proveniente de la OIT, toca a la Dirección del Trabajo, asumir esta labor y garantizar la interlocución, negociación y cooperación con las organizaciones de trabajadores(as) y de empleadores(as).

Los Consejos Regionales de Usuarios, se crean como instancias paralelas al Consejo Técnico Consultivo del Servicio, teniendo por objetivo: “establecer un mecanismo institucional, permanente, descentralizado y de carácter regional y de diálogo entre los actores sociales. Con el fin de fortalecer el quehacer institucional, aumentando el grado de

---

<sup>25</sup> DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO, Región del Bío – Bío. *Acta de Instalación del Consejo Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo Octava Región*. Concepción, Chile, 11 de Abril de 2002.

conocimiento de los requerimientos de los usuarios para hacer más eficientes las políticas del Servicio.”<sup>26</sup>

En la Región del Bío – Bío, esta instancia se crea con fecha 11 de Abril del año 2002, y en su Acta de Constitución, agrega una impronta regionalista propia, al declarar conjuntamente, un *Acta de Intenciones*, donde se señala que:

✓ “...el objetivo de la normativa laboral es lograr la existencia de relaciones laborales justas y equilibradas, siendo papel del Estado velar por la existencia de dicho equilibrio en caso de imposibilidad de las partes para resolver.”<sup>27</sup>

✓ “Se hace cada vez más necesario reforzar el funcionamiento de las instancias de concertación tripartitas de Empleadores, Trabajadores y Dirección del Trabajo, orientadas a promover un nuevo tipo de empresa, con objetivos comunes de eficiencia, calidad, productividad y equidad en la participación de los resultados obtenidos”<sup>28</sup>.

✓ “...las Organizaciones Sindicales y Empresariales tienen hoy más que nunca un importante papel como factor de estabilidad en nuestra sociedad, labor que debe sumarse a su rol de defensa de los intereses de sus asociados”<sup>29</sup>.

✓ “Como parte de uno de los objetivos centrales de la Dirección del Trabajo, indicamos la necesidad de fomentar el fortalecimiento de la autonomía colectiva y la organización de los trabajadores, en sus instancias normales de participación, con el objeto de promover la ciudadanía laboral.”<sup>30</sup>

✓ “...dispuestos a avanzar en estas ideas básicas de lograr la existencia de organizaciones sindicales y empresariales libres, autónomas y representativas, como también en procurar

---

<sup>26</sup> DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO, Región del Bío – Bío. *Acta de Instalación del Consejo Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo Octava Región*. Concepción, Chile, 11 de Abril de 2002.

<sup>27</sup> Ídem.

<sup>28</sup> Ídem.

<sup>29</sup> Ídem.

<sup>30</sup> Ídem.

que sus asociados asuman este propósito de búsqueda de soluciones que permitan lograr un sistema de relaciones laborales modernas, estables, armónicas y más equitativas”<sup>31</sup>.

En el marco de esta tarea asumida por el Consejo de Usuarios en la Región del Bío – Bío, única instancia desde donde se habla derechamente de ciudadanía laboral en la región – al menos según se pudo advertir en este estudio – las principales acciones a las que se ha dedicado hasta la fecha, han sido la difusión y capacitación en legislación laboral a los(as) trabajadores(as) y empresarios(as) asociados, y la realización de los *Encuentros de Relaciones Laborales Modernas* en cada una de las provincias de la región.

Finalmente, cabe señalar que la entidad está conformada por 8 representantes del empresariado y 8 representantes de los(as) trabajadores(as)<sup>32</sup>, teniendo cada uno de estos actores, 4 titulares y 4 suplentes.

Por último, desde el **actor empresarial regional**, y en lo que dice relación a la construcción de ciudadanía laboral, la iniciativa más cercana es la Agenda del Bío – Bío, que aunque no se vincula directamente a esta temática, sí aportaría a esta construcción en términos indirectos, en tanto se relaciona con el ámbito aún más amplio – para las empresas – de la responsabilidad social empresarial. Dicha Agenda, que cuenta con el respaldo del Gobierno Regional, está referida, fundamentalmente, a desarrollar los siguientes asuntos<sup>33</sup>:

- 1) Mejoramiento de la imagen de la actividad empresarial y de los empresarios: la idea es proyectar una visión real de la actividad privada frente a la sociedad, pues se advierte la necesidad de cambiar una percepción errónea que afecta el desarrollo productivo y la interacción social, con el fin de generar mayor sinergia para el desarrollo y fortalecer las condiciones para un crecimiento sustentable.

---

<sup>31</sup> DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO, Región del Bío – Bío. *Acta de Instalación del Consejo Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo Octava Región*. Concepción, Chile, 11 de Abril de 2002.

<sup>32</sup> Las personas firmantes del Acta de Constitución del Consejo de Usuarios de la Región del Bío – Bío, en tanto miembros integrantes, aparecen mencionadas en el ANEXO I.

<sup>33</sup> Ocho asuntos o líneas de acción, al menos las planteadas originalmente, y que se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: [www.ciderebiobio.cl/procrecimiento.htm](http://www.ciderebiobio.cl/procrecimiento.htm)

- 2) Definición de un sueño regional compartido: se trata de lograr una identidad regional, generando una visión de futuro y el sentido de pertenencia, orientando mejor las decisiones regionales, con miras a ordenar el desarrollo y hacer más competitiva a la región.
- 3) Mayor integración del sector público y privado: para incrementar el capital social regional, creando redes y lazos de confianza a través de la realización conjunta de actividades en materias de interés regional, que lleven a optimizar las decisiones y la capacidad de gestión.
- 4) Mayor integración entre universidades y de éstas con el sector productivo y la comunidad: para orientar la formación profesional y la investigación según las necesidades regionales, optimizando recursos con miras a la formación de clusters en la región, que permitan contribuir al desarrollo sustentable haciendo más pertinente la formación de capital humano y fortaleciendo la identidad.
- 5) Problema indígena: tendiente a mejorar las condiciones socioeconómicas y la integración de los indígenas a la sociedad chilena, pues se estima que la prolongación de los conflictos obstaculiza el proceso de desarrollo y el mejoramiento de las condiciones de vida.
- 6) Optimización de herramientas para incentivar el desarrollo productivo: la idea es lograr una mayor coordinación, información y simplificación de trámites para mejorar el acceso a los recursos y oportunidades productivas disponibles, de modo de optimizar la gestión para el desarrollo económico, social y cultural.
- 7) Promoción del emprendimiento: tratando de aprovechar y mejorar la capacidad creativa de la población regional, a través de la creación de una mentalidad innovadora que sea capaz de impulsar el crecimiento propio y social, mejorando la calidad de vida de las personas y su creatividad.

- 8) Promoción del desarrollo armónico y equitativo del territorio regional: se trata de impulsar la descentralización intraregional, coordinando esfuerzos para lograr un crecimiento equilibrado y acercar el poder de decisión a las personas, modernizando la gestión y haciendo efectiva la igualdad de oportunidades para todos los habitantes de la región.

La Agenda está dirigida por una Comisión integrada por tres representantes del mundo empresarial y tres representantes del Estado en la región<sup>34</sup>, donde destaca la presencia de los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y de Economía, por la vinculación a la temática de la ciudadanía laboral, y la ausencia, hasta el momento, de representantes del mundo de los trabajadores y trabajadoras de la región.

---

<sup>34</sup> Actualmente, los miembros de esta Comisión son: Claudio Sánchez, SEREMI del Trabajo; Omar Hernández, Director Regional de CORFO; Aldo Moisan, Gerente de IRADE; Claudio Elgueta, SEREMI de Economía; Leoncio Toro, Gerente de la Cámara de la producción y el Comercio de Concepción y Hernán Alvez, Director Ejecutivo de CORBIOBIO. Ver en: [www.irade.cl/agenda.htm](http://www.irade.cl/agenda.htm)

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 La Ciudadanía

En este punto, y sin pretender hacer una revisión exhaustiva de las concepciones de ciudadanía, se busca identificar algunas dimensiones y elementos constituyentes de la misma, con el fin particular de aportar desde esta perspectiva general, a la noción específica de ciudadanía laboral.

##### *La Perspectiva Sociológica de la Ciudadanía*

Según Sinesio López, la "...ciudadanía moderna, es generalmente concebida como una categoría socio-política que es, al mismo tiempo, el resultado de un proceso social de igualación de las condiciones sociales y la base política de la democracia y del Estado moderno"<sup>35</sup>. A su juicio, ella comprendería tres momentos:

- a) Momento Jurídico: es decir, un conjunto de derechos y deberes conferidos a los individuos y garantizados constitucional e institucionalmente por el Estado; dentro de los cuales se situarían las tres dimensiones o elementos señalados por Marshall: civil, político y social.
- b) Momento Público: es decir, un momento social específico, a través del cual los(as) ciudadanos(as) asumen competencias políticas, pues son situados en posición de tomar decisiones y defender sus intereses como miembros de diferentes grupos sociales en la arena política.
- c) Momento Ético: referente a las cualidades morales para ser considerado(a) 'buen ciudadano(a)', esto es, el área de las responsabilidades cívicas, el civismo.

---

<sup>35</sup> LÓPEZ, Sinesio. *Ciudadanos Reales e Imaginarios. Concepciones, desarrollo y mapas de la ciudadanía en el Perú*. Instituto de Diálogo y Propuestas, IDS. Lima, Perú, Diciembre de 1997. Página 53

### *Marshall y la Noción Clásica de la Ciudadanía Moderna*

La concepción moderna de la ciudadanía se origina en el pensamiento del sociólogo británico Thomas Marshall, quien en un ciclo de conferencias en la Universidad de Cambridge en 1949, la presenta por primera vez. Él secciona el concepto en tres dimensiones, asociándolas al tema de los derechos:

- a) Ciudadanía Civil: basada en los derechos civiles, compuestos por los derechos necesarios para la libertad individual: la libertad de expresión, de pensamiento, religiosa, el derecho a la propiedad privada, entre otros.
- b) Ciudadanía Política: en base a los derechos políticos, relacionados con el derecho a participar en el ejercicio del poder político y/o como elector(a) de las autoridades.
- c) Ciudadanía Social: vinculada a los derechos sociales, donde se encuentra el derecho al trabajo, a la educación, la salud y el bienestar social, entre otros.

Marshall advierte una profunda contradicción entre las dos primeras dimensiones de la ciudadanía y la tercera, ya que mientras en las primeras predomina la lógica de la igualdad entre los(as) conciudadanos(as), en la última prevalece la desigualdad económica; resultando de este juego dialéctico en los procesos sociales, la noción de ciudadanía moderna, entendida como categoría socio-política, según sostiene López.

### *Calderón, Hopenhayn y Ottone: la Ciudadanía Extensa.*

Los autores mencionados aportan a la reflexión sobre la contradicción marshaliana entre la ciudadanía civil y política, por una parte y la ciudadanía social, por otra; elaborando una propuesta de ciudadanía extensa, que trata de crear vínculos funcionales entre las exigencias del desarrollo económico y las necesidades de la integración social. En dicha propuesta la idea de ciudadanía contribuye a la integración social y política en tres sentidos:

- a) Mayor equidad productiva: que hace referencia a la incorporación a los ejes dinámicos del crecimiento económico y al disfrute de los bienes y servicios.

- b) Mayor equidad simbólica: entendida como la ampliación de las capacidades de mantener y manejar información cultural.
- c) Mayor equidad en el ejercicio de los derechos: reconociendo la existencia de otras identidades.

### *La Visión Comunitarista de la Ciudadanía*

Para autores como Habermas, Arendt y Cortina – por mencionar algunos – se sostiene que la idea de *ciudadanía* “no debe ser pensada de manera reductiva a partir del sólo reconocimiento de los derechos ni, sobre todo, a partir de la sola nacionalidad [porque] la ciudadanía es un vínculo más que una propiedad, vínculo tejido por la acción política del ‘vivir conjuntamente’ [...] la ciudadanía es entonces, por definición, independiente de la nacionalidad”<sup>36</sup>, y por tanto mucho más que ella, puesto a que constituye la “atribución participativa de un sujeto social dentro de un conjunto social y cultural”<sup>37</sup>, donde el actuar se transforma en el modo de ser del ciudadano.

A su vez, Sinesio López agrega que “la ciudadanía no es sólo un *status* determinado, definido por un conjunto de derechos y responsabilidades, es también una identidad, una expresión de la propia pertenencia a una comunidad política”<sup>38</sup>. “El ciudadano es un individuo o comunidad de individuos con derechos garantizados por el Estado y con responsabilidades hacia la comunidad política de la que forma parte”<sup>39</sup>, y no siendo la política otra cosa que “la dimensión de una sociedad que se refiere a las relaciones de poder en torno a la conducción o marcha general de ella”<sup>40</sup>, cabe a todo ciudadano(a) la participación activa en ella.

<sup>36</sup> TASSIN, Etienne. *Las orientaciones filosóficas de un pensamiento sobre ciudadanía*. En *Congreso Latinoamericano sobre Filosofía y Democracia*. GIANNINI, Humberto y BONZI, Patricia. Editorial LOM, Santiago de Chile, 1997, Páginas 349 y 350.

<sup>37</sup> SALAZAR, Gabriel y PINTO, Julio. *Historia Contemporánea de Chile. Actores, Identidad y Movimiento. Volumen I*. Editorial LOM, Primera Edición, Santiago de Chile, 1999, Página 309.

<sup>38</sup> LÓPEZ, Sinesio. *Ciudadanos Reales e Imaginarios. Concepciones, desarrollo y mapas de la ciudadanía en el Perú*. IDS, Lima, Perú, Diciembre de 1997. Página 115.

<sup>39</sup> *Ibíd.* Página 119.

<sup>40</sup> GARRETÓN, Manuel Antonio. *La Sociedad en que Vivi(re)mos. Introducción Sociológica al Cambio de Siglo*. Editorial LOM, Primera Edición, Santiago de Chile, 2000. Página 93.

Para Adela Cortina, este nuevo concepto de ciudadanía traería asociadas las siguientes características:

- a) Autonomía Personal;
- b) Conciencia de Derechos que deben respetarse;
- c) Sentimiento del vínculo cívico con los conciudadanos; y
- d) Participación responsable en los proyectos que se desarrollen con los conciudadanos/as.

Según Jorge Navarrete, hay ciertos *mínimos irrenunciables* que darían forma a esta nueva conceptualización de la ciudadanía, sosteniendo que ser ciudadano es:

- a) ser sujeto de derechos;
- b) ser sujeto de deberes y responsabilidades;
- c) ejercer los derechos de participación y
- d) pertenecer a la comunidad; señalando como elementos de la “cultura cívica”<sup>41</sup>, la disposición positiva a la cooperación con otros, la adhesión a la democracia y el interés por los asuntos colectivos.

A modo de síntesis, y de forma bastante tentativa y provisional, es posible agrupar los aportes teóricos provenientes de los(as) distintos(as) autores(as), al menos en las siguientes dimensiones o elementos de la ciudadanía:

- ✓ La dimensión jurídica: que diría relación con el conjunto de derechos y deberes (civiles, políticos y sociales) reconocidos y garantizados en términos individuales y colectivos, a esfera local, nacional y supranacional, y en sus aspectos teóricos y prácticos.
- ✓ La dimensión simbólica: que diría relación con los aspectos identitarios y valóricos de la ciudadanía, también en términos individuales y colectivos, a esferas locales, nacionales y supranacionales, y en sus aspectos teórico – prácticos.
- ✓ La dimensión teleológica: que haría referencia a los fines perseguidos a través del ejercicio de la ciudadanía, en los mismos términos que las dimensiones anteriores.

### 3.2 La Ciudadanía Laboral

#### ***El Concepto***

La necesidad del respeto a la dignidad del trabajador(a) está siendo analizada, como elemento secundario, por el derecho del trabajo clásico. Sólo recientemente surge el tema de la ciudadanía laboral en lo que se ha dado en llamar la *doctrina de la ciudadanía laboral*, dentro de la OIT y en algunos círculos de intelectuales, fundamentalmente de Francia y vinculados al Partido de los Trabajadores en Brasil; la *ciudadanía sindical*, el *trabajador como ciudadano*, o la *ciudadanía dentro de la empresa*; un concepto que en Chile comienza a ser desarrollado – al menos según pudo pesquisar la presente investigación – como materia de estudio y como dimensión de análisis de la calidad de vida en el trabajo, por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y la OIT.

La *Doctrina de la Ciudadanía Laboral*, por su parte, hace referencia al establecimiento de normativas que permitan internalizar el trato igualitario en las relaciones laborales, entendiendo que el trabajador al estar sometido a la potestad reglamentaria del empleador dentro de la empresa, no deja de ser titular de los derechos fundamentales que la Constitución establece, así como también no es tolerable para el cuerpo social la existencia de verdaderos estigmas laborales que dicen relación con la edad, el sexo y el origen étnico. De esta forma, se releva el status de ciudadano del trabajador dependiente, sin perjuicio de sus obligaciones contractuales en la empresa. La ciudadanía laboral trata de visualizar al trabajador(a) como ciudadano(a) dentro de la empresa, rompiendo el círculo que aísla al trabajador(a) y al empleador(a) de la arena política donde se inscribe la discusión de la ciudadanía.

En Chile, “La reforma a la legislación laboral ha introducido como norma el respeto de los derechos fundamentales (honor, intimidad, libertad de expresión, protección de datos personales, etc.) del trabajador al interior de la empresa. De esta forma, los mismos constituyen límites que no pueden ser vulnerados por las facultades organizativas o de administración y disciplinarias del empleador. Es decir, los derechos que el trabajador tiene

---

<sup>41</sup> NAVARRETE, Jorge. *Ciudadanía Activa y Confianza Social en Chile. Algunas notas teóricas y empíricas*. En GOBIERNO DE CHILE, DOS. *Confianza Social en Chile. Desafíos y Proyecciones*. DOS. Santiago de Chile. Marzo de 2001.

en cuanto ciudadano, son de plena aplicación al interior de la empresa. Esto es lo que se conoce como la ciudadanía en la empresa.”<sup>42</sup>

Por último, Oscar Ermida Uriarte plantea que la noción de *ciudadanía laboral o sindical*, “...supone la efectiva participación de los trabajadores en tanto tales – ya no sólo en cuanto individuos abstractos – Esta forma da la ciudadanía supone para cada trabajador individual, la posibilidad de participación intrasindical y en la empresa, así como, para el sindicato, el derecho de participación en sentido amplio: negociación colectiva, participación institucional y concertación social.”<sup>43</sup> Sin embargo, el autor también añade otro espacio de ejercicio de la ciudadanía laboral, de carácter supranacional, al sostener que: “...cuando un grupo de Estados nacionales constituyen o inician un proceso de constitución de una comunidad regional y los sistemas nacionales de relaciones laborales comienzan a convivir con un nuevo sistema regional de relaciones laborales, surge claramente una tercera dimensión de la ciudadanía reformulada a aquel nivel regional.”<sup>44</sup>

### **Los Elementos**

El Doctor en Economía y miembro investigador de FLACSO Costa Rica, Juan Pablo Pérez Sáinz, aporta al desarrollo del concepto de ciudadanía laboral, distinguiendo cuatro elementos constitutivos:

- a) Los Contenidos de la Ciudadanía Laboral: que serían fundamentalmente dos: la legitimación de una serie de derechos laborales mínimos, y la empleabilidad o capacitación laboral permanente para ajustarse a los cambios socioproductivos que impone la globalización.
- b) El Ámbito de Vigencia de la Ciudadanía Laboral: en el sentido de considerar tanto los niveles locales, como nacionales y supranacionales desde la perspectiva laboral.

---

<sup>42</sup> GOBIERNO DE CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *Las Reformas Laborales. Lo que debe saber sobre las reformas laborales*. MINTRAB, Subsecretaría del Trabajo / OIT. Santiago de Chile, Abril de 2002. Página 3.

<sup>43</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *La Ciudadanía Laboral en el Mercosur*. En: LIMA e SILVA, Diana de; PASSOS, Edésio Franco (coords.) *Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa*. São Paulo: LTr, 2001. p. 45.

<sup>44</sup> Ídem.

- c) Los Actores Involucrados en el Proceso de (Des)Construcción de Ciudadanía Laboral: donde reconoce a los(as) trabajadores(as), al Estado, a las firmas multinacionales y al empresariado local.
  
- d) El Modelo de Acción: vinculado a dos ejes que implica el proceso globalizador: los riesgos y amenazas, y las oportunidades; de donde surgen tres posibles escenarios de acción social: el que resiste la globalización minimizando riesgos, el que aprovecha oportunidades sin minimizar riesgos, y el que maximiza oportunidades minimizando riesgos.

Cabe señalar que estos elementos aportados por el autor constituyen parte de la base sobre la que se construye, desde la perspectiva de los actores sociales regionales del mundo del trabajo, la conceptualización de la ciudadanía laboral; razón por la que se toman, fundamentalmente, los elementos de '*contenidos de la ciudadanía laboral*' y de los '*actores involucrados en el proceso de (des)construcción de ciudadanía laboral*', como dos categorías de análisis sobre las que se fundamenta la investigación, entre otras que se derivan, fundamentalmente, de los *elementos simbólicos y jurídicos*, aportados por los teóricos de la ciudadanía en términos generales, y de los datos aportados por la realización de las entrevistas, en atención a los objetivos específicos de esta investigación.

En la siguiente tabla, es posible apreciar la citada integración de preguntas, objetivos y categorías de investigación.

**Tabla 12: INTEGRACIÓN DE PREGUNTAS, OBJETIVOS Y CATEGORÍAS DE INVESTIGACIÓN**

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>CATEGORÍAS</b>
<b>GENERALES</b>	¿Cuáles son los <i>elementos constituyentes</i> de la <i>ciudadanía laboral</i> presentes en los constructos <i>discursivos y prácticos</i> de los <i>actores sociales del mundo del trabajo</i> en la <i>VIII Región del Bío – Bío</i> ?	Descubrir los <i>elementos constituyentes</i> de la <i>ciudadanía laboral</i> en los constructos <i>discursivos y prácticos</i> de los <i>actores sociales</i> del mundo del trabajo en la <i>VIII Región del Bío – Bío</i> .	-
	<b>ESPECÍFICOS</b>	¿Cómo es concebida la <i>construcción de ciudadanía laboral</i> por los diversos <i>actores regionales del mundo del trabajo</i> en la <i>VIII Región del Bío – Bío</i> ?	Conocer las <i>conceptualizaciones teóricas</i> de los diversos <i>actores regionales</i> en torno a la <i>construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo</i> de la <i>VIII Región del Bío – Bío</i> .
Rol de los Actores Involucrados en la Construcción de Ciudadanía Laboral.			
¿Cómo se construye la <i>ciudadanía laboral</i> por parte de los diversos <i>actores regionales del mundo del trabajo</i> en la <i>VIII Región del Bío – Bío</i> ?		Conocer las <i>intervenciones sociopráxicas</i> efectuadas por los diversos <i>actores regionales</i> en torno a la <i>construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo</i> de la <i>VIII Región del Bío – Bío</i> .	Medios de Ejercicio de la Ciudadanía Laboral.
			Articulación de Actores en la Construcción de Ciudadanía Laboral.
			Avances en la Construcción de Ciudadanía Laboral.
		Desafíos en la Construcción de Ciudadanía Laboral.	
		Propuestas para la Construcción de Ciudadanía Laboral.	

## IV. MARCO METODOLÓGICO

### 4.1 Perspectiva Teórica y Tipo de Investigación

La investigación se inscribe en la lógica de la *investigación cualitativa*, su principal objetivo es tender hacia la comprensión de cómo los diversos actores sociales del mundo del trabajo en la región creen y crean las conceptualizaciones y prácticas de la ciudadanía laboral. El diseño de investigación es *emergente*, en el entendido de que va surgiendo y reconfigurándose en el proceso mismo de investigación; de corte *transeccional*, busca enfocar los discursos y acciones concretas que dan cuenta de los significados que los actores sociales de la VIII Región del Bío – Bío poseen y construyen en el momento presente en torno de la temática estudiada; para lo cual adopta, por una parte, una *perspectiva fenomenológica* de aproximación al objeto de estudio, que centra la atención en la construcción intersubjetiva de significados colectivos respecto de los tópicos a indagar, y por otra, una mirada *etnometodológica*, que hace énfasis en cómo la praxis cotidiana de los actores sociales va constituyendo ciudadanía laboral en la región.

Desde la *fenomenología*, cobran relevancia las significaciones que los actores otorgan al mundo que construyen, siendo tarea del investigador indagar ese proceso de interpretación y construcción de mundo desde la perspectiva del actor social; pues, como lo señalan Taylor y Bogdan, "...la conducta humana, lo que la gente dice y hace, es producto del modo en que define su mundo. La tarea del fenomenólogo [...] es aprehender este proceso de interpretación. [...] el fenomenólogo intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas"<sup>45</sup>, lo que implica entender "...desde el principio el mundo social de la vida como un mundo constituido por operaciones sintéticas. Y en las estructuras más generales de éste [reconocer] los plexos típicos de sentido, que los sujetos intersubjetivamente socializados han de producir una y otra vez en la medida en que en su práctica cotidiana se orientan a objetos susceptibles de experiencia"<sup>46</sup>

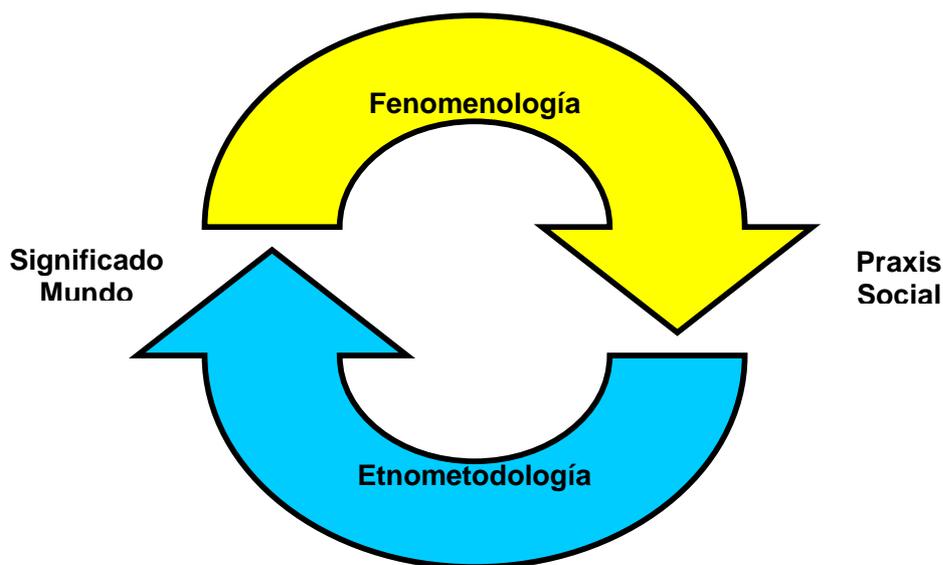
---

<sup>45</sup> TAYLOR, S. y BOGDAN, R. *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. La Búsqueda de Significados*. Editorial Paidós, 1ª Edición, 1987, Barcelona, España. Página 23.

<sup>46</sup> HABERMAS, Jürgen. *Teoría de la Acción Comunicativa: Complementos y Estudios Previos*. Ediciones Cátedra, 3ª Edición, Madrid, España, 1997. Página 41.

Por otra parte, desde la *etnometodología*, se cierra el círculo que abre la fenomenología (definición, significado de mundo = conducta, praxis social), al centrarse en "...cómo (mediante qué metodología) las personas mantienen un sentido de la realidad externa..."<sup>47</sup>, entendiendo que, en "...consecuencia, los significados son un logro práctico por parte de los miembros de la sociedad"<sup>48</sup> (praxis social = significado de mundo). Se tiene entonces que mientras la fenomenología subraya el pensar, la etnometodología se centra en el hacer, siendo así la tarea del cientista social el tratar de entender, mediante "...el examen del sentido común (...), cómo las personas "emprenden la tarea de *ver, describir y explicar* el orden en el mundo en el que viven" (Zimmerman y Wieder, 1970, página 289)<sup>49</sup>.

La figura que aparece a continuación grafica la relación dialéctica entre ambas perspectivas, que constituyen el sustrato epistemológico del presente estudio.



<sup>47</sup> TAYLOR, S. y BOGDAN, R. *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. La Búsqueda de Significados*. Editorial Paidós, 1ª Edición, 1987, Barcelona, España. Página 26.

<sup>48</sup> Ídem.

<sup>49</sup> *Ibíd.* Página 27.

## 4.2 Muestreo y Muestra

Dado a que el foco de interés de la investigación está dado por la búsqueda de profundización teórica en materia del concepto de ciudadanía laboral desde los discursos y prácticas de los actores sociales regionales del mundo del trabajo, se adopta la estrategia del *Muestreo Teórico* en la selección de informantes, cuya delimitación del tamaño y conformación de la muestra está dado por el criterio de *saturación teórica*.

En el *muestreo teórico* se "...seleccionan conscientemente casos adicionales a estudiar de acuerdo con el potencial para el desarrollo de nuevas intelecciones o para el refinamiento y la expansión de las ya adquiridas."<sup>50</sup> En este tipo de muestreo "...el número de 'casos' estudiados carece relativamente de importancia. Lo importante es el potencial de cada 'caso' para ayudar al investigador en el desarrollo de comprensiones teóricas sobre el área estudiada de la vida social."<sup>51</sup>

Por su parte, el criterio de *saturación teórica* se cumple cuando se llega "...a ese punto [donde] las entrevistas con personas adicionales no producen ninguna comprensión auténticamente nueva"<sup>52</sup>, el punto de saturación es "...ese punto de la investigación de campo en el que los datos comienzan a ser repetitivos y no se logran aprehensiones nuevas importantes. Ese es el momento de dejar el campo."<sup>53</sup>

No obstante lo anterior, y con la finalidad de obtener una visión tripartita de la ciudadanía laboral en la región, la muestra estará constituida por informantes seleccionados de forma *intencionada o deliberada*, que correspondan al espacio regional y donde estén representados el mundo de los trabajadores y trabajadoras de la región, el gobierno y administración regional y el mundo de los(as) empresarios(as).

---

<sup>50</sup> TAYLOR, S. y BOGDAN, R. *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. La Búsqueda de Significados*. Editorial Paidós, 1ª Edición, 1987, Barcelona, España. Página 34.

<sup>51</sup> *Ibíd.* Página 108.

<sup>52</sup> *Ídem.*

<sup>53</sup> *Ibíd.* Página 90.

### 4.3 Unidades de Análisis

Las unidades de análisis seleccionadas para esta investigación están conformadas por las transcripciones de las entrevistas realizadas a los informantes y por los documentos institucionales oficiales a los que se tiene acceso.

### 4.4 Técnicas de Producción de Datos

Mientras un "...objeto físico o biológico existe antes de ser nombrado, y el nombre no lo modifica profundamente [un] objeto sociológico empieza a existir – como objeto sociológico – al ser nombrado [...] El orden social es el orden del *decir*, está regulado por *dictados* e *interdicciones*"<sup>54</sup>; razón por la que esta investigación hace uso de dos técnicas fundamentadas en el discurso, la *revisión de documentos institucionales oficiales* (discurso escrito) y la *entrevista semidirigida o semiestructurada*<sup>55</sup> (discurso oral); las que, siguiendo a Manuel Canales y Adriana Binimelis, más que remitirse a una lógica *recolectora* de datos, responde a una estrategia de *producción* de datos, a través del habla y la interacción con los informantes. De esta forma, se pretende tener acceso a las categorías de distinción que manejan los informantes, con el objeto de comprender los significados que asignan a la construcción de ciudadanía laboral, y al modo en que ello se relaciona con su praxis cotidiana en el espacio regional.

### 4.5 Plan de Análisis de Datos

El tratamiento de los datos producidos y/o recolectados se orienta por el procedimiento analítico de la *Teoría Fundamentada* a través del *Método de Comparación Constante* y el proceso de *codificación selectiva*, todo ello para flexibilizar la búsqueda de las categorías centrales en torno de la temática estudiada y las subcategorías o propiedades que las componen en un proceso de densificación creciente.

---

<sup>54</sup> ALVIRA, Francisco; GARCÍA, Manuel; IBÁÑEZ, Jesús. *El Análisis de la Realidad Social*. Alianza Editorial, 2ª Edición, Madrid, España, 1996. Página 12.

<sup>55</sup> Ver Ficha de Entrevistas en ANEXO II y Pautas de Entrevistas en ANEXO III.

Como señala Miguel Valles, tanto la *teoría fundamentada* como la *inducción analítica*, son “procedimientos analíticos específicos creados con el propósito de generar *conceptos* y *teoría* a partir del material procedente del *estudio de casos*”<sup>56</sup>; pero a diferencia de esta última, el “...objetivo no es tanto la *verificación* como la *generación* de teoría”<sup>57</sup>, a través de un método que le es propio: el *método de comparación constante* (MCC).

El MCC consiste en realizar de forma conjunta los procedimientos de codificación y análisis de los datos, de modo de generar teoría de forma más sistemática; puesto que, como lo señalan Glaser y Strauss: “...si el analista desea solamente generar ideas teóricas – nuevas categorías y sus propiedades, hipótesis...- no puede confinarse a la práctica de codificar primero y luego analizar los datos ya que, en la generación de teoría, está constantemente rediseñando y reintegrando sus nociones teóricas al tiempo que revisa su material”.<sup>58</sup>

A juicio de Valles, el MCC posee las características de:

- ✓ Tener como meta principal “...generar [...] categorías conceptuales, sus *propiedades* (aspectos significativos de las categorías) y las *hipótesis* (o relaciones entre ellas).”<sup>59</sup>
- ✓ Ser “...las *propiedades* (de las categorías teóricas) no [...] únicamente causas [como en la Inducción Analítica], sino que pueden ser también ‘condiciones, consecuencias, dimensiones, tipos, procesos, etc.’”<sup>60</sup>
- ✓ No intentar “‘verificar la universalidad ni la prueba de causas sugeridas u otras propiedades’ [ya que el] objetivo no es tanto la *verificación* como la *generación* de teoría.”<sup>61</sup>
- ✓ Ser “...más aplicable a cualquier tipo de información cualitativa (‘observaciones, entrevistas, documentos, artículos, libros, etc.) en un mismo estudio.”<sup>62</sup>

<sup>56</sup> VALLES, Miguel. *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión Metodológica y Práctica Profesional*. Editorial Síntesis S.A. España, Octubre de 1999. Página 343.

<sup>57</sup> *Ibíd.* Página 348.

<sup>58</sup> En: *Ibíd.* Página 347.

<sup>59</sup> *Ídem.*

<sup>60</sup> *Ídem.*

<sup>61</sup> *Ídem.*

Glaser y Strauss identifican cuatro fases que marcan los principales momentos del análisis cualitativo a través del MCC:

- a) Comparación de 'incidentes' (datos provenientes de observaciones, entrevistas, documentos, etc.): donde se compara la información obtenida y/o producida y se agrupan los datos referidos a una misma idea asignándoles una denominación común más o menos abstracta (codificación). Esta primera aproximación a la codificación y análisis de los datos recibe el nombre de *codificación abierta*.
- b) Integración de las categorías y sus propiedades: mediante formas más complejas de codificación, donde a la *codificación abierta* inicial se agregan la búsqueda activa y sistemática de *propiedades* y la escritura de *notas de análisis e interpretación*. Dentro de estas otras formas de codificación más complejas cabe mencionar la *codificación axial*; orientada a la búsqueda de propiedades en base a cuatro elementos principales: condiciones, interacciones, estrategias / tácticas y consecuencias; y la *codificación selectiva*; que, luego de identificar una *categoría central* (o más de una), busca sistemáticamente las propiedades que tienen significativa relación con ella.
- c) Delimitación de la teoría: teniendo como base el *criterio de parsimonia* (o de economía científica), que a través de un procedimiento de *reducción de categorías* busca maximizar la comprensión del fenómeno estudiado minimizando los conceptos y formulaciones; y el *criterio de alcance*, que baraja las posibilidades de generalización de la *teoría sustantiva* al nivel más abstracto de la *teoría formal*.
- d) Escritura de la teoría: a partir del material codificado, las notas analíticas correspondientes y la integración de categorías y propiedades.

Por otra parte, y respecto del contenido de los datos objeto de análisis del presente estudio, se tiene en cuenta tanto los aspectos fácticos del discurso oral y escrito, como los de corte perspectivista y subjetivista, ya que, por un lado, importan las acciones realizadas por los actores sociales regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral, y por otro, las significaciones que atribuyen a su praxis cotidiana en dicho ámbito. En este sentido, puede sostenerse que el análisis tiene un componente a) *hermenéutico*, que "...supone un modo de

---

<sup>62</sup> Ídem.

aproximación al objeto que no sólo es cualitativo, sino que rompe con los postulados de la teoría analítico – positivista de la ciencia social (...) descansa en la existencia de significados intersubjetivos comunes a los individuos estudiados y al propio investigador justamente en la medida en que les es común el lenguaje, y por ende, la realidad social que le subyace...”<sup>63</sup>;

b) *sociosemiótico*, que, vinculado a la teoría de la narratividad, se constituye en una teoría del hacer – semiótica de la acción – y se preocupa por la “...construcción social del sentido en el discurso...”<sup>64</sup>, inscribe al sujeto en un proceso comunicativo – social de suerte que lo concibe como en permanente construcción; y c) de *observación de segundo orden*, “...concepto ya presente en la obra de Von Foerster, y que (...) implica que intentaremos captar o reconstruir, o mejor aún, interpretar (comprender), los esquemas de distinción a través de los cuales los observadores observan la realidad, y que son en última instancia los que mejor explican su comportamiento social y las formas que adquieren las interacciones recursivas entre ellos”<sup>65</sup>; de modo que, como “...no podemos dar por sentada la existencia ontológica de estos esquemas, ni observarlos directamente como manifestaciones empíricas, debemos optar por la salida que nos ofrece la hermenéutica, mediante la cual, proponemos interpretaciones o lecturas que den cuenta del comportamiento social a partir de los modelos que construimos en relación a los esquemas de distinción manejados por los observadores”<sup>66</sup>.

#### 4.6 Criterios de Calidad

Como criterios de calidad se adopta la estrategia de triangulación; esto es la “...combinación en un estudio único de distintos métodos o fuentes de datos”<sup>67</sup>; en este caso la triangulación de observadores (según la teoría del observador), informantes o fuentes: tres actores del mundo del trabajo regional, y la triangulación de técnicas de producción y/o recolección de datos: entrevistas semiestructuradas y revisión de documentos oficiales.

<sup>63</sup> BELTRÁN, Miguel. *Cinco Vías de Acceso a la Realidad Social*. En ALVIRA, Francisco, GARCÍA, Manuel e IBÁÑEZ, Jesús; *El Análisis de la Realidad Social*. Alianza Editorial, 2ª Edición, Madrid, España, 1996. Página 45.

<sup>64</sup> IMBERT, Gérard. *Por una Socio – Semiótica de los Discursos Sociales (Acercamiento Figurativo al Discurso Político)*. En GARCÍA, Manuel; IBÁÑEZ, Jesús y ALVIRA, Francisco. *El Análisis de la Realidad Social*. Alianza Editorial, 2ª Edición, Madrid, España, 1996. Página 493.

<sup>65</sup> SALAZAR, Diego. *Distinciones y Comunicaciones. Hacia una Teoría Social Hermenéutica y Constructivista en Arqueología*. En Cinta de Moebio N° 2. Diciembre de 1997. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. <http://rehue.csociales.uchile.cl/publicaciones/moebio/02/frames38.htm>

<sup>66</sup> Ídem.

<sup>67</sup> TAYLOR, S. y BOGDAN, R. *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. La Búsqueda de Significados*. Editorial Paidós, 1ª Edición, 1987, Barcelona, España. Páginas 91 y 92.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Descripción del Proceso de Producción y Recolección de Datos

Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas entre los días 13 de Octubre y 11 de Noviembre de 2002, incorporando informantes de las comunas de Chillán y Concepción. El total de entrevistas realizadas fue de 11, de las cuales 10 fueron transcritas, y sólo 9 de ellas terminaron siendo incorporadas a la muestra, por su correspondencia a los objetivos de investigación siguiendo la lógica del muestreo teórico. El registro se hizo mediante el uso de grabadora, apuntes y fotografía, en algunos casos. El siguiente cuadro resume la composición cualitativa y cuantitativa de la muestra.

**Tabla 13: Composición de la Muestra**

ACTOR SOCIAL	INSTITUCIONES REPRESENTADAS	Nº DE INFORMANTES	
		POR INSTITUCIÓN	POR ACTOR SOCIAL
Trabajadores y Trabajadoras de la Región.	Sindicato Carnes Ñuble.	1	2
	CUT Provincial de Concepción.	1	
Gobierno y Administración Regional.	SEREMI de Gobierno.	1	4
	SEREMI del Trabajo y Previsión Social.	1	
	Dirección del Trabajo.	1	
	SEREMI de Economía.	1	
Empresariado Regional.	Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)	1	3
	Corporación Industrial para el Desarrollo de la Región del Bío – Bío (CIDERE Bío – Bío)	1	
	Cámara de la Producción y el Comercio de Concepción (CPCC)	1	
<b>TOTAL MUESTRA</b>	-	9	9

## 5.2 Procesamiento de los Datos

Los datos producidos por las entrevistas se agrupan mediante el procedimiento de codificación selectiva en función de la correspondencia significativa de categorías y subcategorías secundarias a las categorías y subcategorías centrales identificadas como base de la presente investigación; dando origen, por una parte, a la *codificación selectiva central*, que se refiere a las categorías y subcategorías centrales; y por otra, a la *codificación selectiva integral*, que intenta dar cuenta del estado alcanzado en el proceso de densificación creciente en la fase de integración de categorías y sus propiedades.

### 5.2.1 Codificación Selectiva Central

Hecha en base a las conceptualizaciones teóricas existentes en la literatura sobre ciudadanía laboral y atendiendo a los intereses específicos de la investigación, se trata en todo caso, de categorías inventadas por la investigadora o tomadas de la teoría emergente en torno a la ciudadanía laboral durante la primera fase analítica del método de comparación constante que guía este proceso, donde a través de la codificación selectiva se identifican las categorías centrales y sus propiedades o subcategorías, que constituyen el sustrato sobre el que se van construyendo las conceptualizaciones teóricas objeto de esta investigación.

En las tablas siguientes se presenta la codificación selectiva central de los objetivos específicos 1 y 2.

**Tabla 14**

<b>CODIFICACIÓN SELECTIVA CENTRAL</b> <b>OBJETIVO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN Nº 1</b>			
<i>Conocer las conceptualizaciones teóricas de los diversos actores regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.</i>			
CATEGORÍAS CENTRALES	CÓDIGOS	SUBCATEGORÍAS CENTRALES	CÓDIGOS
Conceptualizaciones Teóricas sobre Ciudadanía Laboral.	CT	Contenido Ciudadanía Laboral.	CONT
		Rol de los Actores Involucrados en la Construcción de Ciudadanía Laboral.	RAI
Actores Sociales Regionales del Mundo del Trabajo.	AS	Representantes del Gobierno y Administración Regional (Estado).	RGAR
		Representantes de los trabajadores y trabajadoras de la región.	RTR
		Representantes del empresariado regional.	RER

**Tabla 15**

<b>CODIFICACIÓN SELECTIVA CENTRAL</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN Nº 2</b>			
<i>Conocer las intervenciones sociopráxicas efectuadas por los diversos actores regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.</i>			
<b>CATEGORÍAS CENTRALES</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS CENTRALES</b>	<b>CÓDIGOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervenciones Sociopráxicas de Construcción de Ciudadanía Laboral.</li> </ul>	ISP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios de Ejercicio de la Ciudadanía Laboral.</li> </ul>	ME
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de Actores en la (De)Construcción de Ciudadanía Laboral.</li> </ul>	AA
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances en la Construcción de Ciudadanía Laboral.</li> </ul>	AV
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafíos en la Construcción de Ciudadanía Laboral.</li> </ul>	DES
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuestas para la Construcción de Ciudadanía Laboral.</li> </ul>	PROP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actores Sociales Regionales del Mundo del Trabajo.</li> </ul>	AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representantes del Gobierno y Administración Regional (Estado).</li> </ul>	RGAR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representantes de los trabajadores y trabajadoras de la región.</li> </ul>	RTR
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representantes del empresariado regional.</li> </ul>	RER

### 5.2.2 Codificación Selectiva Integrada

Responde, a fases más complejas del análisis cualitativo orientado por el método de comparación constante a través del procedimiento de la codificación selectiva. En estas fases la codificación busca integrar las categorías y subcategorías secundarias que resultan ser significativas para la comprensión de las categorías centrales sobre las que versa la investigación.

Las tablas que se muestran a continuación dan cuenta de la codificación selectiva integrada de los objetivos específicos de investigación 1 y 2.

Tabla 16

CODIFICACIÓN SELECTIVA INTEGRADA			
OBJETIVO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN N° 1			
<i>Conocer las conceptualizaciones teóricas de los diversos actores regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.</i>			
CATEGORÍAS CENTRALES	SUBCATEGORÍAS CENTRALES	CATEGORÍAS SECUNDARIAS	SUBCATEGORÍAS SECUNDARIAS
Conceptualizaciones Teóricas sobre Ciudadanía Laboral. (CT)	Contenido Ciudadanía Laboral. (CONT)	Los Derechos.	Trabajo.
			Sindicalización y Huelga.
			Capacitación Laboral.
	La Identidad.	La Identidad como Ciudadano(a).	La Diversidad de Género.
	La Calidad de Vida en el Trabajo.		
	Rol de los Actores Involucrados en la Construcción de Ciudadanía Laboral. (RAI)	Estado.	Promoción de la Participación Ciudadana.
			Regulación de las Relaciones Laborales.
			Promoción de la Capacitación Laboral.
			Promoción de la Capacitación Dirigencial.
Generación de Empleo.			
Trabajadores y Trabajadoras.	La Productividad y el Emprendimiento.		
	El Ejercicio de los Derechos Laborales.		
	La Incidencia en las Políticas Públicas.		
Empresas.	Emprendimiento y Generación de Empleo.		
	Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida en el Trabajo.		
Actores Sociales Regionales del Mundo del Trabajo. (AS)	Gobierno y Administración Regional. (RGAR)	-	-
	Trabajadores(as). (RTR)	-	-
	Empresarios(as). (RER)	-	-

Tabla 17

CODIFICACIÓN SELECTIVA INTEGRAL OBJETIVO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN Nº 2				
<i>Conocer las intervenciones sociopráxicas efectuadas por los diversos actores regionales en torno a la construcción de ciudadanía laboral en el mundo del trabajo de la VIII Región del Bío – Bío.</i>				
CATEGORÍAS CENTRALES	SUBCATEGORÍAS CENTRALES	CATEGORÍAS SECUNDARIAS	SUBCATEGORÍAS SECUNDARIAS	
Intervenciones Sociopráxicas de Construcción de Ciudadanía Laboral. (ISP)	Medios de Ejercicio de la Ciudadanía Laboral. (ME)	Las Leyes Laborales.	-	
		El Diálogo Informado.		
		Las Denuncias.		
		Las Huelgas.		
		Las Organizaciones de Trabajadores(as).		
		La Participación Ciudadana.		
	Articulación de Actores en la (De)Construcción de Ciudadanía Laboral. (AA)	Trabajadores(as) y Empresarios(as).		Relaciones Utilitaristas.
				Relaciones Conflictivas.
				Relaciones de Integración.
				Relaciones de Exclusión.
		Trabajadores(as) y Trabajadores(as).		Relaciones Colaborativas.
				Relaciones Conflictivas.
		Trabajadores(as) y Estado.		Relaciones Colaborativas.
				Relaciones Distantes.
				Relaciones Triviales.
				Relaciones Conflictivas.
		Empresarios(as) y Estado.		Relaciones Colaborativas.
			Relaciones Conflictivas.	
Relaciones Tripartitas.		Tareas Pendientes.		
		Tareas Realizadas.		

Avances en la Construcción de Ciudadanía Laboral. (AV)	Instalación del Concepto de Ciudadanía Laboral.	
	Establecimiento de Relaciones Colaborativas.	
	Participación Ciudadana.	
	Capacitación Laboral.	
	Capacitación Dirigencial.	
	Difusión de Derechos Laborales.	
	Emprendimiento y Generación de Empleo.	
	Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología.	
Desafíos en la Construcción de Ciudadanía Laboral. (DES)	Incorporación de Ciudadanía Laboral en Planificación Servicios.	
	Descentralización.	
	Representatividad de los Actores.	
	Falta de Recursos.	
	Ausencia de Tribunales del Trabajo.	
	Capacidad de Incidir.	
	Articulación de los(as) Trabajadores(as).	
	Reducción Jornada Laboral y Calidad de Vida.	
	Fortalecimiento de la Participación Ciudadana.	
	Capacitación Laboral Permanente.	
	Capacitación Dirigencial.	
	Asociatividad y Capital Social.	
	Reconocimiento de los Derechos Laborales.	
	Relaciones Laborales Modernas.	
	Predominio Lógica del Capital sobre el Trabajo.	
Fomento Productivo.		
La Equidad de Género.		

	Propuestas para la Construcción de Ciudadanía Laboral. (PROP)	Mesas Triestamentales. Descentralización de Recursos. Capacitación Dirigencial. Organizaciones más Representativas de los(as) Trabajadores(as). Jornadas Laborales Flexibles. Fortalecimiento Labor Preventiva Dirección del Trabajo.	
Actores Sociales Regionales del Mundo del Trabajo. (AS)	Representantes del Gobierno y Administración Regional (Estado). (RGAR)	-	-
	Representantes de los trabajadores y trabajadoras de la región. (RTR)	-	-
	Representantes del empresariado regional. (RER)	-	-

### 5.3 Presentación y Análisis de Datos

#### 5.3.1 Conceptualizaciones Teóricas sobre Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío

Bajo esta categoría central, se agrupan dos subcategorías centrales que buscan desentrañar; por un lado, los elementos de *contenido de la ciudadanía laboral* que estarían presentes – y de forma más o menos explícita – en los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo en la región; y por otro, descubrir los *roles, papeles o funciones* que éstos asignan a cada uno de los tres *actores* del mundo laboral sobre los que fija la mirada el presente estudio.

##### A. Contenido de la Ciudadanía Laboral

Esta subcategoría central agrupa las diversas temáticas, ámbitos o componentes que, a partir de los discursos y prácticas de los(as) informantes, formarían parte del contenido de la ciudadanía laboral. A continuación, dichos componentes aparecen reseñados en forma de *categorías secundarias*, que han sido elaboradas sobre la base del análisis de los datos producidos por las entrevistas siguiendo el procedimiento de codificación selectiva.

Cabe mencionar que de entre las respuestas dadas por los(as) informantes, es posible reconocer los elementos identificados por Pérez Sáinz dentro de lo que él llama el *contenido de la ciudadanía laboral*: un conjunto de *derechos laborales* mínimos, por una parte, y el tema de la *empleabilidad o capacitación laboral*, por otra; que aquí aparecen agrupados bajo la categoría secundaria: '*los derechos*'.

Además de '*los derechos*', la búsqueda de otros elementos del contenido de la ciudadanía laboral, hace emerger el tema de '*la identidad*' del trabajador y trabajadora; de su '*identidad como ciudadano(a)*', por una parte; y de la '*diversidad de género*' (que también formaría parte de esta identidad), por otra; elementos que son identificados tanto por Representantes de los(as) Trabajadores(as) de la región (RTR) como por los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR) entrevistados(as); y a los que se suma la noción de '*calidad de vida en el trabajo*', que aparece mencionada reiteradamente por los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR) entrevistados(as).

## a) Los Derechos

Esta *categoría secundaria* agrupa a las siguientes subcategorías: ‘trabajo’, ‘sindicalización y huelga’ y ‘capacitación laboral’, como derechos constituyentes del elemento de contenido de la ciudadanía laboral.

### Trabajo

Esta *subcategoría secundaria* reúne los fragmentos de entrevista hechas a los diferentes actores del mundo laboral de la región que se refieren a la noción del trabajo como un derecho o a su negación como tal, por acción u omisión. Sorprendentemente, y como aparece citado más abajo, el único informante que se refiere al trabajo como un derecho, y un derecho humano fundamental, es un Representante del Empresariado de la Región (RER), mientras que desde el mundo del trabajo (RTR) este derecho se omite, apareciendo el trabajo más bien concebido como una actividad de subsistencia y como capital humano productivo.

*“...el tema de la ciudadanía laboral o [...] de cómo, un aspecto que es tan importante [...] como el tener trabajo, [...] de buena calidad, [...] que a uno le permita desarrollarse en la vida, socialmente, personalmente, afectivamente..., en relación a la validación que te da [...] con la familia, con tus pares, hacia ti mismo, [...] es tan significativo...”*

**RGAR 3**

*“...desde el punto de vista de los trabajadores, o [...] potencialmente trabajadores, que no tienen trabajo, [...] se está vulnerando [...] los Derechos Humanos de la gente, [...] los Derechos Humanos significa que la gente tenga derecho [...] y [...] posibilidad de trabajo...”*

**RER 3**

*“...lo principal es que la gente tenga trabajo, [...] el mejor protector del trabajador es que haya hartó trabajo, nada más.”*

**RER 3**

*“...el trabajador como ciudadano, [...] está afectado... por [...] la gran recarga [...] para poder cumplir [...] con [...] el ciclo de vida, [...] tener el sustento para todas las cosas básicas...”*

**RTR 2**

*“...en tiempos de Allende, [...] entraba el compromiso [...] de que el trabajador era..., su fuerza era algo importante, no solamente el capital, y por lo tanto, se llegaban a acuerdos.”*

**RTR 2**

*“...en todo proceso productivo se mueve, [...] el capital; por lo tanto, empresarios, patrones; y por otra parte el trabajador, con su fuerza de trabajo, [...] como gran capital humano...”*

**RTR 2**

*“...que esa fuerza [...] [laboral], ese capital tan importante, no se desperdicie...”*

**RTR 2**

*“No es solamente su capital el que está en juego, está mi capital humano.”*

**RTR 2**

## **Sindicalización y Huelga**

Esta *subcategoría secundaria* reúne los fragmentos de entrevista hechas a los diferentes actores del mundo laboral de la región que se refieren a los derechos de sindicalización y huelga. A diferencia de lo ocurrido con el derecho al trabajo, desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR) estos derechos aparecen mencionados explícitamente como tales; desde el mundo empresarial (RER), en tanto, estos derechos también son reconocidos.

*“...es un derecho humano elemental [...] tener [...] cada legislación laboral estatuida y respetar [...] leyes [...] en cuanto a que tienen derecho a formar sindicatos y a ir a la huelga.”*

**RTR 2**

*“[la huelga] es un derecho elemental humano, no es porque nos guste andar molestando...”*

**RTR 2**

*“...está estatuido [...] en Convenios Internacionales de que [...] nos sentamos a dialogar [...]; pero llega un momento en que yo tengo que tener derecho a decir: ‘no’, [...] Entonces, ante eso, ¿qué es lo que queda después de hablar?, [...] la presión [...], la huelga.”*

**RTR 2**

*“...el derecho a pataleo [...] son derechos en que... OK, está establecido internacionalmente, tengo el derecho yo a ponerme firme y tener bajo un esquema legal cuando voy a la huelga o cuando no [...] Pero eso es la última posibilidad [...] tal vez no se llegue nunca a eso.”*

**RER 2**

### **Capacitación Laboral**

Esta *subcategoría secundaria* reúne los fragmentos de entrevista que se refieren a la capacitación laboral. Desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), el tema aparece fuertemente vinculado a los desafíos de competitividad internacional a los que debe enfrentarse la región o al fortalecimiento de los(as) trabajadores(as), por esta vía, como actor social relevante; en tanto que desde el mundo del trabajo (RTR), la demanda por capacitación laboral parece ser más bien débil, secundaria a otros temas o simplemente un factor que han tenido que asumir a instancias de sus empleadores.

*“...los desafíos de competitividad, [...] pasan también porque [los] trabajadores se capaciten, [...] mejoren sus condiciones de desempeño laboral, de capacidades, de competitividad, que nos vaya [...] posesionando de mejores niveles de ingresos y de estabilidad laboral.”*

**RGAR 4**

*“...de qué forma vamos asegurando [...] que [los] trabajadores [...] tengan mayores grados de conocimientos y de capacidades para enfrentar [...] la competitividad internacional.”*

**RGAR 4**

*“[la última] reforma laboral se plantea en el artículo 477 el canje de multa por capacitación...”*

**RGAR 3**

*“[al empresariado] le interesa tener gente habilitada, a nosotros nos interesa que [...] [los trabajadores y trabajadoras] se informen, entonces, ¿cómo [...] coordinamos [la capacitación laboral] de manera que sea adecuado, [...] pertinente, [...] del gusto de las partes...?”*

**RGAR 3**

*“...nosotros empezamos hace años ya a capacitarnos, como trabajadores, [...] se han hecho capacitaciones por secciones, por grupos grandes, [...] se les ha dicho a la gente cuáles son las normas higiénicas [...] y a la gente le cuesta pues, sobre todo a los de más edad...”*

**RTR 1**

*“...el [2002] tuvimos un buen espacio [de capacitación] [...] para las mujeres trabajadoras...”*

**RTR 2**

*“...también se vio [en el Congreso de la CUT] la cosa de la capacitación...”*

**RTR 2**

*“...que pudieran salir, además [...] de la reivindicación de los sueldos [...] otros temas, como [...] que ellos también peleen por [...] la capacitación en sus puestos de trabajo. [...], ¿cómo tú haces que los trabajadores, dentro de sus reivindicaciones, incluyan ese tipo de temas?”*

**RGAR 2**

*“¿cómo esta construcción de ciudadanía laboral se va más por el lado de la capacitación...?”*

**RGAR 3**

*“[en los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas] [...] encontrábamos que una gran solicitud de los dirigentes sindicales [...] es más que el tema de las platas, [...] el tema de la relación, [...] del trato, [...] de las comunicaciones, [...] de la capacitación...”*

**RGAR 3**

*“...lo fundamental en [la construcción de ciudadanía laboral] es [...] producir procesos de capacitación en los trabajadores; [...] para que haya una capacidad de propuesta o de respuesta desde la sociedad civil.”*

**RGAR 3**

## **b) La Identidad**

Esta *subcategoría central* agrupa, a su vez, dos *categorías secundarias*: ‘*la identidad como ciudadano(a)*’ y ‘*la diversidad de género*’.

### **La Identidad como Ciudadano(a)**

Bajo esta *subcategoría secundaria* se reúnen los fragmentos de entrevista que dicen relación con la concepción del (la) trabajador(a) en su dimensión de ciudadano(a). Tal concepción aparece de forma más o menos explícita tanto desde el mundo del trabajo (RTR), como desde los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR); mientras los primeros enfatizan el carácter de ciudadanos(as) en términos generales, entre los segundos también aparece el tema específico de la ciudadanía laboral.

*“...buscar las herramientas para creemos de que [...] tenemos un papel importante que cumplir más allá de la subsistencia. [...] que eso no es suficiente; [...] que yo tengo que, con otros, pensar el mundo [...] que yo le ofrezco a las generaciones; [...] es una responsabilidad de los adultos, [...] fundamentalmente, de la gente que hace la riqueza de un país...”*

**RTR 2**

*“...si yo no logro [...] de que ellos [...] me escuchen el cuento que yo tengo, [...] me den su opinión sobre el cuento que yo tengo, sobre [...] ‘políticas de Estado’ [...] y [...] de que ellos tengan incidencia en esas políticas [...], no puedo hablar de participación ciudadana.”*

**RTR 2**

*“...no es pecado que la gente, a partir de su problemática, se organice y piense [...] o repiense al país... porque si yo quiero sumarlo [...] a un proyecto de vida, [...] de país, [...] de región, tengo que dejarle su espacio para que [...] con sus pares reflexione eso que le estoy ofreciendo, o [...] me diga sus ideas para yo incluirlas, porque mientras más cabezas piensan, [...] mejor va a andar el proyecto...”*

**RTR 2**

*“...se requiere tomar conciencia, buscar espacios de encuentro, organizarse, tener la capacidad de incidir..., que en este momento vemos [...] que no se tiene.”*

**RTR 2**

*“...como trabajadores y trabajadoras, nos falta en ese sentido de... poder nosotros tener... una concepción más amplia [...] de nuestra participación...”*

**RTR 2**

*“...cómo, esa fuerza de trabajo [...] hace presión para que esos derechos [los derechos laborales] se cumplan.”*

**RTR 2**

*“...podríamos decir, bueno, todo el mundo [...] debería participar; se le están afectando tan directamente sus derechos, debería tener la conciencia de que él [...] junto con otros, junto con sus iguales, junto con trabajadores... o sea, cada vez ir más allá, tener esa mirada.”*

**RTR 2**

*“...participar como una voz muy clara, muy precisa, pero que tenga incidencia real. O sea, no solamente podemos hacer ‘el diagnóstico de’, sino que poder incidir [...] en las políticas de gobierno, en las políticas, por lo tanto, empresariales... que se dictaminen como país.”*

**RTR 2**

*“...el ideal [...] es que ellos lleguen a vencer barreras y poder tener una participación activa, porque ellos son parte importante de cambiar los moldes; o sea, la fuerza de trabajo lo hace todo [...] por lo tanto, nunca el capital va a poder funcionar solo, va a requerir de hombres y mujeres [...] o sea, somos parte esencial del cuento, y por lo tanto eso, nos hace doble [...] la responsabilidad de también revertir las condiciones...”*

**RTR 2**

*“...hay una propuesta del Estado que plantea esto [...] del tema de las... licencias médicas por el hijo menor de un año, [...] pero el punto fundamental... uno pudiese decir: ‘bueno, ¿las mujeres son necesarias en el mercado de trabajo?, [...] ahí [...] hay un tema que no deja de*

*ser difícil, y es impresionante la falta de presencia de esta ciudadanía laboral, de estas mujeres que deberíamos haber salido a decir algo...*

**RGAR 3**

*"...hay temas que no logramos transformar [...] en ejercicio de ciudadanía laboral, para que no sea solamente el titular de una propuesta, sino que tenga... [incidencia] Y eso quiere decir que nos falta bastante más; porque, en esto de la construcción de ciudadanía, [...] es como la capacidad también, individual y colectiva, de extrañarse de las cosas que no son justas y poderlas... hacer un replanteamiento..."*

**RGAR 3**

*"Los funcionarios públicos [...] tienen la visión de que ellos también son ciudadanos, entonces, [...] hay mucho reclamo respecto de que el tema de la participación ciudadana que surge desde sus jefes es solamente un discurso..."*

**RGAR 1**

*"...también se vieron [en el Congreso de la CUT] otras cosas importantes como cuál es nuestro planteamiento en relación con los Tratados de Libre Comercio, cómo van a afectar al desenvolvimiento de la fuerza de trabajo, [...] Otras cosas, por ejemplo, en función de la Constitución en este país [...] una Constitución que fue impuesta, en la práctica, y [...] de eso se desprenden muchas leyes específicas que afectan a los trabajadores."*

**RTR 2**

*"...el trabajador como ciudadano, en la práctica [...] está afectado... por [...] la gran recarga que tiene él para poder cumplir [...] con [...] el ciclo de vida, [...] tener el sustento para todas las cosas básicas [...] por lo tanto él, aunque perciba la necesidad de [...] estar [...] más allá de eso [...] no puede. [...] ¿en qué tiempo?, ¿con qué espacio?..."*

**RTR 2**

*"...hay un tema que tiene que ver con los espacios que ocupa la sociedad civil en términos de recursos específicos, en términos de incorporar sus propuestas, sus visiones, sus intereses, sus problemas... pero no ya desde la lectura de los servicios públicos, sino que al revés, [...] desde ellos mismos como actores sociales, como agentes de cambio."*

**RGAR 3**

*“Hemos pensado este último tiempo tratar de participar en otras organizaciones, de incluirnos en algo, [...] como tratando de hacer algo más [...] de lo que somos...”*

**RTR 1**

### **La Diversidad de Género**

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que reconocen la diversidad de género dentro de la identidad del mundo de los(as) trabajadores(as). El tema aparece tanto entre los(as) representantes de los(as) trabajadores(as) (RTR), como entre los(as) del Gobierno y Administración Regional (RGAR); pero mientras ambos actores advierten la necesidad de contemplar la variable género en las políticas públicas y en toda materia que afecte el desempeño de la fuerza de trabajo, sólo desde el segundo actor se la vincula al tema de la ciudadanía laboral.

*“...si yo quisiera, [...], referirme a la realidad laboral y empresarial [...] de las mujeres, por decir un actor relevante, tendríamos que decirnos y preguntarnos ¿cuáles son las principales infracciones que se cometen respecto de las mujeres trabajadoras?, ¿qué es lo que la mujer denuncia?, ¿qué es lo que a ella le interesa [...] que se modifique dentro de la legislación? [...] porque esto de la participación ciudadana, o la presencia de la sociedad civil no es un todo homogéneo, es un todo bastante heterogéneo, hay que ver las realidades diversas...”*

**RGAR 3**

*“...hubo un espacio de encuentro para las mujeres, y de ahí nos quedó [...] un Departamento de la Mujer y Familia, [...] con la idea de..., con las mismas compañeras, poder analizar en qué momento, [...] espacios, [...] comunas, podemos iniciar la capacitación sectorial; o sea, las mujeres, la parte de género, la parte de las leyes laborales [...] que nos afectan...”*

**RTR 2**

*“...el [tema] [...] de la maternidad, [...] y ahí es necesario [...] construir ciudadanía laboral...”*

**RGAR 3**

*“...hay una propuesta del Estado que plantea esto [...] del tema de las... licencias médicas por el hijo menor de un año, [...] pero el punto fundamental... uno pudiese decir: “bueno, ¿las mujeres son necesarias en el mercado de trabajo?, ¿[...] qué beneficios o qué*

*modificaciones legales yo podría hacer para que el tema de la sala cuna [...] tenga una apertura y [...] una aplicabilidad distinta, y [...] hablemos de un cuidado infantil no necesariamente ligado al tema de la sala cuna, porque además el grueso, [...] de las mujeres [...] que están integradas en el mercado de trabajo están [...] en empresas que tienen menos de 20 mujeres, por tanto, no tienen [...] ni el derecho a la alimentación a los niños...?’ [...] Entonces, ahí [...] hay un tema [...] difícil, y es impresionante la falta de presencia de esta ciudadanía laboral, de estas mujeres que deberíamos haber salido a decir algo...”*

**RGAR 3**

*“El Consejo de Usuarios depende del Departamento de Relaciones Laborales, y en su planificación está incorporando, [...] el tema de género, porque está ya incorporando cuántos varones respecto de cuántas mujeres están [...] en el tema...”*

**RGAR 3**

### **c) La Calidad de Vida en el Trabajo**

Esta *subcategoría central* agrupa los fragmentos de entrevista que supeditan una serie de derechos y/o beneficios de los(as) trabajadores(as), al concepto más amplio de calidad de vida en el trabajo, quizás atendiendo a su carácter más bien teleológico, entendido como el fin o uno de los fines que perseguiría la ciudadanía laboral. Cabe mencionar que mientras desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR), este tema aparece sólo de forma implícita; desde el Gobierno y Administración Regional aparece como una exigencia de competitividad internacional o como elemento de construcción de ciudadanía laboral; en tanto que desde el empresariado (RER) se supedita al tema de la productividad de la empresa y se asume como parte de la responsabilidad social de ésta.

*“...detrás nuestro [...] una gran cantidad de necesidades que tiene que la sociedad como tal, dígame empresarios, dígame gobierno, escucharlo y potenciar, [...] de que esa fuerza tan importante, ese capital tan importante, no se desperdicie como hasta ahora...”*

**RTR 2**

*“...tampoco se puede permitir que a costa de la vida; o sea, no tener salud, [...] educación, [...] comida básica [...] se me vaya mi vida en eso, y yo permitir de que el otro,*

*sencillamente, se apropie de eso, que es parte mía, [...] No es solamente su capital el que está en juego, está mi capital humano.”*

**RTR 2**

*“...si hay un mejor clima para la empresa, el empresario [...] invierte más [...] genera más trabajo [...], hay más plata disponible para que la gente viva mejor. [...] un círculo virtuoso.”*

**RER 1**

*“...la mayoría de las empresas constituidas, tienen a sus trabajadores en forma razonable...”*

**RER 3**

*“...el mejor protector del trabajador es que haya harto trabajo, nada más. [...] lo que interesa aquí es que [...] el máximo de gente tenga trabajo, [...] Si hablando en plata, la plata soluciona los problemas, [...] entonces [...] la gente tiene que tener trabajo...”*

**RER 3**

*“...la empresa tiene que tener un comportamiento social [...] más adecuado, y [...] es un concepto [...] que va más allá del paternalismo que había [...] años atrás, en que [...] graciosamente [...] se daban algunos beneficios a los trabajadores, [...] Hoy día las empresas tienen conciencia de que en la medida que la gente que trabaja en su empresa tiene más puesta la camiseta, más rendimiento y mejor les va a ir a todos; entonces, tratan de tener a la gente lo más grata posible...”*

**RER 3**

*“...a medida que [...] esa empresita es más grande, empieza a tomar otras responsabilidades, no solamente ganar plata [...] empieza a tomar responsabilidades con sus trabajadores, [...] preocuparse no solamente de pagarles sino que tienen que trabajar en un ambiente grato, limpio, con seguridad [...] después se empieza a preocupar de las familias [...] Mientras más grande es la empresa, tiene más responsabilidad [...] con su gente, [...] con su entorno, y hoy día a todo este cuento se le llama responsabilidad social...”*

**RER 1**

*“...y por otra parte, hay empresarios que indudablemente no tienen responsabilidad social ninguna y tampoco son buenos con sus trabajadores, eso tenemos que decirlo...”*

**RER 1**

*“...estos tratados de libre comercio que te van a obligar... [a respetar ciertos estándares de producción limpia, de condiciones de higiene y seguridad, del recurso humano, etc.]”*

**RGAR 3**

*“...las [empresas] de grandes capitales tienen estándares [...] de trabajo bueno; [...] no hay quejas ahí, tan tremendas. ¿Dónde está el problema?, está en las contratistas, o está en las agroindustriales más pequeñas, las exportadoras que alimentan a estas grandes; [...] ahí el tema de calidad, [...] del recurso humano, [...] de la producción limpia, no está presente...”*

**RGAR 3**

*“...cuando los trabajadores entren [...] en otras materias, que tengan que ver más con la calidad de vida [...] en sus espacios de trabajo, [...] va a ser todavía mejor la relación, porque [...] es en los ámbitos en que [...] la Secretaría Ministerial [...], la Dirección del Trabajo, [...] el SENCE puede hacer más, [...] en materias que tienen que ver con la calidad de vida en lo laboral más allá de los sueldos y [...] la cosa contingente, y que, [...] estaban acostumbrados los trabajadores a que sean sus problemas, o [...] su principal preocupación, el 90% de su preocupación está centrada en temas que, [...] poco y nada, podemos hacer.”*

**RGAR 2**

*“...los dirigentes sindicales que no quieren estar en la CUT o que están más distantes, están preocupados de las actividades culturales [...], la constitución de su sindicato, las condiciones de higiene y seguridad, [...] lo que tiene que ver con la familia, [...] los bonos, [...] la nivelación de estudios... Y si [...] todo eso no es [...] coherente con mejorar la vida de la persona; [...] estamos... fuera de este mundo; [...] porque esos también son elementos...”*

**RGAR 3**

*“[la construcción de ciudadanía laboral] tiene que ver con mejores remuneraciones [...] mejores condiciones laborales, con jornadas de trabajo que se respeten [...] las horas de descanso..., las horas extraordinarias...”*

**RGAR 3**

“...la pregunta es ¿cómo esta construcción de ciudadanía laboral se va más por el lado de la capacitación, de la interlocución con el Estado, de la interlocución con el mundo empresarial..., pero para darle una mayor calidad [...] a la vida que uno pretende tener?”

**RGAR 3**

“[en los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas] encontrábamos que una gran solicitud de los dirigentes sindicales [...] es más que el tema de las platas, en muchos niveles, es el tema de la relación, [...] del trato, [...] de las comunicaciones, [...] de la formación de los mandos medios, [...] de la capacitación...”

**RGAR 3**

“...tú te das cuenta de que [...] desde las jornadas de trabajo, [...] hasta los paseos de fin de año son fundamentales en la vida de una empresa, que tienen efecto en todos los actores...”

**RGAR 3**

## **B. Rol de los Actores Involucrados en la Construcción de Ciudadanía Laboral**

Esta *subcategoría central* agrupa las respuestas de los(as) entrevistados(as) que hacen referencia a los roles o funciones que, desde sus perspectivas, debería asumir cada uno de los actores implicados en el mundo del trabajo; de donde se obtienen, mediante el análisis de datos guiado por el proceso de codificación selectiva, las siguientes categorías y subcategorías secundarias:

### **a) El Estado**

Bajo esta *categoría secundaria* se agrupan los fragmentos de entrevista que se refieren al rol que en materia de ciudadanía laboral debiera asumir el Estado, y que aquí aparecen en la forma de las siguientes *subcategorías secundarias*: ‘promoción de la participación ciudadana’, ‘regulación de las relaciones laborales’, ‘promoción de la capacitación laboral’, ‘promoción de la capacitación dirigenal’ y ‘generación de empleo’.

### Promoción de la Participación Ciudadana

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que atribuyen al Estado un rol de promoción de la participación ciudadana, y con ello, de modo más o menos directo, de construcción de ciudadanía laboral. Desde el mundo del trabajo (RTR) se sostiene que la participación ciudadana debiera ser una obligación para las autoridades de gobierno en el entendido de que es una atribución que le cabe a todo(a) ciudadano(a) en democracia, y en el caso específico de la participación ciudadana del (la) trabajador(a), se demanda del Estado la entrega de elementos básicos para hacerla posible. Por su parte, los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR), se refieren al tema desde dos puntos: la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y el Programa de Modernización de la Gestión Pública, ambos con desarrollo en la VIII Región del Bío – Bío.

*“...el sistema mismo, el Estado mismo, debería entregar elementos básicos para que esta participación [sindical, la participación de los trabajadores y las trabajadoras] pueda darse...”*

**RTR 2**

*“...las autoridades tienen que promover la participación ciudadana, en el entendido [...] de que un país se hace con eso, con ciudadanos... y ciudadanas.”*

**RTR 2**

*“...el deber [...] en este caso la autoridad, [...] es que si yo quiero participación ciudadana, yo tengo que mi lenguaje, hacerlo entendible [...] y tener etapas, procesos, momentos en que esas personas opinen y que, además, [...] ellas van a poder decidir en un momento determinado..., con todo esto, yo hago mi panorama y yo decido.”*

**RTR 2**

*“...como región, [...] estábamos construyendo un Programa de Modernización de la Gestión Pública, que tenía varias aristas, [...], y uno de los elementos que estaban muy explícitos en el programa era [...] cómo fortalecíamos la participación ciudadana en sus distintas líneas...”*

**RGAR 4**

*“...el cargo, [...] el nombre que tiene es: Encargado Regional de Participación Ciudadana en Políticas Públicas, [...] permite coordinar ciertas acciones con distintos servicios públicos, ministerios, secretarías regionales, [...] incorporar la opinión de los ciudadanos a los programas públicos, [...] avanzar en la [...] constitución o en el apoyo a constituir sociedad civil [...] más legitimada. [...] A nosotros nos toca, a partir de ese instructivo [el Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana] [...] llevar esa coordinación...”*

**RGAR 1**

*“...ha implicado [la implementación de la Política de Participación Ciudadana] con los distintos jefes de servicios que comprendan que si no logran unir las decisiones de recursos de su sector con la opinión de la gente, lo que van a tener al final es un muy buen trabajo de lo que dicen que tienen que hacer desde Santiago...”*

**RGAR 1**

*“[el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana, CIPAC] tiene que elaborar políticas en ese ámbito a nivel regional.”*

**RGAR 1**

*“...el desafío más grande [...] es que tú te puedas encontrar con una región que comprende el rol de sus organizaciones, [...] que integra [...] en el desarrollo de sus políticas públicas la opinión de las personas a las cuales van a favorecer esas políticas públicas...”*

**RGAR 1**

### **Regulación de las Relaciones Laborales**

Bajo esta *subcategoría secundaria* se agrupan los recortes de entrevista que dicen relación con el rol de regulación de las relaciones laborales que le correspondería desempeñar al Estado en materia de ciudadanía laboral. Desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR) el énfasis está puesto en relevar la importancia del trabajo frente al capital, en el reconocimiento de la legislación internacional del trabajo y en la reducción de la jornada laboral para mejorar la calidad de vida de los(as) trabajadores(as). Desde los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR) aparece la necesidad de propiciar climas para las buenas relaciones laborales y de adecuarse a los cambios que exige la competitividad internacional, tratando de combinar justicia y modernidad en estas

relaciones. Por último, desde el empresariado (RER) se insiste en que el Estado sólo debe establecer los marcos regulatorios generales de, por ejemplo, la jornada laboral, dejando más espacio para la libre negociación entre las partes directamente involucradas: trabajadores(as) y empleadores(as), así como también se muestran partidarios de fortalecer la labor preventiva del Estado en materia laboral, junto a la tradicional labor más bien punitiva del mismo.

*“...en tiempos de Allende, [...] también hubieron negociaciones, y [...] huelgas, [...] ¿Pero qué hacía el Ministerio del Trabajo, [...]?, buscaba todos los antecedentes [...] y se sentaban a conversar empresarios, el gobierno y los trabajadores y trabajadoras. Pero el gobierno no cumplía el papel de balancear [...] en función de los empresarios, por privilegiar el capital; sino que por ser justo, y [...] entraba el compromiso [...] de que el trabajador era..., su fuerza era algo importante, no solamente el capital, y [...] se llegaban a acuerdos. [...] en ese tiempo... se llegó a convenio – algo que alguna vez tendremos que volver a tener – de los tarifados nacionales. [...] ningún empleador podía pagar menos de ese tarifado [...] y se evitaron, con eso, montones de huelgas [...] son cosas que el gobierno podría ayudar...”*

**RTR 2**

*“...los trabajadores y trabajadoras insistimos, en que este país pueda refrendar los acuerdos que hay a nivel de la OIT; [...] acuerdos básicos [...] pero lo fundamental es el derecho [...] a que haya sindicalización, que no haya persecución, y que haya derecho a huelga.”*

**RTR 2**

*“¿Qué nos falta...? – [...] esa podría ser una crítica al gobierno – [...] deberíamos trabajar menos horas..., porque [...] lo que [...] perdemos es contacto con nuestras familias...”*

**RTR 1**

*“...el Ministerio del Trabajo tiene que propiciar un espacio para que se den buenas relaciones laborales...”*

**RGAR 2**

*“...cómo la legislación laboral que ha sido reconocida [...] internacionalmente, que [...] nos hemos suscrito a los acuerdos en la OIT, que los Tratados de Libre Comercio también han*

*reconocido [...] la legislación laboral propia de cada país, cómo vamos haciéndola más moderna, más justa y más eficiente en los desafíos que se requieren.”*

**RGAR 4**

*“...que se establezcan jornadas más flexibles; o sea, que exista la posibilidad de ordenar los horarios de trabajo por acuerdo entre los trabajadores y los empresarios, [...] si son las partes involucradas; ahora, dentro de un marco que dé la Ley [...] Y el marco es decir: ‘oye, ningún trabajador puede trabajar más de tantas horas al mes’...”*

**RER 3**

*“...cuando es un error no debieran pasar una multa, sino una advertencia, [...] pero si se pilla [...] que [...] por una avivada del empresario están haciendo una cosa mal... ¡afórrenselo!...”*

**RER 3**

### **Promoción de la Capacitación Laboral**

Esta *subcategoría secundaria* recoge los fragmentos de entrevista que se refieren al rol de promoción de la capacitación laboral que le correspondería al Estado en materia de ciudadanía laboral. Llama la atención que los únicos actores que lo asumen explícitamente como un rol del Estado, sean los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR), fundamentalmente por el tema de la adecuación a los crecientes niveles de competitividad internacional a los que el mundo del trabajo debe hacer frente.

*“Necesariamente el Estado, y en este caso hacia los trabajadores, en particular nosotros [la Dirección del Trabajo], estamos mandatados además, por nuestras atribuciones legales, de producir procesos de capacitación...”*

**RGAR 3**

*“...tenemos que ver de qué forma vamos asegurando [...] que nuestros trabajadores [...] tengan mayores grados de conocimientos y de capacidades para enfrentar el tema de la competitividad internacional.”*

**RGAR 4**

### Promoción de la Capacitación Dirigencial

Esta *subcategoría secundaria* reúne los fragmentos de entrevista que se refieren a la promoción de la capacitación dirigencial como otro rol a ser asumido por el Estado en materia de ciudadanía laboral. Sobre este punto importa destacar que son los(as) propios(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR) quienes lo plantean como un rol estatal, y lo hacen desde dos perspectivas: por un lado, y en términos generales, desde el Programa para el Fortalecimiento de las Alianzas entre el Estado y la Sociedad Civil, que considera una línea de capacitación a dirigentes sociales, y por otro, y en términos más particulares, desde la construcción de ciudadanía laboral.

*“...siempre manejar un mecanismo de perfeccionamiento del dirigente social, modelamiento del currículum que vaya necesitándose en la medida que vaya transcurriendo el tiempo.”*

**RGAR 1**

*“...están los programas destinados a [...] fortalecer las organizaciones de los trabajadores, cómo vamos potenciando su liderazgo, cómo los vamos dotando de recursos también para la capacitación como dirigentes sindicales.”*

**RGAR 4**

*“...cómo fortalecerlos en su organización [a los(as) trabajadores(as)]. [...] uno de los problemas [...] en la relación nuestra es... su representatividad, [...] porque [...] nos interesa tener [...] organizaciones fuertes que nos permitan interlocutar con [...] mayor facilidad...”*

**RGAR 4**

*“...hacer una selección [para entablar procesos de capacitación] de quiénes son los más vulnerables, [...] los que más lo necesitan [...] tenemos un grueso de trabajadores que no están organizados, que no tienen acceso, de jóvenes [...], de mujeres trabajadoras...”*

**RGAR 3**

*“...lo fundamental en este tema [de la construcción de ciudadanía laboral] es el poder producir procesos de capacitación en los trabajadores; o sea, para que haya una capacidad de propuesta o de respuesta desde la sociedad civil.”*

**RGAR 3**

## Generación de Empleo

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los recortes de entrevista que se refieren al rol del Estado en materia de generación de empleo, como otra forma de contribuir a la construcción de ciudadanía laboral; de modo más o menos directo, y a través de acciones orientadas, fundamentalmente, en las siguientes direcciones:

✓ **Promoción del Emprendimiento:** en tanto rol estatal que, también a juicio de los(as) Representantes del Estado y Administración Regional (RGAR), influiría positivamente en la construcción de ciudadanía laboral, en tanto tiende, potencialmente, a aumentar la oferta de trabajo disponible y con ello beneficiar a los(as) trabajadores(as). Para este actor, es vital en esta materia generar una cultura de emprendimiento en la región, elevar los índices de inversión productiva, y fomentar el desarrollo de la ciencia, la tecnología, y los espacios de financiamiento. En tanto, desde el actor empresarial (RER), se hace hincapié en la creación de espacios de financiamiento adecuados para las pequeñas empresas y en la flexibilización de las normas laborales, como medios para promover el emprendimiento y con ello las oportunidades de empleo.

*“...que... esa declaración que hicimos hace años atrás que... nos declaramos región de emprendedores, vaya también formando parte [...] de la cultura de nuestra gente...”*

**RGAR 4**

*“...tenemos también que fomentar los espacios de financiamiento; o sea, cómo generamos capital semilla, [...] para [...] los nuevos emprendedores o [...] los que ya están consolidados y que quieren ampliar [...] o diversificar [...] su ámbito de acción...”*

**RGAR 4**

*“...tenemos [...] como otro desafío el [...] incremento en los índices de inversión, [...] no podemos sustentar el crecimiento de las exportaciones si no tenemos inversión que se vaya haciendo cargo de la diversidad de los productos, de las mejoras tecnológicas y de todo lo que se requiere para generar más y mejor cartera exportable...”*

**RGAR 4**

*“...por un lado, el emprendimiento y la innovación, [...]; por otro, la ciencia y la tecnología, porque el emprendimiento y la innovación tiene que ir acompañado de investigación, y ahí [...] ver de qué manera, la investigación [...] va siendo cada vez más aplicada.”*

**RGAR 4**

*“...generar mayores instrumentos de apoyo a la innovación tecnológica.”*

**RGAR 4**

*“...aquí, hay dos carros que tiran [...] a la economía: uno, que son las grandes empresas, que no tienen ni un problema, están todas felices, ganando plata, [...] desarrollando al país, [...] pero todo [...] el otro carril por donde van las empresas chicas está lleno de problemas, [...] que parte con [...] que no hay financiamientos adecuados para las empresas chicas...”*

**RER 3**

*“...los Derechos Humanos significa que la gente tenga derecho [...] y [...] posibilidad de trabajo; y eso, lamentablemente acá, [...] no existe, o existe pero en forma [...] muy débil, [...]; porque [...] incluso la gente que está trabajando se siente insegura en su trabajo [...] porque sienten que la empresita donde está laborando anda pero al 3 y al 4, [...] y para qué hablar de los que no tienen trabajo, [...] hay muchos que no tienen trabajo, [...] porque los empresarios no dan trabajo [...], porque las condiciones que hay no son adecuadas, [...]; ¿y no son adecuadas por qué? [...] que la burocracia, que la fiscalización, todas las normas [...] Entonces, ahí es donde deberían sentarse y meditar un poco los amigos parlamentarios [...], y ver cómo flexibilizar más el cuento...”*

**RER 3**

✓ **Fortalecimiento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa:** en tanto constituye, a juicio de los propios(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR), un sector vulnerable del empresariado, con poco acceso a asesoría técnica, y que sin embargo, genera una importante fracción de los puestos de trabajo, por lo que resultaría imprescindible elevar sus índices de competitividad desde la acción estatal. Por su parte, desde el empresariado regional (RER), se hace especial énfasis en la necesidad de crear espacios de financiamiento adecuados para las empresas pequeñas, por lo que esto también constituye un ámbito en que el Estado debería ejercer un rol importante.

*“...otro desafío [...] de lo público [...] tiene que ver [...] con el fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa, [...] que genera más del 70 % de los puestos de trabajo en nuestro país [...], entonces es importante [...] mejorar sus capacidades [...] de competitividad...”*

**RGAR 4**

*“...el grueso de la empleabilidad la están dando las microempresas, [...] estas empresas [...] tienen muy bajo acceso a la asistencia técnica, en términos de tener asesores que le vayan indicando cómo cumplir la ley adecuadamente. [...] este diagnóstico, [...] ha potenciado en la Dirección del Trabajo [...] de que es absolutamente necesario un trabajo ligado a esta lógica de integrar a los actores, de ofrecerles otros productos [...] pertinentes a generar conductas diferentes, pero no por el lado [...] de la multa, sino por el lado de la capacitación.”*

**RGAR 3**

*“...las tasas de asociatividad de los microempresarios son bajísimas, están [...] muy poco organizados... por tanto, ¿cómo tú pudieses tener contrapartes que tengan voz?”*

**RGAR 3**

*“...aquí, hay dos carros que tiran [...] a la economía: uno, que son las grandes empresas, que no tienen ni un problema, están todas felices, ganando plata, [...] desarrollando al país, [...] pero todo [...] el otro carril por donde van las empresas chicas está lleno de problemas, [...] que parte con [...] que no hay financiamientos adecuados para las empresas chicas, [...] y por otro lado, todos estos temas de la burocracia [...] que también nos ahogan...”*

**RER 3**

✓ **Empleo de Emergencia:** en tanto rol estatal vinculado con la ciudadanía laboral, y evidenciado desde el propio actor gubernamental (RGAR), pero en un sentido más bien asistencialista, eventual y corrector de los efectos negativos del mercado en el mundo del trabajo.

*“...el Ministerio del Trabajo tiene que propiciar un espacio para que se den buenas relaciones laborales, pero no tiene, [...] que generar empleo, salvo en casos de emergencia, como se hace [...] o no necesariamente [...] puede entrar en materias de sueldos o [...]*

*reivindicación de salarios; entonces, de repente las demandas están muy centradas [...] en temas [...] que el Ministerio del Trabajo... puede llegar, pero no va a resolver...”*

**RGAR 2**

## **b) Los Trabajadores y Trabajadoras**

Bajo esta *categoría secundaria* se agrupan los fragmentos de entrevista que se refieren al rol que en materia de construcción de ciudadanía laboral debieran asumir los trabajadores y trabajadoras, y que aquí aparecen señaladas en la forma de las siguientes *subcategorías secundarias*: ‘*la productividad y el emprendimiento*’, ‘*el ejercicio de los derechos laborales*’ y ‘*la incidencia en las políticas públicas*’.

### **La Productividad y el Emprendimiento**

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al rol productivo y de emprendimiento que correspondería asumir a los(as) trabajadores(as), ya que iría en directo beneficio de su ciudadanía laboral. Aquí, es fundamentalmente el empresariado (RER), quien hace referencia a este tema, pues supedita los beneficios de los(as) trabajadores(as) a su desempeño productivo, dentro de un esquema de relaciones laborales colaborativas entre empleadores(as) y trabajadores(as); lo que también adquiere plena validez en el mundo de los funcionarios(as) públicos(as) a partir del Programa de Mejoramiento de la Gestión, donde las remuneraciones van en directa relación al desempeño de funciones. Desde el actor gubernamental (RGAR), en tanto, se enfatiza la necesidad de desarrollar una cultura de emprendimiento en toda la región; y desde el mundo de los trabajadores y trabajadoras (RTR), se releva el papel del trabajo al mismo nivel que el del capital, dentro del proceso productivo. De esta forma, el rol productivo y de emprendimiento de los trabajadores y trabajadoras, aportaría a la construcción de la ciudadanía laboral de modo más bien indirecto.

*“...cuando tenemos más productividad ganamos más plata, y cuando ganamos más plata, [...] una fracción de ello se traducirá en mejores remuneraciones.”*

**RER 2**

*“...para poder emprender, tiene que potenciarse [...] el empresariado, o sea, el capital con el trabajo, y juntos trabajar en sinergia; porque [...] cuando más riqueza se genera, es lo que los economistas llaman la potencialidad o la productividad de los factores, porque ellos explican el crecimiento de un país con dos cosas: la productividad del trabajo y la productividad del capital. [...] Bueno, eso es emprendimiento, pero eso significa trabajo conjunto entre ambas partes, no peleas entre el capital y el trabajo.”*

**RER 2**

*“...el dirigente sindical tiene que decir: ‘¿qué hago yo para que mis asociados sean más productivos, generen más riqueza?’, [...] primero sembramos y después cosechamos.”*

**RER 2**

*“...los trabajadores [...] están metidos en el negocio [...] en la medida que le vaya bien a la región, a los trabajadores les va a ir mejor también, porque hay más trabajo y al haber más trabajo [...] los niveles de remuneraciones suben [...] todo mejora, [...] y esta región como [...] es exportadora neta, [...] entonces le va a ir mejor.”*

**RER 3**

*“...hay que tener una organización al otro lado, que organice bien los Comités Paritarios y cosas así, [...] de tal manera de que la gente se integre. [...] si resulta que la empresa nuestra va estar mucho mejor si ninguno de los trabajadores se accidenta, por lo tanto, los trabajadores, vénganse a integrar acá, junto con la administración de la empresa. Esa es la filosofía, no es para estar peleando.”*

**RER 2**

*“...cuando yo tengo un sindicato moderno, inteligente, tengo un dirigente sindical que cuando me toma la memoria de la [empresa] no me empieza a decir: ‘[...] todas estas cifras están falseadas’. [...] decir eso [...] es porque [...] no entiende, y un dirigente sindical que no sabe leer los estados de resultados de su empresa, no sirve. [...] Se acabó el dirigente sindical de los encendidos discursos llamando [...] a levantarse en contra de los patrones explotadores... No. Yo quiero un dirigente sindical que sea preparado, que sepa de economía, que sepa de administración, que sepa de planes de carrera para su gente... ése*

*es el dirigente sindical del futuro, un gallo que... como está él en el frente de llama, a veces conoce la realidad de sus asociados al sindicato mejor que lo que conocen los jefes.”*

**RER 2**

*“...esa declaración que hicimos hace años atrás que... nos declaramos región de emprendedores, vaya también formando parte [...] de la cultura de nuestra gente...”*

**RGAR 4**

*“[el Programa de Mejoramiento de la Gestión] está siendo evaluado a través de todos los ministerios del país porque tiene directa incidencia en la remuneración de los funcionarios [...] En la medida de que los funcionarios cumplen ciertos estándares y logran ciertas metas, [...] hay un incremento directo a la remuneración...”*

**RGAR 1**

*“...en todo proceso productivo se mueve, por una parte, el capital; [...] empresarios, patrones; y por otra [...] el trabajador, con su fuerza de trabajo, como [...] gran capital humano...”*

**RTR 2**

### **El Ejercicio de los Derechos Laborales**

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los recortes de entrevista que dicen relación con el ejercicio de los derechos laborales como un rol a asumir por los trabajadores y trabajadoras en materia de construcción de ciudadanía laboral, y en tanto elementos de contenido y ejercicio de de la misma. Tanto desde el actor gubernamental (RGAR), como desde el propio mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR), el énfasis está puesto en los derechos de asociación para la resolución de problemas, ya sea dentro de la empresa en que laboran, como a nivel de la región y el país en general; en tanto reconocen esta función como defensa del capital humano que ellos(as) constituyen, ya sea a través de los medios previstos por la legislación, como por otras formas de presión, más bien políticas, frente al Estado. De esta forma, aparecen aquí los dos ámbitos de acción de la ciudadanía laboral puestos de manifiesto por Oscar Ermida Uriarte: la *participación intrasindical y en la empresa*, por una parte, y el *derecho de participación para el sindicato en sentido amplio*, esto es: negociación colectiva, participación institucional y concertación social, por otra. Así,

este rol de los trabajadores y trabajadoras, aparece más directamente vinculado a la construcción de ciudadanía laboral que el de productividad y emprendimiento, analizado con antelación.

*“...fortalecer las organizaciones de los trabajadores, cómo vamos potenciando su liderazgo, [y] dotando de recursos también para la capacitación como dirigentes sindicales.”*

**RGAR 4**

*“...cómo fortalecerlos en su organización [a los trabajadores y trabajadoras]. [...] uno de los problemas que tenemos en la relación nuestra es... su representatividad, [...] porque a nosotros nos interesa tener [...] organizaciones fuertes que nos permitan interlocutar...”*

**RGAR 4**

*“...organizar a los trabajadores y trabajadoras desde sus diversas áreas, desde sus diversas problemáticas, para que [...] el gobierno de turno, el Estado como tal, pueda recepcionar las demandas de ellos.”*

**RTR 2**

*“...cada uno [...] tiene claro el panorama de él no más [...] y el resto no importa, y ahí es donde tiene que estar uno, [...] tratar de unir el grupo y salir adelante [...] pero si no existieran esas organizaciones, [...] no seríamos nada [...] porque cada uno tira para su lado, cada uno trata de subsistir de la mejor manera, entonces las organizaciones, aunque de repente no sean... funcionales [...] siempre es necesario que estén.”*

**RTR 1**

*“O sea, si yo quería una sandía [...] tratar de tomar la mitad y ojalá un poquito más de la mitad, pero tratar de todas las cosas solucionarlas. Ese [...] es el fin nuestro.”*

**RTR 1**

*“...a mí me gusta que funcionen las cosas [...] entonces si entré, entré a hacer que esto funcionara, y no para entrar a ser uno más del lote...”*

**RTR 1**

*“...y detrás nuestro [...] una gran cantidad de necesidades que tiene que la sociedad como tal, dígase empresarios, dígase gobierno, escucharlo y potenciar, [...] de que esa fuerza tan importante, ese capital tan importante, no se desperdicie como hasta ahora...”*

**RTR 2**

*“...tampoco se puede permitir que a costa de la vida; o sea, no tener salud, [...] educación, [...] comida básica [...] se me vaya mi vida en eso, y yo permitir de que el otro, sencillamente, se apropie de eso, que es parte mía, [...] No es solamente su capital el que está en juego, está mi capital humano.”*

**RTR 2**

*“...generalmente, la relación con la... la Inspección del Trabajo, es haciéndoles llegar [...] los casos que a nosotros nos llegan, de atropellos, de abusos, o para constituir sindicatos, para que ellos tomen parte.”*

**RTR 2**

*“...cómo, esa fuerza de trabajo [...] hace presión para que [los derechos laborales] se cumplan.”*

**RTR 2**

### **La Incidencia en las Políticas Públicas**

Bajo esta *subcategoría secundaria* se reúnen los fragmentos de entrevista que dirían relación con el rol más ambicioso y activo de los(as) trabajadores(as) en materia de construcción de ciudadanía laboral: la incidencia en las políticas públicas. Se rescatan en este punto las opiniones tanto de los(as) trabajadores(as) (RTR), como de los(as) Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR); que coinciden en sostener la participación de los trabajadores y trabajadoras como ciudadanos(as) en la construcción de las políticas públicas, sin desconocer los obstáculos que se plantean desde la tradicional administración del Estado, que lentamente, comienza a incorporar esta visión más participativa de la sociedad civil, fundamentalmente gracias a la implementación progresiva de la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y al emergente concepto de ciudadanía laboral.

*“...si yo no logro [...] de que ellos [...] me escuchen el cuento que yo tengo, [...] me den su opinión sobre el cuento que yo tengo, sobre, [...] ‘políticas de Estado’ [...] y [...] de que ellos tengan incidencia en esas políticas de Estado, no puedo hablar de participación ciudadana.”*

**RTR 2**

*“...no es pecado que la gente, a partir de su problemática, se organice y piense [...] o repiense al país... porque si yo quiero sumarlo [...] a un proyecto de vida, [...] de país, [...] de región, tengo que dejarle su espacio para que [...] con sus pares reflexione eso que le estoy ofreciendo, o [...] me diga sus ideas para yo incluirlas, porque mientras más cabezas piensan, sobre todo en una parte tan importante como la fuerza de trabajo, mejor va a andar el proyecto...”*

**RTR 2**

*“...participar como una voz muy clara, muy precisa, pero que tenga incidencia real. O sea, no solamente podemos hacer ‘el diagnóstico de’, sino que poder incidir [...] en las políticas de gobierno, en las políticas, por lo tanto, empresariales... que se dictaminen como país.”*

**RTR 2**

*“...buscar las herramientas para creernos de que nosotros tenemos un papel importante que cumplir más allá de la subsistencia. [...] pensar de que eso no es suficiente; [...] que yo tengo que, con otros, pensar el mundo que viene, el mundo que yo le ofrezco a las generaciones; o sea, es una responsabilidad de los adultos, [...] y dentro de eso, fundamentalmente, de la gente que hace la riqueza de un país...”*

**RTR 2**

*“...el ideal [...] es que ellos lleguen a vencer barreras y poder tener una participación activa, porque ellos son parte importante de cambiar los moldes; o sea, la fuerza de trabajo lo hace todo [...] por lo tanto, nunca el capital va a poder funcionar solo, va a requerir de hombres y mujeres [...] o sea, somos parte esencial del cuento, y por lo tanto eso, nos hace doble [...] la responsabilidad de también revertir las condiciones...”*

**RTR 2**

*“...se requiere tomar conciencia, buscar espacios de encuentro, organizarse, tener la capacidad de incidir..., que en este momento vemos [...] que no se tiene.”*

**RTR 2**

*“...podríamos decir, bueno, todo el mundo [...] debería participar; se le están afectando tan directamente sus derechos, debería tener la conciencia de que él [...] junto con otros, junto con sus iguales, junto con trabajadores... o sea, cada vez ir más allá, tener esa mirada.”*

**RTR 2**

*“...hay una propuesta del Estado que plantea esto [...] del tema de las... licencias médicas por el hijo menor de un año, [...] Entonces, ahí [...] hay un tema que no deja de ser difícil, y es impresionante la falta de presencia de esta ciudadanía laboral, de estas mujeres que deberíamos haber salido a decir algo...”*

**RGAR 3**

*“...hay temas que no logramos transformar [...] en ejercicio de ciudadanía laboral, para que no sea solamente el titular de una propuesta, sino que tenga... [incidencia] Y eso quiere decir que nos falta bastante más; porque, en esto de la construcción de ciudadanía, [...] es como la capacidad también, individual y colectiva, de extrañarse de las cosas que no son justas y poderlas... hacer un replanteamiento...”*

**RGAR 3**

*“...dentro del servicio existía siempre la visión de los funcionarios públicos que implementan estas propuestas, como que, [...] las políticas públicas deben ser neutras o distantes de los usuarios, y entonces, esta corriente distinta, [...] que incorpora en sus decisiones o en los flujos de información [...] a los participantes de la relación laboral, a los actores...”*

**RGAR 3**

*“...hay un tema que tiene que ver con los espacios que ocupa la sociedad civil en términos de recursos específicos, [...] de incorporar sus propuestas, sus visiones, sus intereses, sus problemas... pero no ya desde la lectura de los servicios públicos, sino que al revés, desde... desde ellos mismos como actores sociales, como agentes de cambio.”*

**RGAR 3**

### c) Las Empresas

Bajo esta *categoría secundaria* se agrupan los fragmentos de entrevista que se refieren al rol que en materia de ciudadanía laboral debiera asumir el mundo empresarial, y que aquí aparecen en la forma de las siguientes *subcategorías secundarias*: *‘emprendimiento y generación de empleo’* y *‘responsabilidad social empresarial y calidad de vida en el trabajo’*.

#### **Emprendimiento y Generación de Empleo**

Esta *subcategoría secundaria* dice relación con un rol generalmente reconocido del mundo empresarial, y que influye fuertemente en la ciudadanía laboral: la generación de empleo a partir de su actividad emprendedora. Es así como en este punto, los diferentes actores entrevistados, dan cuenta de esta función. Desde el empresariado (RER), se plantea que hay una contradicción entre este importante rol asumido por las empresas en la sociedad y la imagen negativa que suele tenerse de ellas, y que es necesario flexibilizar aún más las normas laborales para permitir una mayor generación de empleo; en tanto que desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), se valora positivamente el grado de empleabilidad proveniente de las microempresas y se advierte la necesidad de fortalecerlas, al tiempo que se evalúa favorablemente la actividad emprendedora regional en el sector exportador, dando cuenta de la necesidad de un trabajo conjunto en esta materia, mediante el incremento de los índices de inversión productiva y el desarrollo de la ciencia y tecnología. Por su parte, el mundo de los(as) trabajadores(as), también reconoce el aporte de la empresa en materia de generación de empleo, aunque sin dejar de lado la defensa de sus derechos laborales frente al empresariado.

*“...que... esa declaración que hicimos hace años atrás que... nos declaramos región de emprendedores, vaya también formando parte [...] de la cultura de nuestra gente...”*

**RGAR 4**

*“...los Tratados de Libre Comercio lo único que son... representan es una herramienta, una posibilidad; así es que si no lo abordamos [...] con proactividad, no nos empoderamos del concepto de que somos una región netamente exportadora...”*

**RGAR 4**

*“...estamos trabajando, también con el sector privado, en... generar mayores instrumentos de apoyo a la innovación tecnológica. INNOVA Bío – Bío es un ejemplo de eso, es [...] el único instrumento a nivel nacional regionalizado...”*

**RGAR 4**

*“...el emprendimiento y la innovación tiene que ir acompañado de investigación, y ahí [...] ver de qué manera, la investigación [...] va siendo cada vez más aplicada. Ahí hay [...] un trabajo que está haciendo la Agenda del Bío – Bío, y por otro lado, también [...] lo estamos [...] trabajando con el mundo universitario con mucha fuerza.”*

**RGAR 4**

*“...tenemos [...] como otro desafío el [...] incremento en los índices de inversión, [...] no podemos sustentar el crecimiento de las exportaciones si no tenemos inversión que se vaya haciendo cargo de la diversidad de los productos, de las mejoras tecnológicas y de todo lo que se requiere para generar más y mejor cartera exportable; [...] ahí hemos trabajado también – todo esto con el sector privado – [...] la constitución de una Agencia de Promoción de Inversiones...”*

**RGAR 4**

*“...que la gente vaya entendiendo [...] de que las empresas son el único recurso que hay para que la gente pueda tener trabajo...”*

**RER 3**

*“...a medida [...] que logramos que la imagen empresarial mejore, que la sociedad valore más a la empresa, de alguna manera se crea en todos los ambientes un clima más favorable a la empresa, [...] el empresario también se entusiasma más en invertir, y si invierte más se genera más trabajo, y si se genera más trabajo [...] bueno, hay más plata disponible para que la gente viva mejor. Entonces, es un círculo virtuoso.”*

**RER 1**

*“...son las empresas y los empresarios los que posibilitan que la gente pueda tener trabajo, [...]; o sea, [...] el hecho de que ya den trabajo es bueno, porque si no la otra alternativa es que no hagan nada y [...] nadie tendría [...] donde trabajar, [...] que sería mucho peor...”*

**RER 3**

*“...lo principal es que la gente tenga trabajo, [...] no andar buscándole [...] una protección, entre comillas, a los trabajadores: el mejor protector del trabajador es que haya harto trabajo, nada más. [...] porque lo que interesa aquí es que la gente, el máximo de gente tenga trabajo, [...] Si hablando en plata, la plata soluciona los problemas, [...]; entonces [...] la gente tiene que tener trabajo...”*

**RER 3**

*“...yo creo que los Derechos Humanos significa que la gente tenga derecho al trabajo, y que tenga posibilidad de trabajo; y eso, lamentablemente acá, [...] no existe, o existe pero en forma [...] muy débil, [...]; porque [...] incluso la gente que está trabajando se siente insegura en su trabajo [...] porque sienten que la empresita donde está laborando anda pero al 3 y al 4, [...] y para qué hablar de los que no tienen trabajo, [...] hay muchos que no tienen trabajo, [...] porque los empresarios no dan trabajo [...], porque las condiciones que hay no son adecuadas, [...]; ¿y no son adecuadas por qué? [...] que la burocracia, que la fiscalización, todas las normas [...] Entonces, ahí es donde deberían sentarse y meditar un poco los amigos parlamentarios [...], y ver cómo flexibilizar más el cuento...”*

**RER 3**

*“...los trabajadores siguen pensando que el gobierno [...] tiene que solucionar un montón de cosas que no sólo tiene que solucionar el gobierno, sino que tiene que ser el gobierno con el sector privado; o sea, las demandas de los trabajadores van más allá [...] de la misión, por ejemplo, del Ministerio del Trabajo...”*

**RGAR 2**

*“...la micro, pequeña y mediana empresa, [...] que genera más del 70 % de los puestos de trabajo en nuestro país...”*

**RGAR 4**

*“...el grueso de la empleabilidad la están dando las microempresas...”*

**RGAR 3**

*“...es un derecho elemental humano, [el derecho a huelga] no es porque nos guste andar molestando al empleador, cuando sabemos de que es una fuente de trabajo que hay que cuidarla, y que nos interesa tanto como a un empresario de que vayan bien las cosas...”*

**RTR 2**

### **Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida en el Trabajo**

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al rol social de las empresas, que también tendría efectos en la ciudadanía laboral, en tanto afectaría directamente a la calidad de vida en el trabajo. Llama la atención que este concepto no aparezca mencionado por los(as) representantes de los(as) trabajadores(as) entrevistados(as) (RTR), y sólo aparezca en el discurso del empresariado (RER), y del Gobierno y Administración Regional (RGAR), dos actores que supeditan este tema a la productividad de las empresas y/o a sus niveles de competitividad internacional. Sin embargo, destaca positivamente el hecho de que el empresariado tenga conciencia de los distintos ámbitos que estaría abarcando el concepto de responsabilidad social de las empresas, considerando tanto el ambiente de trabajo al interior de ellas, como el entorno social y ambiental en el que están insertas, todo lo cual redundaría en mejoras a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familias, dentro y fuera de la empresa.

*“...hay cada vez más conciencia [...] de que la empresa tiene que tener un comportamiento social [...] más adecuado, [...] ya [...] es un concepto [...] que va más allá del paternalismo que había [...] años atrás, en que [...] se daban algunos beneficios a los trabajadores, pero con un espíritu puramente paternalista. Hoy día las empresas tienen conciencia de que en la medida que la gente que trabaja en su empresa tiene más puesta la camiseta, más rendimiento y mejor les va a ir a todos; entonces, tratan de tener a la gente lo más grata posible, [...] a eso le llaman responsabilidad social de la empresa, porque [...] se trata [...] de [...] tener al personal que trabaja en una empresa bien, [...] actuar [...] con el medio que lo rodea también en forma socialmente amistosa, [...] y también con el medio ambiente...”*

**RER 3**

*“...a medida que [...] esa empresita es más grande, empieza a tomar otras responsabilidades, no solamente ganar plata [...], ya empieza a tomar responsabilidades con sus trabajadores, tiene que preocuparse no solamente de pagarles sino que tienen que*

*trabajar en un ambiente grato, limpio, con seguridad [...], después se empieza a preocupar de las familias, y así empieza. Mientras más grande es la empresa, tiene más responsabilidad [...] con su gente, después con su entorno, y hoy día a todo este cuento se le llama responsabilidad social, con un nombre que ha agrupado toda esta historia...”*

**RER 1**

*“...por otra parte, hay empresarios que indudablemente no tienen responsabilidad social ninguna y tampoco son buenos con sus trabajadores, eso tenemos que decirlo...”*

**RER 1**

*“...estos tratados de libre comercio que te van a obligar... [a respetar ciertos estándares de producción limpia, de condiciones de higiene y seguridad, del recurso humano, etc.]”*

**RGAR 3**

*“...las [empresas] de grandes capitales tienen estándares [...] de trabajo bueno; o sea, no hay quejas ahí, tan tremendas. ¿Dónde está el problema?, está en las contratistas, o está en las agroindustriales más pequeñas, las exportadoras que alimentan a estas grandes; [...] ahí el tema de calidad, [...] del recurso humano, [...] de la producción limpia, no está presente... Pero, posteriormente, [...] las acusaciones de dumping social no va a ser a esa empresa en particular, va a ser a toda el área productiva en general; entonces los tipos, si no tienen la visión de poner estándares mejores a todos sus contratistas, como empresa mandante, [...] no vamos a ser capaces de competir.”*

**RGAR 3**

*“...en eso [de generar mejores estándares de calidad en la producción para cumplir con las exigencias internacionales], hay gente que está más convencida [...] de la propuesta y lo ve como una necesidad... no necesariamente porque lo perciban como que tienen que darle los beneficios a los trabajadores, sino porque no quieren perder los nichos de mercado que tienen integrados [...] porque si no, estás fuera; o sea, [...] que... por dejar aspectos no trabajados, [...] se pierden.”*

**RGAR 3**

### 5.3.2 Intervenciones Sociopráxicas en la Construcción de Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío.

Esta *categoría central* agrupa los discursos y prácticas vivenciadas por los diversos actores involucrados en la investigación que dicen relación con los '*medios de ejercicio de la ciudadanía laboral*' en la región, la '*articulación de actores*' en este proceso de (de)construcción, así como los '*avances*', '*desafíos*' y '*propuestas*'.

#### A. Medios de Ejercicio de la Ciudadanía Laboral

Esta *subcategoría central* agrupa los diversos elementos que, a partir de los discursos y prácticas de los(as) informantes, formarían parte del ejercicio de la ciudadanía laboral en la región. A continuación, dichos componentes aparecen reseñados en forma de *categorías secundarias*, que han sido elaboradas sobre la base del análisis de los datos producidos por las entrevistas siguiendo el procedimiento de codificación selectiva. Las *categorías secundarias* identificadas como medios de ejercicio de la ciudadanía laboral son las siguientes: '*las leyes laborales*', '*el diálogo informado*', '*las denuncias*', '*las huelgas*', '*las organizaciones de trabajadores(as)*' y '*la participación ciudadana*'.

##### ❖ Las Leyes Laborales

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que hacen referencia a la concepción de las leyes laborales como medios de ejercer la ciudadanía laboral. Sobre este punto, es posible apreciar que todos los actores reconocen este medio de ejercicio. Desde el Gobierno y la Administración Regional (RGAR), se enfatizan los aspectos de difusión y resguardo de los derechos que de estas leyes se derivan, pero también de su modernización y flexibilización para adecuarse al nuevo contexto de competitividad internacional; punto en el coincide con el empresariado (RER), contrario a toda forma de rigidez laboral. Por su parte, los(as) trabajadores(as) (RTR), ven en estas leyes una protección a los derechos fundamentales del (la) trabajador(a), haciendo especial énfasis en los de sindicalización y huelga. Cabe mencionar que en este punto, las opiniones de los(as) entrevistados(as) se tocan con lo que se suele llamar, desde organismos como la OIT y la Dirección del Trabajo – entre otros – la *doctrina de la ciudadanía laboral* o los *derechos fundamentales del*

*trabajador, y que a su vez, y siguiendo a Juan Pablo Pérez Sáinz, forman parte de uno de los elementos de contenido de la ciudadanía laboral.*

*“...han estado mucho por difundir [la Dirección del Trabajo] [...] la Ley Laboral, el trabajo de temporeras, [...] las normativas mínimas, [...] a través de instancias donde convocan a la prensa para poder difundir [...] la normativa vigente y hasta qué tanto se está respetando.”*

**RGAR 2**

*“...cómo la legislación laboral que ha sido reconocida [...] internacionalmente, que [...] nos hemos suscrito a los acuerdos en la OIT, que los Tratados de Libre Comercio también han reconocido [...] la legislación laboral propia de cada país, cómo vamos haciéndola más moderna, más justa y más eficiente en los desafíos que se requieren.”*

**RGAR 4**

*“...es un derecho humano elemental [...] de tener [...] cada legislación laboral estatuida y respetar [...] esas leyes [...] en cuanto a que tienen derecho a formar sindicatos y a ir a la huelga.”*

**RTR 2**

*“...entonces esa fue una discusión grande que se dio en el Congreso [de la CUT] [...] de que [el derecho a huelga] es un derecho elemental humano...”*

**RTR 2**

*“...está estatuido [...] en Convenios Internacionales de que en un momento determinado nos sentamos a dialogar, [...] pero llega un momento en que yo tengo que tener derecho a decir: ‘no’, [...] Entonces, ante eso, ¿qué es lo que queda después de hablar?, queda la presión [...] y eso se ejerce, normalmente, a través de la huelga.”*

**RTR 2**

*“¿Qué es lo que me preocupa? Las rigideces laborales. [...] el derecho a pataleo [...] son derechos en que... OK, está establecido internacionalmente, tengo el derecho yo a ponerme firme y tener bajo un esquema legal cuando voy a la huelga o cuando no [...] Uno es tener el derecho y otro es estar haciendo ejercicio de ese derecho permanentemente.”*

**RER 2**

*“Si no le podemos seguir metiendo cuestiones a la Ley Laboral, todo lo contrario, [...] habría que eliminarle muchas cosas para que el sistema se ponga [...] más flexible, [...] lo principal es que la gente tenga trabajo, [...] no andar buscándole [...] una protección, entre comillas, a los trabajadores: el mejor protector del trabajador es que haya harto trabajo, nada más.”*

**RER 3**

### ❖ **El Diálogo Informado**

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al uso del diálogo informado como otro medio de ejercicio de la ciudadanía laboral. En este punto, tanto el actor empresarial (RER), como el laboral (RTR) coinciden en sostener que este mecanismo es necesariamente anterior a otras formas de presión como, por ejemplo, las huelgas; pero se advierte una diferencia entre RTR 1 y RTR 2, pues mientras el primero se muestra más reacio a hacer uso del mecanismo de ejercicio de ciudadanía laboral que implican las huelgas, y se muestra más a favor del diálogo, el segundo enfatiza el carácter de derecho fundamental que poseen las huelgas, mostrándose más favorable a su uso. De esta forma, se aprecia que mientras RTR 1 presenta una postura más cercana a una lógica de involucramiento de los(as) trabajadores(as) y los sindicatos con sus empleadores(as) y las empresas, más de colaboración que de conflicto, propia de lo que se denomina actualmente como las ‘relaciones laborales modernas’ o las relaciones laborales del modelo de producción postfordista, particularmente del toyotismo; RTR 2 mantiene una postura del sindicalismo tradicional asociada al modelo de producción fordista. Por último, tanto el actor empresarial (RER), como el actor Gobierno y Administración Regional (RGAR), se manifiestan a favor de construir un clima de buenas relaciones laborales, sobre todo para adecuarse a las nuevas exigencias que plantea el nuevo contexto internacional.

*“...con el tiempo entró gente nueva [...] en cuanto a edad, gente más apta para la lectura [...] que empezó [...] a buscar información; entonces, cuando dialogábamos con el empresario, ya sabíamos que teníamos que tener base para lo que íbamos a pedir, [...] eso facilitó la comunicación con ellos...”*

**RTR 1**

*“...siempre hemos conversado todas las cosas, por lo más mínimo [...]; o sea, cualquier queja nosotros vamos a conversar con él [con el Gerente] y lo tratamos de solucionar ahí. Es muy difícil que salgamos [...] a otras entidades, como la Inspección [del Trabajo]”*

**RTR 1**

*“[los empresarios] no tienen capacidad de diálogo [...] porque [...] todo tú lo arreglas conversando, y hay que tener [...] cierto tino para saber [...] dónde se corta algo, [...] dónde no apretar más, [...] pero todas las cosas tienes que hacerlas [...] conversando, nada más...”*

**RTR 1**

*“...está estatuido [...] en Convenios Internacionales de que en un momento determinado nos sentamos a dialogar, a conversar; pero llega un momento en que yo tengo que tener derecho a decir: ‘no’, [...] Entonces, ante eso, [...] queda la presión [...], a través de la huelga.”*

**RTR 2**

*“[el derecho a huelga] es la última posibilidad que se... tal vez no se llegue nunca a eso. [...] Si los trabajadores [...], y las administraciones superiores de las empresas no han llegado a un acuerdo, es porque – esto es como un matrimonio – las dos partes fracasaron.”*

**RER 2**

*“Bienvenidos los señores dirigentes sindicales, pero con una visión moderna, porque el empresariado y [...] el mundo público, que está embarcado en esto, no persigue que existan conflictos, si aquí hay que luchar en un mundo globalizado, [...] Si [...] estamos dedicados a las peleas internas, ¡cómo diablos vamos a competir con ventajas afuera!”*

**RER 2**

*“...aquí [...] se predicó [...] – no sé si decirlo – [...] la lucha de clases [...] siempre poniendo en contra al empresario con el trabajador, [...] cosa que [...] ya han pasado un poco a la historia, porque hoy día [...] los conceptos son diferentes, [...] pero [...] antiguamente era así, entonces la gente todavía sigue con esta imagen metida...”*

**RER 3**

*“...el Ministerio del Trabajo tiene que propiciar un espacio para que se den buenas relaciones laborales...”*

**RGAR 2**

*“...dentro del movimiento sindical acá, tú tienes como – [...] 2 o 3 bloques – [...] muy... evidentes, [...] Uno es un sector de dirigentes que están sobreideologizados, que mantienen una estructura de trabajo [...] más ligada al mundo político, que no se han metido en los temas, [...] de los tratados de libre comercio, ni [...] de participación ciudadana [...] sino que sí están [...] 30 o 40 años atrás. [...] este Consejo, [...] tuvimos la suerte, [...] de seleccionar gente [...] – que es el otro grupo, [...] – [...] bastante analítica, [...] que tiene bastantes antecedentes, [...] con muy buena formación, y que está en una lógica de consolidar relaciones de trabajo, o visiones del mundo del trabajo, mucho más participativas, [...] de colaboración, [...] o sea, [...] también hay gente que no solamente está quejándose, que no solamente encuentra pésimo esto, sino que está buscando estrategias razonables y posibles en un mundo real, [...] no como tan ligado [...] a la sobreideología de uno u otro extremo...”*

**RGAR 3**

### ❖ **Las Denuncias**

Esta categoría secundaria reúne los fragmentos de entrevista que dicen relación con la consideración de las denuncias como otro medio de ejercer la ciudadanía laboral. Sobre este punto, los diversos actores entrevistados coinciden en reconocerle este carácter; aunque se advierte una actitud negativa, por parte de RTR 1, al uso de este tipo de mecanismo, que contrasta con la visión más positiva frente al mismo, por parte de RTR 2. De este modo, también en este punto se aprecia la diferencia entre una lógica sindicalista de involucramiento con la empresa, propia del postfordismo, por una parte; y una lógica sindical más tradicional, propia del modelo de producción fordista, por otra.

*“...no hacemos denuncias ni nada por el estilo... porque, al final eso, va rompiendo las relaciones, [...] entonces uno trata de buscar todas las salidas primero, y después ya uno ve, si no tiene solución [...] el tema, tratar [...] de zanjarlo de la mejor manera.”*

**RTR 1**

*“...generalmente, la relación con la... la Inspección del Trabajo, es haciéndoles llegar [...] los casos que a nosotros nos llegan, de atropellos, de abusos, o para constituir sindicatos, para que ellos tomen parte.”*

**RTR 2**

*“...si [...] la gente tiene cabeza para pensar también y tienen donde recurrir cuando se sienten pasados a llevar, [...]. Un trabajador sabe de más [...] que si de repente se siente menoscabado va a la Dirección del Trabajo [...] y hace la denuncia, y punto.”*

**RER 3**

*“...dos grandes ideas que están circunscritas en la Dirección del Trabajo: una es el tema de la fiscalización, [...] para instalar conductas laborales adecuadas; es decir, ‘yo, para generar un cambio de conducta en un empleador que está infringiendo la ley, tengo que hacer sucesivos procesos de fiscalización, donde le paso multas y tengo que modificarle la conducta’; y por otro lado, [...] capacitación, [...] difusión de la norma laboral...”*

**RGAR 3**

### ❖ **Las Huelgas**

Bajo esta categoría secundaria se agrupan los recortes de entrevista que consideran las huelgas como un mecanismo más de ejercicio de la ciudadanía laboral. Tanto el actor empresarial (RER), como los(as) trabajadores(as) (RTR), coinciden en sostener que el mecanismo de la huelga constituye un medio de presión utilizado en instancias en que el diálogo ha fracasado; pero mientras desde la postura empresarial y del mundo del trabajo más ligado al sindicalismo postfordista, se tiende a evitar este medio; desde el sector del sindicalismo tradicional y más ligado al fordismo, se lo reivindica como un derecho fundamental del (la) trabajador(a).

*“...no hacemos denuncias ni nada por el estilo... porque, al final eso, va rompiendo las relaciones, [...] entonces uno trata de buscar todas las salidas primero, y después ya uno ve, si no tiene solución [...] el tema, tratar [...] de zanjarlo de la mejor manera.”*

**RTR 1**

“...está estatuido [...] en Convenios Internacionales de que en un momento determinado nos sentamos a dialogar, [...]; pero llega un momento en que yo tengo que tener derecho a decir: ‘no...’, [...] Entonces, ante eso, ¿qué es lo que queda después de hablar?, queda la presión [...] y eso se ejerce, normalmente, a través de la huelga.”

**RTR 2**

“...fue una discusión grande que se dio en el Congreso [de la CUT] [...] de que es un derecho elemental humano, [el derecho a huelga] no es porque nos guste andar molestando al empleador, cuando sabemos de que es una fuente de trabajo que hay que cuidarla, y que nos interesa tanto como a un empresario de que vayan bien las cosas, [...] Pero tampoco se puede permitir que a costa de la vida; o sea, no tener salud, [...] educación, [...] comida básica [...] se me vaya mi vida [...] y yo permitir de que el otro, [...] se apropie de eso, que es parte mía, [...] No es solamente su capital el que está en juego, está mi capital humano.”

**RTR 2**

“...ya no se conciben estas peleas internas. ¿Cómo podemos mejorar la condición de los trabajadores?, generando riqueza, no repartiendo pobreza. Y cuando estamos dedicados a las huelgas y a los conflictos, ¿qué estamos haciendo?, ¿alguien gana plata con eso?, ¿es malo ganar plata? ¡No!, ¡es muy bueno ganar plata!, porque así se supera la pobreza.”

**RER 2**

“...el derecho a pataleo [...] son derechos en que... OK, está establecido internacionalmente, tengo el derecho yo a ponerme firme y tener bajo un esquema legal cuando voy a la huelga o cuando no [...] Pero eso es la última posibilidad que se... tal vez no se llegue nunca a eso. Uno es tener el derecho y otro es estar haciendo ejercicio de ese derecho permanentemente. Si los trabajadores [...], y las administraciones superiores de las empresas no han llegado a un acuerdo, es porque – esto es como un matrimonio – las dos partes fracasaron.”

**RER 2**

#### ❖ **Las Organizaciones de Trabajadores(as)**

Esta categoría secundaria agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren a la concepción de las organizaciones de trabajadores(as) como otro medio de ejercer la ciudadanía laboral. En este punto destaca la necesidad que los(as) trabajadores(as) (RTR)

advierten de articularse interinstitucionalmente, en los niveles local, regional, nacional e internacional y en los beneficios que esto les significa; pero también dejan entrever en sus intervenciones que estas formas de articulación no están del todo claras o bien resueltas entre ellos(as) hasta ahora.

*“...nosotros nos conocemos más con otras organizaciones sindicales porque nos hemos encontrado en diferentes seminarios de repente en otras ciudades o acá mismo, que nos invitan [...] y nos hemos ido conociendo [...] con otros directores sindicales.”*

**RTR 1**

*“...yo creo que sería necesaria, [una orgánica mayor para el mundo de los trabajadores y trabajadoras] pero la salida, la verdad, es que... no, yo no la veo.”*

**RTR 1**

*“Un tiempo estuvimos, no trabajando, sino que tuvimos un contacto con la CAT, la Central Autónoma de Trabajadores – esa es de Santiago – llegamos allá porque intentamos [...] formar [...] una organización a nivel nacional de lo que es el rubro nuestro, [...] hicimos un encuentro aquí en Chillán y otro en Santiago, pero la verdad es que al final no quisimos entrar [...] porque se nota al tiro el manejo de la situación [...], una ambición de poder para manejar las cosas, [...] entonces, al final no entramos a esa organización; creo que la formaron pero ya desapareció, claro, porque no hay actividades, no hay movimiento.”*

**RTR 1**

*“Hemos pensado este último tiempo tratar de participar en otras organizaciones, de incluirnos en algo, [...] como tratando de hacer algo más ya, algo más de lo que somos...”*

**RTR 1**

*“...acá en la CUT, [...] se hacen cada tres meses más o menos, reuniones ampliadas [...] con todos los representantes de sindicatos, federaciones, confederaciones...”*

**RTR 2**

*“...ya no solamente podemos tener sindicatos pequeños, dispersos, sino que cómo poder formar una orgánica de ellos que participen a nivel de la provincia y [...] ver cómo se potencia el trabajo de las Federaciones y Confederaciones; y que esto tiene que ver [...] con*

*los lineamientos específicos de un sector [...] que ellos tienen que, [...] ir armando ramas poderosas [...] organizándose ramas poderosas sin desentenderse de la problemática general que nos afecta, y que ahí está la Central [...] para coordinar esto, potenciar esto.”*

**RTR 2**

*“Hemos recibido incluso a delegaciones de trabajadores de España, que estuvieron el año pasado un buen tiempo, ahí tuvimos muchas instancias de juntarnos con ellos, de que ellos conocieran por área, [...] la gente del trabajo, las mujeres trabajadoras, la zona del carbón, visitamos la zona de paños con ellos... Entonces, un intercambio ahí...”*

**RTR 2**

*“...han hecho un trabajo incluso [la CUT de Concepción] [...] con alguna ayuda española [...] para tener financiamiento para hacer una Casa de la Cultura de los Trabajadores...”*

**RGAR 2**

#### ❖ **La Participación Ciudadana**

Esta *categoría secundaria* presenta los fragmentos de entrevista que dicen relación con la concepción de la participación ciudadana como un medio de ejercicio de la ciudadanía laboral, y que resulta ser consecuente con la *identidad como ciudadano(a)* que también estaría formando parte del contenido de esta ciudadanía laboral en la región. En este punto tanto desde la perspectiva de los(as) trabajadores(as) (RTR), como del Gobierno y Administración Regional (RGAR), se hace referencia a la importancia de la participación ciudadana activa; y mientras dentro de los primeros actores se releva la necesidad y la responsabilidad del mundo del trabajo de incidir en la construcción de políticas públicas, refiriéndose de modo indirecto al ejercicio de la ciudadanía laboral; desde el segundo actor se hace más notoria y más directa la vinculación entre la participación ciudadana y la construcción de ciudadanía laboral.

*“...si yo no logro [...] de que ellos [...] me escuchen el cuento que yo tengo, [...] me den su opinión sobre el cuento que yo tengo, sobre, [...] ‘políticas de Estado’ [...] y [...] de que ellos tengan incidencia en esas políticas de Estado, no puedo hablar de participación ciudadana.”*

**RTR 2**

*“...buscar las herramientas para creernos de que nosotros tenemos un papel importante que cumplir más allá de la subsistencia. [...] pensar de que eso no es suficiente; [...] que yo tengo que, con otros, pensar el mundo que viene, [...] que yo le ofrezco a las generaciones; o sea, es una responsabilidad de los adultos, [...] y dentro de eso, fundamentalmente, de la gente que hace la riqueza de un país...”*

**RTR 2**

*“...el ideal [...] es que ellos lleguen a vencer barreras y poder tener una participación activa, porque ellos son parte importante de cambiar los moldes; o sea, la fuerza de trabajo lo hace todo [...] por lo tanto, nunca el capital va a poder funcionar solo, va a requerir de hombres y mujeres [...] o sea, somos parte esencial del cuento, y por lo tanto eso, nos hace doble [...] la responsabilidad de también revertir las condiciones...”*

**RTR 2**

*“...participar como una voz muy clara, muy precisa, pero que tenga incidencia real. O sea, no solamente podemos hacer ‘el diagnóstico de’, sino que poder incidir [...] en las políticas de gobierno, en las políticas, por lo tanto, empresariales... que se dictaminen como país.”*

**RTR 2**

*“...no es pecado que la gente, a partir de su problemática, se organice y piense [...] o repiense al país... porque si yo quiero sumarlo [...] a un proyecto de vida, [...] de país, [...] de región, tengo que dejarle su espacio para que usted con sus pares reflexione eso que le estoy ofreciendo, o [...] me diga sus ideas para yo incluirlas, porque mientras más cabezas piensan, sobre todo en una parte tan importante como la fuerza de trabajo, mejor va a andar el proyecto...”*

**RTR 2**

*“...se requiere tomar conciencia, buscar espacios de encuentro, organizarse, tener la capacidad de incidir..., que en este momento vemos [...] que no se tiene.”*

**RTR 2**

*“...también se vieron [en el Congreso de la CUT] otras cosas importantes como cuál es nuestro planteamiento en relación con los Tratados de Libre Comercio, cómo van a afectar al desenvolvimiento de la fuerza de trabajo, [...] Otras cosas, por ejemplo, en función de la*

*Constitución en este país [...] que fue impuesta, en la práctica, [...]; y [...] de eso se desprenden muchas leyes específicas que afectan a los trabajadores.”*

**RTR 2**

*“...el trabajador como ciudadano, en la práctica [...] está afectado... por 2 cosas: la primera es la gran recarga que tiene él para poder cumplir [...] con [...] el ciclo de vida, [...] y entonces, [...] aunque perciba la necesidad de [...] estar, [...] más allá de eso [...] no puede. [...] lo mismo pasa si yo ciudadano [...] digo: ‘bueno, yo tendría que opinar sobre la ley del consumidor, porque me afecta, la banda de precios, lo que sea’, y por lo tanto [...] yo tendría que estar metido en mi Junta de Vecinos, en una red de consumidores... pero ¿en qué tiempo?, ¿con qué espacio?...”*

**RTR 2**

*“...como trabajadores y trabajadoras, nos falta [...] tener... una concepción más amplia [...] de nuestra participación...”*

**RTR 2**

*“...cómo, esa fuerza de trabajo [...] hace presión para que esos derechos [los derechos laborales] se cumplan.”*

**RTR 2**

*“...podríamos decir, bueno, todo el mundo [...] debería participar; se le están afectando tan directamente sus derechos, debería tener la conciencia de que él [...] junto con otros, junto con sus iguales, junto con trabajadores... o sea, cada vez ir más allá, tener esa mirada.”*

**RTR 2**

*“Los funcionarios públicos [...] tienen la visión de que ellos también son ciudadanos, entonces [...], hay mucho reclamo respecto de que el tema de la participación ciudadana que surge desde sus jefes es solamente un discurso, que no se traduce al interior del servicio con un mejor trato, con una generación de lineamientos de trabajo participativos...”*

**RGAR 1**

*“...hay una propuesta del Estado que plantea esto [...] del tema de las... licencias médicas por el hijo menor de un año, [...] pero el punto fundamental... uno pudiese decir: ‘bueno, ¿las*

*mujeres son necesarias en el mercado de trabajo?, ¿[...] qué beneficios o qué modificaciones legales yo podría hacer para que el tema de la sala cuna [...] a lo mejor tenga una apertura y haya una aplicabilidad distinta,...?’ [...] ahí [...] hay un tema que no deja de ser difícil, y es impresionante la falta de presencia de esta ciudadanía laboral, de estas mujeres que deberíamos haber salido a decir algo...”*

**RGAR 3**

*“...hay temas que no logramos transformar [...] en ejercicio de ciudadanía laboral, para que no sea solamente el titular de una propuesta, sino que tenga... [incidencia] Y eso quiere decir que nos falta bastante más; porque, en esto de la construcción de ciudadanía, [...] es como la capacidad también, individual y colectiva, de extrañarse de las cosas que no son justas y poderlas... hacer un replanteamiento...”*

**RGAR 3**

## **B. Articulación de Actores en la (De)Construcción de Ciudadanía Laboral**

Esta *subcategoría central* agrupa una serie de *categorías secundarias* y sus respectivas subcategorías, obtenidas a través del procedimiento de codificación selectiva, que a su vez dan cuenta de los diversos tipos de respuestas dadas por los(as) informantes en cuanto al proceso actual de articulación entre actores del mundo laboral regional en materia de (de)construcción de la ciudadanía laboral en la praxis cotidiana. Las *categorías secundarias* identificadas son las siguientes: ‘trabajadores(as) y empresarios(as)’, ‘trabajadores(as) y trabajadores(as)’, ‘trabajadores(as) y Estado’, ‘empresarios(as) y Estado’ y ‘relaciones tripartitas’.

### **a) Trabajadores(as) y Empresarios(as)**

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al tipo de relaciones que en materia de construcción de ciudadanía laboral existe en la región entre trabajadores(as) y empresarios(as). De las opiniones entregadas por los y las informantes, respecto de sus experiencias prácticas y sus concepciones en torno al tema, es posible distinguir las *subcategorías secundarias* siguientes: ‘relaciones utilitaristas’, ‘relaciones conflictivas’, ‘relaciones de integración’ y ‘relaciones de exclusión’.

## Relaciones Utilitaristas

Esta *subcategoría secundaria* hace referencia a las relaciones de tipo utilitaristas que el mundo empresarial tendría, en determinadas circunstancias, con el mundo de los(as) trabajadores(as). En todo caso, el carácter relativo de estas apreciaciones queda en evidencia cuando, frente al mismo hecho (la ida en conjunto al Parlamento a discutir la Ley de Pesca) se tienen dos posiciones tan encontradas; ya que mientras para RTR 2 este hecho ejemplifica el uso que los(as) empresarios(as) pesqueros hacen de la participación de sus trabajadores(as) cuando de esto se derivan beneficios para ellos(as); para RER 2 simplemente se trata de relaciones colaborativas en pro de mejorar la productividad, y con ello, los beneficios de los trabajadores y trabajadoras de la pesca. Sea como fuere, el punto que ambas posturas grafican, por un lado, la visión del sindicalismo tradicional fordista; y por otro, el nuevo sindicalismo de corte postfordista.

*“Ha habido [...] reuniones con empresarios pesqueros [...] para dictaminar leyes, y ellos incluso han hecho mal uso, porque han motivado a los trabajadores que participen en función de aprobar leyes que a ellos le interesen... le han pagado hasta los buses para que vayan al Parlamento.”*

**RTR 2**

*“Ella..., entiendo que es de El Golfo, [...] y es una mujer – fíjese – con una visión ‘yo no estoy para andar peleando con el jefe. Vamos juntos’. Han ido juntos con sus administradores a pelear la Ley de Pesca y todo ese tipo de cosas. Ahora, esa dirigente, claro que no es vista con buenos ojos por otros...”*

**RER 2**

## Relaciones Conflictivas

En los fragmentos de entrevista que presenta esta *subcategoría secundaria* se puede apreciar el rechazo que tanto desde el mundo empresarial (RER), como desde los(as) trabajadores(as) (RTR) envueltos(as) en una lógica de relaciones laborales modernas o postfordistas, se manifiesta frente a las relaciones conflictivas entre ambos actores. De todas formas, en la intervención de RER 3, también se da cuenta de la otra lógica de relaciones laborales pertenecientes al sindicalismo más tradicional, ligado al fordismo y más tendiente a

hacer uso de medios conflictivos en la resolución de sus problemas o demandas, centrando la crítica en la CUT.

*“Yo puedo hacerles una crítica ahí al mundo de los trabajadores: esto [la Agenda del Bío – Bío], los tiene muy sin cuidado [...] Porque lo ven como que es una alternativa empresarial, porque ellos tienen que aleonarse [...] ¡no!, si basta ya de la pelea entre el empleador y los trabajadores. [...] ¡sí ese mensaje es de la década del 60!, [...] No. Estamos mandando un mensaje distinto, [...] estamos hablando de emprender, y hay que emprender juntos, [...] el mensaje ese del conflicto y de las peleas internas no corresponde, ¡para nada!”*

**RER 2**

*“...la CUT, lamentablemente, siempre se automargina de todas las cosas. Esa es la experiencia que nosotros hemos tenido, [...] como todavía no les cambia la mentalidad, [...] [...] piensan de que todas estas instancias de participación son instancias de reivindicaciones y de ir a pedir cosas y de... ir a criticar [...] Y no es esa la idea, estamos tratando de arreglar las cosas, [...] no de poner problemas, [...] Aquí, mira, cada vez que ha partido... cada uno de los 3 Gobiernos de la Concertación, se han creado unos Comités, [...] Tripartitos para desarrollar determinados temas, y en definitiva, siempre fracasaron porque la gente [...] por el lado de los trabajadores, llámese CUT, [...] no llegaba a las reuniones...”*

**RER 3**

*“...fue, prácticamente, demostrarle al empresario, a nuestro señor Gerente, que nosotros no éramos [...] conflictivos, que no éramos un ente de que queríamos estar siempre peleando [...] porque, por ejemplo, cuando yo entré las primeras veces [...] a conversar con él, lo primero [...] me dijeron que yo era de un partido político, [...] y yo nunca he sido político, [...] O sea, a mí me gusta hacer la labor sindical porque me gusta estar conversando [...] preparándome y defendiendo lo que yo creo [...] que es justo, nada más.”*

**RTR 1**

*“...tuvimos que demostrarle a él [al Gerente] que [...] estábamos luchando por lo que [...] creíamos correcto no más; [...] eso tomó mucho tiempo; [...] veníamos saliendo [...] de una huelga, [...] ahí [...] las relaciones terminaron en crisis completa [...] entonces después, el*

*camino [...] para [...] arreglar toda la situación con la empresa fue, básicamente, convencer al Gerente que [...] queríamos mejoras pero... dialogando, [...] no con conflictos ni peleas..."*

**RTR 1**

### **Relaciones de Integración**

En los recortes de entrevista que agrupa esta *subcategoría secundaria* se pueden reconocer, como prácticas de relaciones laborales de integración entre el mundo empresarial y el de los(as) trabajadores(as), las acciones que desde las empresas se realizan en nombre de la llamada responsabilidad social empresarial, la presencia activa de dirigentes sindicales en los Encuentros Regionales de la Empresa (EREDE) y la negociación conjunta frente al Parlamento en materia de la Ley de Pesca; todos ejemplos ofrecidos por informantes pertenecientes al empresariado regional (RER).

*"...que se vaya mostrando que las empresas no son tan malas [...] y que es el lugar donde la gente [...] gana su sustento, [...] hay que partir educando [...] mostrándole a los niños [...] cuál es el lugar donde trabajan sus papás [...] hemos hecho algunos seminarios también [...] hicimos uno sobre Responsabilidad Social de la Empresa, [...] que está [...] medio de moda, [...] actividades varias [...] ahora [...] tenemos un Festival Folclórico de la Industria, [...] en el Gimnasio Municipal, donde hay varios conjuntos que van a participar, [...] en eso hemos estado tratado de actuar. No es fácil, porque [...] son temas [...] un poquitito... subjetivos..."*

**RER 3**

*"...en el EREDE [Encuentro Regional de la Empresa] dio un discurso, [...] el Presidente del principal sindicato de Huachipato, [...] Entonces, el Gerente General de Huachipato, Mario Seguel, le cede parte de su tiempo, [...] para que el Presidente del Sindicato también hable. [...] eso fue muy impactante, [...] y ¿por qué era importante?, para que los demás sindicatos... dicen: 'bueno, pero si éste es un sindicato muy importante en la región, están trabajando aquí...' – poco menos que comían del mismo plato un pedazo de torta ahí el Gerente General y el Presidente del Sindicato – ¿Por qué? Porque ellos no están pensando que tienen que pelear entre ellos, y el mismo Presidente del Sindicato decía: 'nosotros nos hicimos mucho daño a nosotros mismos como sindicato y como empresa con los líos que*

*tuvimos por allá por el año 92, 94; hoy día tenemos que luchar, y hoy día se puede ver, Huachipato está exportando acero a China’ ”.*

**RER 2**

*“Ella..., entiendo que es de El Golfo, [...] y es una mujer – fíjese – con una visión ‘yo no estoy para andar peleando con el jefe. Vamos juntos’. Han ido juntos con sus administradores a pelear la Ley de Pesca y todo ese tipo de cosas.”*

**RER 2**

### **Relaciones de Exclusión**

Los recortes de entrevista presentados en esta *subcategoría secundaria*, dan cuenta de las relaciones de exclusión hacia el mundo de los(as) trabajadores(as) de la región, de un importante fenómeno que se está suscitando a nivel de la región: el impulso del desarrollo regional a través de la ‘Agenda del Bío – Bío’, una iniciativa originada desde el mundo empresarial que actualmente cuenta con el efectivo respaldo del Gobierno Regional, trabajando en conjunto desde distintos frentes y en variados temas. Aquí, tanto el actor empresarial (RER), como el gubernamental (RGAR), corroboran esta relación de exclusión, aunque no cierran la posibilidad de que, en instancias posteriores, el mundo de los(as) trabajadores(as) de la región sea incorporado en el marco de la Agenda como un tercer actor representado en ella.

*“...los trabajadores nunca se pensó de que estuvieran metidos en la Agenda [del Bío - Bío], de partida; o sea, [...] – no te voy a decir que no tengan cabida – pero la verdad es que esto partió del sector privado, una manera de llevar adelante determinados temas, [...] y entró el gobierno. Nunca se planteó de que los trabajadores estuvieran incorporados. Ahora, si en determinado momento [...] los trabajadores tienen [...] algún cupo o algo [...] en que puedan participar los van a hacer participar...”*

**RER 3**

*“...por el momento esta agenda [la Agenda del Bío – Bío] está restringida desde muchos puntos de vista. Estamos trabajando solamente en Concepción, dijimos que tenemos que llevarla al resto de la región; segundo, están trabajando prácticamente los ejecutivos mayores; o sea, tanto de las organizaciones que representan al mundo empresarial, como*

*del mundo público a través de las secretarías ministeriales. Pero tenemos claro que [...] así como tiene que... cubrir la región, tiene que empezar a bajar a estamentos más bajos. En algún minuto [...] el mundo laboral..., ellos tendrán algo que aportar, y algo que decir. Yo creo que ese es un fenómeno que tiene que darse en forma natural, no podemos forzarlo, [...] ya uno escucha algunas voces de intereses: 'oye, ¿por qué no nos invitan?', [...] entonces, OK, [...] lo mejor es invitarlos, [...] Además, eso va a requerir más coordinación, y [...] requerimos fondos, entonces, [...] por eso es que el asunto de postular a armar una secretaría técnica, permanente, es súper importante."*

**RER 1**

*"Mira, directamente en este minuto yo entiendo que todavía no está [el mundo de los trabajadores y trabajadoras representado] en la Agenda [del Bío – Bío] misma."*

**RGAR 2**

## **b) Trabajadores(as) y Trabajadores(as)**

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al tipo de relaciones que en materia de construcción de ciudadanía laboral existe en la región entre el propio mundo de los(as) trabajadores(as). De las opiniones entregadas por los y las informantes, respecto de sus experiencias prácticas y sus concepciones en torno al tema, es posible distinguir las siguientes *subcategorías secundarias*: '*relaciones colaborativas*' y '*relaciones conflictivas*'.

### **Relaciones Colaborativas**

En los fragmentos de entrevista presentados en esta *subcategoría secundaria*, se puede apreciar que las relaciones de colaboración entre los trabajadores y trabajadoras de la región se dan dentro de la orgánica tradicional de la CUT, particularmente sus reuniones cada dos o tres meses; en eventos extraordinarios organizados por ésta o por otros actores presentes en el mundo laboral; en movilizaciones; y en la búsqueda de nuevas formas de articulación entre ellos(as).

*“...acá en la CUT [...] se hacen cada tres meses más o menos, reuniones ampliadas [...] con todos los representantes de sindicatos, federaciones, confederaciones, se invita a todos.”*

**RTR 2**

*“...los estatutos de la CUT contemplan sí, una especie como de Coordinador Regional, que [...] eventualmente se ha dado [...] ante cosas muy puntuales [...] muy eventual. En la práctica, a nivel de todo el país, se funciona con CUT provinciales, y de esas CUT provinciales, [...] son pocas las que funcionan realmente...”*

**RTR 2**

*“...se funciona [...] con los recursos, con la disposición [...] con lo que puedan hacer las CUT provinciales, y en coordinaciones [...] para eventos, cuando hay que ver, [...] los sueldos mínimos, [...] la negociación del sector salud, [...] la dignidad [...] de los trabajadores y trabajadoras en Chile, ya acordamos un paro... [...], hay coordinación con las CUT nacionales, pero [...] en el fondo, hay completamente autonomía...”*

**RTR 2**

*“Hemos recibido incluso a delegaciones de trabajadores de España, que estuvieron el año pasado un buen tiempo, ahí tuvimos muchas instancias de juntarnos con ellos, de que ellos conocieran por área, [...] la gente del trabajo, las mujeres trabajadoras, la zona del carbón, visitamos la zona de paños con ellos... Entonces, un intercambio ahí... y ahí invitamos igual a todo el mundo; o sea, no a alguien en particular.”*

**RTR 2**

*“...nosotros nos conocemos más con otras organizaciones sindicales porque nos hemos encontrado en diferentes seminarios de repente en otras ciudades o acá mismo, que nos invitan [...] y nos hemos ido conociendo [...] con otros directores sindicales.”*

**RTR 1**

*“Un tiempo estuvimos, no trabajando, sino que tuvimos un contacto con la CAT, la Central Autónoma de Trabajadores – esa es de Santiago – llegamos allá porque intentamos un tiempo formar [...] una organización a nivel nacional de lo que es el rubro nuestro...”*

**RTR 1**

## Relaciones Conflictivas

Los recortes de entrevista agrupados bajo esta *subcategoría secundaria*, identifica las relaciones conflictivas que se dan entre los trabajadores y trabajadoras de la región en materia de construcción de ciudadanía laboral. De esta forma, el principal factor de conflicto evidenciado se refiere al cuestionamiento de la representatividad de la CUT, la politización de corte partidista que la marcaría, y la poca autonomía de que dispondrían las organizaciones sindicales afiliadas a ella.

*“...tuvimos un contacto con la CAT, la Central Autónoma de Trabajadores – esa es de Santiago – llegamos allá porque intentamos un tiempo formar [...] una organización a nivel nacional de lo que es el rubro nuestro, [...] nos juntamos hartos mataderos de todo el país: Puerto Montt, Valdivia, Rancagua, Santiago, Concepción, hicimos un encuentro aquí en Chillán y otro en Santiago, pero la verdad es que al final no quisimos entrar [...] porque se nota al tiro el manejo de la situación [...], una ambición de poder para manejar las cosas, [...] entonces, al final no entramos a esa organización; creo que la formaron pero ya desapareció, claro, porque no hay actividades, no hay movimiento.”*

**RTR 1**

*“...lo que pasa es que no hay nadie representativo [...] del mundo laboral [...] ni siquiera la CUT, es todo política, está todo politizado, el tema es que si uno entra ahí tiene que trabajar de acuerdo a como ellos quieren y no es la idea, pues. Está todo concentrado en Santiago, cualquier cosa, de Santiago tiene que emanar para acá a las regiones; entonces... ¡todo!”*

**RTR 1**

*“Bueno, y están en pugnas internas [en la CUT] y [...] el poquito poder se lo quieren repartir... y no hay de dónde sacar representatividad o presencia o no hay interés... O sea, la gente [...] ya que participe en un sindicato es difícil, y además que sea en un sindicato que se da esto... no es para nada una cosa que aparezca interesante.”*

**RGAR 3**

### c) Trabajadores(as) y Estado

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al tipo de relaciones que en materia de construcción de ciudadanía laboral existe en la región entre trabajadores(as) y el Estado. De las opiniones entregadas por los y las informantes, respecto de sus experiencias prácticas y sus concepciones en torno al tema, es posible distinguir las siguientes *subcategorías secundarias*: *‘relaciones colaborativas’*, *‘relaciones distantes’*, *‘relaciones triviales’* y *‘relaciones conflictivas’*.

#### Relaciones Colaborativas

Esta *subcategoría secundaria* agrupa los distintos fragmentos de entrevista que dicen relación con acciones que denotan la articulación de relaciones colaborativas entre los(as) trabajadores(as) y el Estado en materia de construcción de ciudadanía laboral en la región. Dentro de las acciones referidas por estos actores, se tienen las establecidas legalmente en defensa de los derechos laborales, como las denuncias ante la Inspección del Trabajo, sus actividades de fiscalización y el apoyo brindado en la constitución de sindicatos; la colaboración en la difusión de los derechos laborales; las actividades de capacitación laboral y dirigencial; y otras acciones de corte más bien político, como son las mesas provinciales de trabajo, el acuerdo de agendas y la firma de convenios.

*“...a la Inspección [del Trabajo] vamos [...] a requerir información, cuando vamos, a ver qué pasa con tal caso, con tal problema que tenemos, qué podemos hacer, cómo lo podemos solucionar, y después vamos a conversar con él [con el Gerente de la empresa], no hacemos denuncias ni nada por el estilo... porque, al final eso, va rompiendo las relaciones...”*

**RTR 1**

*“A ver, el Servicio Nacional de Salud... de repente; pero muy poquito, o sea, de repente por algunas inquietudes, hacer algunas consultas [...] pero... de parte del gobierno, básicamente, no nos relacionamos con nadie... lo otro ya es la Asociación Chilena...”*

**RTR 1**

“...generalmente, la relación con la... la Inspección del Trabajo, es haciéndoles llegar [...] los casos que a nosotros nos llegan, de atropellos, de abusos, o para constituir sindicatos, para que ellos tomen parte.”

**RTR 2**

“...la participación nuestra, por lo menos en lo que a mí me consta ha sido así: tenemos un problema, recurrimos allá [a la Inspección del Trabajo] [...] qué se puede hacer [...] la disposición ahí... [es buena] hay [...] un señor [...] que él puede ir a las 8, a las 10 de la noche, a dónde sea [...] – lo llaman a constituir sindicatos – él no tiene horarios ni nada, él va a constituir un sindicato, o a entregar información de los derechos..., todo eso.”

**RTR 2**

“...en cada una de las 4 provincias de la región se han hecho un tipo de mesas [...] para tratar el tema del trabajo con las CUT provinciales, y cada CUT, se supone, que la idea es que proponga una agenda de trabajo, [...] En el caso de Arauco, yo sé que no es sólo la CUT, sino que con otros trabajadores, pero eso lo ven los Gobernadores, directamente. Y ahí el SEREMI participa, pero participa él como SEREMI...”

**RGAR 2**

“Nosotros este año [la Dirección del Trabajo] hicimos un énfasis [...] en varios actores, [...] unos, los trabajadores que están [...] nivelando estudios, que es gente de... de convenios municipales... y eso, por ejemplo, en Chillán [...], en Bío – Bío salió fuerte y aquí en Concepción, que son las oficinas que más realizan actividades de asistencia técnica.”

**RGAR 3**

“...generamos un espacio [...] de trabajo que [...] estaría liderado por el SEREMI del Trabajo, que tiene que ver con... firmar un pacto con la Central Unitaria de Trabajadores, [...], donde se definieron [...] ciertos compromisos de ambas instituciones; o sea, del gobierno y de la CUT, y que hoy día se le está empezando a dar movilidad [...] al tema. O sea, [...] hay un espacio y un compromiso firmado con la CUT que tiene que... plasmarse [...] en un trabajo similar al que estamos haciendo con el mundo empresarial...”

**RGAR 4**

*“Y sin ir más lejos, en materia internacional, [...] el Presidente de la CUT, [...] tiene que haber llegado esta semana [...] de España; andaba [...] en una gira con sus colegas [...] y con cartas de representación de la región, [...] que el Intendente les suscribió, presentándolos y hablando de la relación ésta que existe entre el gobierno [...] y el mundo del trabajo, y esas son las primeras líneas [...] notorias de que los trabajadores tienen una visión más amplia de la que uno pudiese estimar.”*

**RGAR 4**

*“...están los programas destinados a [...] fortalecer las organizaciones de los trabajadores, cómo vamos potenciando su liderazgo, cómo los vamos dotando de recursos también para la capacitación como dirigentes sindicales.”*

**RGAR 4**

### **Relaciones Distantes**

Esta *subcategoría secundaria*, reúne fragmentos de entrevista que se refieren a las relaciones lejanas o distantes habidas entre el Estado y los(as) trabajadores(as) en materia de construcción de ciudadanía laboral en la región. Dentro de este punto, desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR), se advierte una suerte de desresponsabilización por parte del Estado en materias que les afectan directamente (salud, educación, trabajo), debido al rol más bien subsidiario asumido por éste en la actualidad y a su lógica de privatizaciones. Por otra parte, desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), también se evidencia este ‘dejar en manos del mercado’ temas que afectan directamente a los(as) trabajadores(as), como es el caso de las licencias médicas por los hijos(as) menores de un año y sus efectos en la ciudadanía laboral de las mujeres; pero también, y por otra parte, se advierte que hay espacios de interlocución generados desde el Estado en que los(as) representantes del mundo de los(as) trabajadores(as) no participan, como es el caso particular en la región del Consejo de Usuarios, mostrando así que también los(as) trabajadores(as) ‘se alejan’ del Estado.

*“...hasta el gobierno de Allende, el 73, sí se dio este reconocimiento [...] de la sociedad, [...] en su conjunto, se vio como una necesidad que esta parte tan importante tuviera orgánica, tuvieran locales, [...] líderes capacitados... todo eso. [...] con el tiempo de Dictadura se borró todo, y en tiempos [...], entre comillas de Democracia, tampoco se ha promovido recuperar*

*ese nivel de organización. Al contrario, se ha visto [...] que para que la CUT cumpla su papel [...] la mínima herramienta [...] que [...] guardaría relación con que [...] contara con un local básico, [...] con [...] redes, [...] pero [...] no es así. O sea, a la CUT le ha tocado cumplir su papel de organizar, de representar, de movilizar [...] muy solo como actor social.”*

**RTR 2**

*“La CUT está muy abierta [...] a relacionarse [...] con las autoridades, con el mundo empresarial, con la sociedad civil en su conjunto, [...] hemos sido postergados en función de que lo que manda es el capital y por lo tanto, nosotros tenemos que tener – desde el punto de vista de la autoridad – mejores [...], permanentes relaciones con el mundo empresarial, [...] Y hay diferentes muestras [...] de pequeño a mayor, pero una sola, [...] aquí el Intendente ha recorrido el mundo, pero con empresarios, sabiendo de que en otras partes [...] sobre todo países desarrollados que se han ido a hacer convenios, [...] también tienen trabajadores, y están mucho más organizados que aquí; e incluso es más, en algunas partes les han preguntado por los trabajadores, qué orgánica tienen, todo.”*

**RTR 2**

*“Pero siempre para decir: ‘mire, ¡puchas!, lo sentimos tanto, estamos de acuerdo, tienen toda la razón pero no podemos hacer nada’. Entonces, esas agendas, yo creo que son también paliativos para su propia conciencia, de que ellos tienen que hacer otras cosas como gobierno, y que, como [...] la responsabilidad en cosas fundamentales, como salud, educación, trabajo..., se deshace, por la Constitución... el Estado deja, subsidia, lo que puede hacer... bueno, entonces, es de los privados, pues.”*

**RTR 2**

*“...el Presidente de la CUT no ha venido nunca; o sea, vino como 2 o 3 veces y después se viró y nunca más participó en nada, [en el Consejo de Usuarios]. Entonces, [...] si en términos prácticos, aquí tienes una oferta y un piso, de hecho, para abrirte a un montón de temas..., si una buena plataforma no la utiliza, o no le interesa...”*

**RGAR 3**

*“...el tema de la crianza de los niños no es un tema de las mujeres no más, es un tema de la sociedad..., y si es un tema de la sociedad y que tiene que ver con la calidad de los niños que yo quiero, o cómo van a ser en este mundo tan exacerbadamente acelerado [...] el*

*Estado entonces no está ejerciendo la preocupación que debería..., está dejando [...] que, en el fondo, [...] el mercado regule [...] un aspecto que [...] tiene que ver con su principal capital, pues; o sea, los niños, la juventud, las generaciones de recambio..."*

**RGAR 3**

*"...la CUT, lamentablemente, siempre se automargina de todas las cosas. Esa es la experiencia que nosotros hemos tenido, [...] piensan de que todas estas instancias de participación son instancias de reivindicaciones [...] Aquí, mira, cada vez que ha partido... cada uno de los 3 Gobiernos de la Concertación, se han creado unos Comités, [...] Tripartitos para desarrollar determinados temas, y en definitiva, siempre fracasaron porque la gente [...] por el lado de los trabajadores, llámese CUT, [...] no llegaba a las reuniones..."*

**RER 3**

### **Relaciones Triviales**

Esta *subcategoría secundaria*, presenta fragmentos de entrevista que tienden a desestimar las relaciones existentes entre el Estado y los(as) trabajadores(as) en la construcción de ciudadanía laboral, en tanto no constituyen, a su juicio, formas sustantivas de participación ciudadana, conformando más bien instancias comunicativas o consultivas de menor relevancia. En este punto, las críticas a este tipo de relación provienen exclusivamente del mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR).

*"...de repente sí nos invitan, por ejemplo, 'va a venir la señora ministra a hablarnos sobre el Tratado de Libre Comercio', y vamos a escuchar, nunca a decir ¿qué pensamos nosotros?; entonces, eso lo han hecho así como por un protocolo, pero [...] en el fondo, [...] ¿hay una política de Estado de decir: 'mire, tenemos el deber de promover la organización social...?' [...] y eso no se ha dado."*

**RTR 2**

*"...tampoco hay una cosa horizontal de discutir ciertas políticas, la discuten [...] los entendidos, [...] los economistas..., se las dicen a Lagos o al ministro correspondiente y ahí se aplican no más [...] ellos son meros parlantes...; entonces, yo [...] varias veces he*

*insistido: '[...] estoy de acuerdo en sentarme a conversar, pero preguntémosnos para qué, en el fondo'... ¿para que nos digan lo mismo que ya sabemos oficialmente...?"*

**RTR 2**

*"...¿qué respuestas pueden dar a demandas tan sentidas como el trabajo, cuando este país no tiene pensada, como país, una política [...] que incluya la mirada de los empresarios, esta otra mirada, nuestros recursos y nuestra proyección? [...] No hay esa mirada de conjunto, cada uno [...] parcela [...] en base a los lineamientos generales, [...] su accionar. Entonces, de repente tenemos que andar en un SEREMI, de repente en otro, de repente con el Intendente... pero puntualmente, [...] no para construir participación, no para que esa participación se derive en políticas..., no, eso viene establecido."*

**RTR 2**

*"Ese trabajo, [entre las Gobernaciones y las CUT provinciales] un par de veces nos han llegado las invitaciones, [...] hemos participado, [...] se expone una especie [...] de balance, [...] – generalmente es para aplaudirse – 'se han bajado los dígitos de cesantía...', cuando la realidad dice otra cosa, [...], '...coordinémosnos para ver las normas de higiene del trabajo...' '[...] el programa de vivienda' [...] pero muy cosas... superficiales; o sea, hilachas..."*

**RTR 2**

*"...desgraciadamente, acá cuando se habla de participación ciudadana, se dice: 'mire, los problemas comunes que podemos tener, como país, como nación, es responsabilidad de todos, y por lo tanto, todos tenemos que embarcarnos en el cuento de buscarle las soluciones a esto, pero – y ahí viene el pero, [...] – éstas son las soluciones que proponemos, y ustedes tienen que adscribirse a eso, [...] cumpliéndolas...'; o sea, ni siquiera opinando [...] Entonces, [...] se traslada [...] el poder de la ciudadanía, [...] la participación de la ciudadanía, [...] a que yo comunico, [...] y eso no es participación."*

**RTR 2**

## Relaciones Conflictivas

Esta *subcategoría secundaria*, reúne los fragmentos de entrevista que se refieren a las relaciones de conflicto entre el Estado y los(as) trabajadores(as); y tanto desde los(as) trabajadores(as) (RTR), como desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), la visión es que la problemática que genera mayor tensión entre estos actores es la cesantía, el desempleo. Desde RTR también hay una fuerte crítica a las actividades de reconversión efectuadas en la zona del carbón en la región; mientras desde RGAR se sostiene que estas duras reacciones del mundo del trabajo hacia el Estado, se fundan en la creencia entre los(as) trabajadores(as) de que a éste corresponde casi exclusivamente la responsabilidad de solucionar esta clase de problemas, en circunstancias que debe hacerlo de modo conjunto al sector privado.

*“...la vergüenza en gastar millones de pesos en reconvertirlos [a los trabajadores del carbón], ¿y [...] para qué?, para que arreglen llaves, para que otros se vayan al sector forestal, ¡sabiendo que eso está saturado! [...] sabiendo que el gobierno ofrece políticas de mentira... y que ha repercutido [...] en que [...] hay ahí más prostitución, más niños vagando... la gente anda vendiendo pan aquí... porque no hay otra fuente de trabajo ahí...”*

**RTR 2**

*“...con los trabajadores, [...], facilita mucho [...] que algunos representantes de las CUT [...] tienen una misma ideología que el sector público ahora. [...] el sector más duro, por supuesto, es más difícil, pero es más fácil [...] que [...] si el gobierno en este minuto fuera [...] de derecha; [...] si fuera [...] de derecha, [...] los comités de cesantes [...] o los trabajadores que están en crisis [...], tendrían una relación mucho más conflictiva [...]. O sea, a través de mesas de conversación y de diálogo, que a veces son muy duros y muy tirantes [...] y muy difíciles de llevar a cabo, se ha llegado [...] a buen fin; en algunos casos con sesiones más largas y en más largo tiempo que en otros, pero se ha podido llegar a solucionar un montón de conflictos...”*

**RGAR 2**

*“...los trabajadores siguen pensando que el gobierno [...] tiene que solucionar un montón de cosas que no sólo tiene que solucionar el gobierno, sino que tiene que ser el gobierno con el*

*sector privado; o sea, las demandas de los trabajadores van más allá [...] de la misión, por ejemplo, del Ministerio del Trabajo...”*

## **RGAR 2**

### **d) Empresarios(as) y Estado**

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al tipo de relaciones que en materia de construcción de ciudadanía laboral existe en la región entre los(as) empresarios(as) y el Estado. De las opiniones entregadas por los y las informantes, respecto de sus experiencias prácticas y sus concepciones en torno al tema, es posible distinguir las *subcategorías secundarias* siguientes: *‘relaciones colaborativas’* y *‘relaciones conflictivas’*.

#### **Relaciones Colaborativas**

Bajo esta *subcategoría secundaria*, se agrupan fragmentos de entrevista que se refieren a las relaciones de colaboración entre el mundo empresarial y el Estado en la región, en materia de construcción de ciudadanía laboral. Según las acciones colaborativas entre estos dos actores comentadas por los(as) informantes, existen al menos tres vertientes que posibilitan estas relaciones: 1) los compromisos de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, derivados del Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana, implementados en la región; 2) las instancias de capacitación y asesoría técnica ofrecida desde la Dirección del Trabajo regional a través de la participación en el Consejo de Usuarios; y 3) los acuerdos de cooperación público – privada en el marco de la Agenda del Bío – Bío. En términos más específicos, las materias que se están abordando conjuntamente se refieren a: los Tratados de Libre Comercio (TLC), la erradicación del trabajo infantil, la reinserción laboral, la responsabilidad social empresarial, el fomento de la ciencia y la tecnología, el incremento de la inversión productiva, el fomento de la innovación y el emprendimiento, el financiamiento productivo, la prevención del consumo de drogas y las certificaciones internacionales; fundamentalmente.

*“[los Comités Público – Privados de la Pequeña Empresa, compromiso ministerial de la Política de Participación Ciudadana] están funcionando, incluso estuvo [...] el Subsecretario de Economía en el momento en que [...] se iniciaron, pero [...] para evitar que se*

*reproduzcan muchas acciones de relación con el mundo privado, la Agenda del Bío – Bío ha pasado a formar parte de ese Comité.”*

**RGAR 4**

*“La Agenda del Bío – Bío nace de una inquietud de los empresarios pero que es acogida [...] por el sector público [...] y hoy día es, [...] una institucionalidad; [...] todo lo que rodea la relación pública – privada, está en el marco de la Agenda [...] es uno de los capitales más importantes que tiene [...] la relación público – privada y el espacio de confianzas, donde se rompieron ciertos paradigmas: de los públicos lentos y burocráticos, con los empresarios que lo único que querían era ganar plata sin preocuparse del tema social, [...] si llegué atrasado, es porque estábamos viendo el tema [...] de los Tratados de Libre Comercio, donde la base de la organización es ProChile como institución pública y la Agenda del Bío – Bío...”*

**RGAR 4**

*“...la ciencia y la tecnología, la innovación y el emprendimiento. ¿Qué estamos haciendo ahí?, estamos trabajando, también con el sector privado, en... generar mayores instrumentos de apoyo a la innovación tecnológica. INNOVA Bío – Bío es un ejemplo de eso, es [...] el único instrumento a nivel nacional regionalizado, [...] Ha apalancado a muchos recursos privados, [...] cerca de 100 proyectos que se han generado [...] en el espacio de tiempo que lleva en operación, [...] casi 9 mil millones de pesos de inversión en innovación, con un [...] 40% de platas que salen del sector público y el resto es apalancamiento privado...”*

**RGAR 4**

*“...tenemos una línea de INNOVA Bío – Bío de capital semilla para [...] los nuevos emprendedores o [...] los que ya están consolidados y que quieren ampliar [...] o diversificar [...] su ámbito de acción...”*

**RGAR 4**

*“...el emprendimiento y la innovación tiene que ir acompañado de investigación, y ahí tenemos que sacarle provecho a esas 14 universidades [...] en nuestra región, que... son un potencial enorme, y ver de qué manera, la investigación que ellos realizan, [...] va siendo cada vez más aplicada. Ahí hay [...] un trabajo que está haciendo la Agenda del Bío – Bío, y por otro lado, [...] lo estamos [...] trabajando con el mundo universitario con mucha fuerza.”*

**RGAR 4**

*“Estamos [...] comenzando la construcción [...] de uno de los Centros de Biotecnología, que va a estar operando en la Universidad de Concepción; y tenemos en marzo el Foro Global de Biotecnología, con la participación de los más importantes científicos del mundo, de los políticos ligados al tema y de los empresarios, en Concepción, del 2 al 4 de marzo...”*

**RGAR 4**

*“...hemos trabajado también – [...] con el sector privado – [...] la constitución de una Agencia de Promoción de Inversiones, de conocer, a través de un sistema de información de proyectos de inversión, cuál es la inversión que se proyecta en los próximos 10 años, desde la idea a la ejecución; donde nos permita tener una cartera de más de 1.100 proyectos, en distintos sectores económicos, tanto públicos como privados, con más de 9.500 millones de dólares [...] de probable inversión, lo que nos permite focalizar los esfuerzos públicos y conocer las iniciativas privadas para apoyarlos, [...] en el desarrollo de la inversión futura.”*

**RGAR 4**

*“[La SEREMI del Trabajo participa en uno de los 7 asuntos trabajados en la Agenda del Bío - Bío] [...] que es la de... mejoramiento de imagen empresarial, y que [...] tenía que ver con aportar al desarrollo social y [...] es la que está más vinculada con responsabilidad social empresarial. [...] mejorar la imagen tenía que ver con demostrarle a la ciudadanía que los empresarios son los que generan trabajo y no son sólo los que aumentan las cifras de cesantía, sino que ellos, además de generar puestos de trabajo, también colaboran en el desarrollo de la comunidad en la que están insertos; y para eso, el compromiso incluye: 1) apoyar [...] el Plan Regional de Erradicación del Trabajo Infantil, [2] apoyar la reinserción de personas con discapacidad física, y [3] hacer algunas ayudas asistenciales, [...] en el caso de necesidades muy inmediatas que tenga la comunidad en que ellos están insertos.”*

**RGAR 2**

*“...hicimos, [la SEREMI del Trabajo] un desayuno con representantes de los Jefes [...] y Gerentes de Personal [...] de la Provincia de Concepción, para ver el tema de responsabilidad social empresarial y reinserción de personas que han sido consumidores de drogas; puntualmente responsabilidad social y reinserción laboral, [...] fue con el CONACE.”*

**RGAR 2**

*“...se tendía a pensar que, [...] por el énfasis político de este gobierno, los empresarios no iban a estar tan abiertos al trabajo conjunto con [éste], como se ha dado [...] se ha hecho un trabajo [...] súper [...] transparente y [...] bueno con los empresarios, [...] sobre todo gracias al tema de la Agenda Bío – Bío, de ver qué era lo que a [ellos] le interesaba poder trabajar en conjunto con el sector público, y el sector público que efectivamente [...] le fueran referente válido para los temas que a ellos les interesa. [...] gracias a la Agenda [...], con el sector privado se ha hecho un trabajo mejor de lo esperado, donde los empresarios [...] han abierto [...] su mentalidad [...] a otros temas; [...] están súper abiertos a poder, por ejemplo, trabajar en temas sociales, [...] el tema de reinserción laboral, [...] del trabajo infantil, [...] de los discapacitados, [...] de la prevención de drogas, [...] y además es un trabajo que ellos proyectan a largo plazo con el sector público. [...] Hoy día hay un trabajo de sensibilización que ya está hecho y que ha facilitado un montón el trabajo con el sector privado.”*

### **RGAR 2**

*“Otro actor que este año [...] nos dio buen resultado son los microempresarios, que [...] es otro actor [...] muy vulnerable, y ahí además nos metimos [...] con contratistas, que nos piden [...] certificaciones..., y eso [...] ha sido positivo. También estos microempresarios llegaron, efectivamente, [...] por el lado del Consejo de Usuarios.”*

### **RGAR 3**

## **Relaciones Conflictivas**

Esta *subcategoría secundaria*, reúne los recortes de entrevista que se refieren a las relaciones de conflicto habidas entre el Estado y el empresariado en la región, en materia de construcción de ciudadanía laboral. Desde el empresariado (RER), los temas que revisten mayor conflicto con el Estado dicen relación con la inflexibilidad de la Ley Laboral para regular las jornadas de trabajo de común acuerdo entre trabajador(a) y empresario(a); y con las fiscalizaciones de la Inspección del Trabajo y de Impuestos Internos, que a juicio de estos actores debieran ser más flexibles en la administración de las sanciones y de sustituirlas, cuando se deben a errores y no a mala intención, por procesos de capacitación. Por su parte, desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), se sostiene que los procesos de fiscalización citados tienen la finalidad de generar cambios de conductas en los empleadores(as) que infringen la ley, que resultan del todo necesarios, aunque no exclusivos, si lo que se busca es generar mejores niveles de competitividad de las empresas.

*“...hay muchas faenas que son alejadas, [...] están arriba en la cordillera, [...]; entonces, a lo mejor, todos prefieren que los trabajadores estén 20 días trabajando y 10 días descansando, pero esos 10 días pueden ir a sus casas, si le dan descanso solamente el día domingo allá arriba, el tipo no puede ir nunca a su casa, y hay casos de ese tipo y hay ‘n’ cuestiones; por ejemplo, jornadas parciales de trabajo para los jóvenes, para las mujeres, para los viejos... nada de eso lo permite la Ley hoy día, puros problemas no más.”*

**RER 3**

*“...los Inspectores del Trabajo tienen exceso de atribuciones [...] para sancionar a [...] los empresarios. [...] el Inspector [...] que va a una empresa [...] y encuentra [...] una falla, que puede ser producto de un error, [...] y no de una mala intención, [...] va y sanciona no más, a su criterio, porque puede llegar y pasar una multa hasta 10 UTM, ahí sobre la marcha, y nadie se la puede echar para atrás, [...] es demasiado arbitrario el cuento, [...] ese tema tiene a todos los empresarios tiritando, [...] y nadie se atreve a abrir la boca porque tienen miedo, [...] saben que si reclaman, al día siguiente les van a ir a [...] porque hay 513 motivos por los cuales le pueden sacar multa a una empresa, [...] por cuestiones laborales; [...] yo creo que está bien, [...] eso se deriva de la Ley Laboral [...] – porque yo no digo [...] que no fiscalicen – hay que fiscalizar, [...] y hay que sancionar [...] pero ahí es donde hay que [...] discriminar entre lo que es la mala intención y lo que es un error...”*

**RER 3**

*“Nosotros hablamos mucho de ser emprendedores y toda la cuestión, pero resulta que... mira, el otro día [...] en la Feria del Emprendimiento que hubo aquí, ¡andaban los Inspectores de Impuestos Internos, mosqueando [...] a los empresarios, imagina!”*

**RER 3**

*“...lo mismo pasa con Impuestos Internos, demasiado celo, [...] en la aplicación de las normas... tienen que ser más flexibles, [...] ese es uno de los grandes problemas que tiene postrada a la economía del país, [...] Porque aquí, hay dos carros que tiran [...] a la economía: uno, que son las grandes empresas, que no tienen ni un problema, están todas felices, ganando plata, [...] desarrollando al país, [...] pero todo [...] el otro carril por donde van las empresas chicas está lleno de problemas, [...] que parte con [...] que no hay financiamientos adecuados para las empresas chicas, [...] y por otro lado, todos estos temas de la burocracia [...] que también nos ahogan,... el tipo que quiere armar una empresa se*

*encuentra con 500.000 problemas, que nadie le ayuda, todo lo contrario... le ponen puros palitos no más, y por último, cuando ya está funcionando, las fiscalizaciones y los matan. [...] es un ambiente demasiado agresivo..."*

**RER 3**

*"...la fiscalización, que es para instalar conductas laborales adecuadas; es decir, 'yo, para generar un cambio de conducta en un empleador que está infringiendo la ley, tengo que hacer sucesivos procesos de fiscalización, donde le paso multas y tengo que modificarle la conducta'..."*

**RGAR 3**

*"...las [empresas] de grandes capitales tienen estándares [...] de trabajo bueno; o sea, no hay quejas ahí, tan tremendas. ¿Dónde está el problema?, está en las contratistas, o está en las agroindustriales más pequeñas, las exportadoras que alimentan a estas grandes; [...] ahí el tema de calidad, [...] del recurso humano, [...] de la producción limpia, no está presente... Pero, posteriormente, [...] las acusaciones de dumping social no va a ser a esa empresa en particular, va a ser a toda el área productiva en general; [...] si no tienen la visión de poner estándares mejores a todos sus contratistas, como empresa mandante, [...] no vamos a ser capaces de competir."*

**RGAR 3**

#### **e) Relaciones Tripartitas**

Esta *categoría secundaria* agrupa los fragmentos de entrevista que se refieren al tipo de relaciones que en materia de construcción de ciudadanía laboral existe en la región entre los(as) trabajadores(as), los(as) empresarios(as) y el Estado. De las opiniones entregadas por los y las informantes, respecto de sus experiencias prácticas y sus concepciones en torno al tema, es posible distinguir las *subcategorías secundarias* siguientes: 'tareas realizadas' y 'tareas pendientes'.

## Tareas Realizadas

Bajo esta *subcategoría secundaria*, se agrupan los fragmentos de entrevista que se refieren a las distintas instancias triestamentales que a nivel de la región se han generado en materia de construcción de ciudadanía laboral. En este punto es posible distinguir 4 vertientes que han posibilitado la creación de estas instancias: 1) los compromisos ministeriales de participación ciudadana, derivados del Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana, a través de la realización de 'open spaces' con los usuarios del SENCE, los seminarios organizados por el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC); 2) el Programa de Modernización de la Gestión Pública, a través de su línea de participación ciudadana incorporada en la elaboración de los Programas de Desarrollo Territorial en la región; 3) la Dirección del Trabajo regional, a través de la creación del Consejo de Usuarios y de la realización de los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas; y 4) la firma de un Pacto Social por el desarrollo de la región entre sus diversos actores.

*“Desde el SENCE, [...] lo que se espera a nivel de participación ciudadana es que exista una retroalimentación respecto de los programas de capacitación que imparte, y los programas sociales y los [...] que van dirigidos a empresas también. [...] lo que el SENCE ha hecho este año, fue un 'open space' súper grande [...] donde invitaron a OTEC a OTIC y a distintos usuarios [...] para reunir [...] la percepción que ellos tenían de lo que el SENCE regional está haciendo. Fue un trabajo [...] tan bueno, que como era primera vez que se hacía en cualquier SENCE del país, se está replicando en las otras regiones, [...] Y eso, [...] tiene segundas y terceras y cuartas [...] etapas, que es en lo que se está trabajando ahora, pero fue un primer esfuerzo de participación ciudadana [...] fuera de lo que es el nivel central.”*

### RGAR 2

*“De la Dirección del Trabajo no hay una meta puesta desde el nivel central, [...] [en materia de participación ciudadana] No obstante, en la región lo que existe es un [...] Consejo Regional de Usuarios, donde [la Dirección del Trabajo] convoca a representantes del empresariado y a representantes de trabajadores, se reúnen más menos mes por medio, [...] y [...] discuten [...] los estados de avance, de..., por ejemplo, el Seguro de Cesantía, les van poniendo al día [...] en cualquier [...] cambio en políticas o programas de gobierno, [...] además los empresarios plantean sus problemas, sus inquietudes y sus consultas, antes de*

que entren en conflicto con sus trabajadores, [...] lo mismo los trabajadores, [ellos] tienen la opción ahí [...] de poder informarse, antes de que suceda cualquier problema en su empresa o donde ellos trabajan, [...] esa es como la idea. Cosa que, antes de llegar a cualquier tipo de problema, ellos puedan tener la información anticipada.”

## **RGAR 2**

“...son actividades tipo seminarios, [...] Cada representante del [Comité Intersectorial de Participación Ciudadana] invitaba a tres representantes de la sociedad civil que son sus usuarios típicos. En el caso [de la SEREMI de Economía], a las CUT, [...], o a las ONGs de infancia; pero se convocan a actividades puntuales, no a trabajar en el CIPAC [...] mano a mano. [...] sí lo hacemos en el Comité de Trabajo Infantil, [...] que... las sesiones son con las ONGs de infancia, con la Asociación Regional de Municipalidades, con agentes [...] no públicos, [...] nos falta todavía trabajar directamente con los niños; [...] pero las reuniones y las decisiones se toman con ellos. Las reuniones del CIPAC no. No, sólo el sector público.”

## **RGAR 2**

“...en la Dirección del Trabajo, es la iniciativa más certera [el Consejo de Usuarios], referida al tema [de la ciudadanía laboral] porque, [...] la instalación del Consejo indica una serie de funciones y objetivos que tiene el Consejo, y cuando se genera este documento, [...] dentro de sus acápite, [...] se refiere a que está ligado con políticas internacionales, que tiene que ver con convenios con la OIT [...] y te señala, definitivamente y derechamente, que tiene [...] la atribución de evaluar y de identificar dentro de las políticas de la Dirección del Trabajo algunas propuestas específicas, y por lo tanto, la opinión del Consejo de Usuarios, la visión que ellos tengan, debería ser incorporada, y así lo señala en la planificación de la Dirección.”

## **RGAR 3**

“...abrir [...] el servicio en una lógica distinta, de que los usuarios, y en este caso el Consejo de Usuarios, integrado por empresarios y por dirigentes sindicales, [...] conozcan, no el detalle, pero sí conozcan las cifras, [...] los antecedentes, [...] las multas, [...] el tema de la infraccionalidad, es un aspecto que ha sido lento y [...] progresivo...”

## **RGAR 3**

“Los Consejos [Regionales de Usuarios] están constituidos [...] por 8... representantes de empresa, por 8 [...] del mundo del trabajo. [...] dentro ahí hay ciertas obligaciones; o sea,

*tienen que estar las áreas productivas más relevantes, [...] las microempresas, [...] la CUT, esos son cupos que estaban con nombre y apellido, en términos de tratar de homogenizar [...] y estructurar de la mejor manera [...] el proceso. Ahora, nosotros tuvimos, en general, una buena definición [...] de actores...”*

### **RGAR 3**

*“...dentro de la Dirección del Trabajo, estamos desarrollando los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas, donde invitamos a la empresa a que exponga cómo ha avanzado en generar relaciones laborales de colaboración, y el sindicato también muestra su opinión, y [...] en la medida en que son relaciones más colaborativas, [...] más participativas, uno logra evidenciar que ambas partes, aunque no hayan conversado de la presentación, [...] tienen posturas comunes. Ahora, esto es mucho más fácil en empresas grandes, [...] que tienen recursos, que tienen áreas de recursos humanos [...], pero también es [...] una posibilidad que se abre hacia empresas más pequeñas...”*

### **RGAR 3**

*“...el Programa de Modernización [...] tenía un subprograma que hablaba de la participación ciudadana, [...] como un elemento transversal [...] y eso [...] se traducía en que a nivel de los territorios de planificación, donde tenemos que hacer focalización de la inversión pública, de los instrumentos de fomento y de la relación público – privada, se generaran espacios [...] de trabajo permanente con el mundo empresarial, con el mundo de las organizaciones sociales, lo que nos permitía, [...] generar instrumentos como el Programa de Desarrollo Territorial de cada territorio, [...] un instrumento de planificación y que la idea era realizarlo de la manera más participativa posible. Ahí los municipios y las organizaciones [...] de los territorios, las Asociaciones Territoriales tenían [...] mucha importancia. Nosotros partíamos entregándole a ellos, [...] como líderes de la comuna y del territorio [...], la misión de articular eso, de formar esas mesas de trabajo, permanentes en algunos casos, y por el objetivo de la construcción de la planificación [...] en otros.”*

### **RGAR 4**

*“...específicamente a partir del 10 de Enero de este año, se firma [...] – en la Universidad de Concepción,... – [...] a nivel de la región, un gran Pacto Social que firmó el Intendente con políticos, con el mundo universitario, [...] del trabajo, [...] de los empresarios, con los municipios, con las organizaciones sociales... una serie de actores que [...] firmamos, un*

*tremendo lienzo de compromiso por el desarrollo de la región, y ese Pacto Social, que lo que buscaba era convocar y generar una... red articulada de relaciones público – privadas y [...] de generar participación ciudadana, se plasmó en distintos instrumentos a lo largo del tiempo; uno de ellos es [...] la Agenda del Bío – Bío.”*

**RGAR 4**

*“[en materia de capacitación laboral, el]: Programa Chile Califica, que genera mesas de articulación donde están representados, a través de sus organizaciones, los empresarios, el mundo académico, desde los colegios a las universidades, los trabajadores... articulando una red y poniéndose de acuerdo; nosotros actuamos como catalizadores [...], entregamos los recursos, ellos se organizan, nosotros supervigilamos que esto vaya funcionando...”*

**RGAR 4**

### **Tareas Pendientes**

Bajo esta *subcategoría secundaria*, se agrupan los fragmentos de entrevista que se refieren a las distintas instancias triestamentales que a nivel de la región se espera generar o debieran generarse en materia de construcción de ciudadanía laboral. Tanto desde los(as) trabajadores(as), como del Gobierno y Administración Regional (RGAR) se espera incorporar a los tres actores del mundo laboral regional en las diversas instancias ya creadas, como es el caso de incorporar a los trabajadores y trabajadoras a la Agenda del Bío – Bío y del empresariado a las mesas de trabajo con las CUT provinciales. Por otra parte, también desde RGAR existe la posibilidad de incorporar al resto de la ciudadanía en la constitución del Plan Regional de Participación Ciudadana, tarea a la que actualmente se encuentra volcado el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC).

*“...eventualmente [...] diversos organismos: la Vicaría, [...] la Intendencia [...] algún SEREMI ha tenido – la intención nada más [...] – de armar [...] una Mesa Permanente, y si no mesa permanente, por lo menos plantearse y analizar problemas comunes, [...] ¿cuándo se ha visto el empresariado? [...] por ejemplo, vino la Ministra [...] a informar sobre el Tratado de Libre Comercio..., ahí estaban ellos, [...] nosotros, pero... ‘escucha’... A lo más [...] alguno de los empresarios [...] tenía una ponencia, [...] pero no, nunca nada de trabajo...”*

**RTR 2**

*“Mira, directamente en este minuto yo entiendo que todavía no está [el mundo de los trabajadores y trabajadoras representado] en la Agenda [del Bío – Bío] misma.”*

**RGAR 2**

*“...agendas de trabajo que van entre los trabajadores y el sector público, no los empresarios. Entonces, por un lado, tú tienes al sector público trabajando con los empresarios, y por otro lado el sector público con los trabajadores, con las CUT provinciales.”*

**RGAR 2**

*“[los trabajadores y trabajadoras] están trabajando con la cooperación del sector público; [...], en conjunto, [...] pero no [...] los tres sectores. Falta ahí en esa mesa [con las CUT provinciales] los empresarios, pero todavía no se ha llegado a eso.”*

**RGAR 2**

*“...se está trabajando en el diseño del Plan Regional [de Participación Ciudadana], [...] recién están en un ámbito en que se trabaja solamente el sector público; o sea, solamente se están coordinando y terminando de sensibilizar a los funcionarios públicos. Ahora, en actividades puntuales, se convoca a la ciudadanía, [...] de manera que cada servicio convoca a [...] sus usuarios [...] más frecuentes.”*

**RGAR 2**

### **C. Avances en la Construcción de Ciudadanía Laboral**

Esta *subcategoría central* agrupa una serie de *categorías secundarias* obtenidas a través del procedimiento de codificación selectiva, que dan cuenta de los diversos tipos de respuestas dadas por los(as) informantes en cuanto a los avances en el proceso de construcción de la ciudadanía laboral en la praxis cotidiana regional. Las *categorías secundarias* identificadas son las siguientes: *‘instalación del concepto de ciudadanía laboral’*, *‘establecimiento de relaciones colaborativas’*, *‘participación ciudadana’*, *‘capacitación laboral’*, *‘capacitación dirigencial’*, *‘difusión de derechos laborales’*, *‘emprendimiento y generación de empleo’*.

### ❖ **Instalación del Concepto de Ciudadanía Laboral**

Esta *categoría secundaria* da cuenta del hallazgo del concepto de ciudadanía laboral en la región en el marco de la Dirección del Trabajo; lo que resultaba esperable, en tanto desde su Departamento de Estudios, en Santiago, se han efectuado investigaciones en torno de esta temática. Cabe señalar en este punto que, a parte de la persona entrevistada perteneciente a este organismo, ningún(a) otro(a) informante se refirió directa o explícitamente al concepto.

*“...hace dos, tres años atrás no estaba el concepto de la ciudadanía laboral en ninguna de las planificaciones ni en los textos de la Dirección [del Trabajo]. Sí en el Departamento de Estudios, del punto de vista más analítico, [...] de la investigación, pero [...] no era un concepto que estuviera instalado en las líneas [...] operativas, [...] normales de trabajo. [...] sí ahora hay un planteamiento, [...] una propuesta, [...] un avance en eso [...] la Directora lo planteó en su documento ‘refundacional’ [...] casi del servicio, [...] ahora [...] en el Encuentro Nacional de Jefatura, donde [...] se vuelve a preguntar [...] ¿cuál es el objetivo de la Dirección del Trabajo?, [...] Porque, en el fondo, todo esto: las multas, las fiscalizaciones, [...] la capacitación, la difusión de la norma, son instrumentos para llegar a [...] un fin superior al que nosotros apostamos a construir, pero que, [...] no depende solamente de nosotros. Entonces, un tema central era ése, pues: el tema de la ciudadanía laboral...”*

**RGAR 3**

### ❖ **Establecimiento de Relaciones Colaborativas**

Esta *categoría secundaria* reúne los fragmentos de entrevista que se refieren al avance en materia de ciudadanía laboral en la región, debido al establecimiento de relaciones colaborativas entre los diversos actores del mundo del trabajo. Sobre este punto, representantes de los tres actores implicados en el estudio reconocen este aspecto, siendo las principales instancias de articulación mencionadas: la Agenda del Bío – Bío, por el buen nivel logrado en la articulación público – privada; el Consejo de Usuarios de la Dirección del Trabajo, por la capacidad de haber logrado vincular a representantes de los tres actores del mundo del trabajo en la región; y los ejemplos de relaciones laborales ‘modernas’ entre el mundo empresarial y los(as) trabajadores(as).

*“Con el avance que hay de la Agenda Bío – Bío y [...] de las mesas provinciales, yo creo que está la base ya hecha para poder tener ese tipo de encuentro [Triestamentales].”*

**RGAR 2**

*“[el Consejo de Usuarios] [...] es uno de los espacios principales que ellos tienen de participación ciudadana, dentro de otros.”*

**RGAR 2**

*“...desde el año 90, en un proceso progresivo, la Dirección del Trabajo ha internalizado [...] el tema de [...] la incorporación de los actores de la relación laboral: empleadores y trabajadores, en la lógica de la elaboración de las políticas del servicio.”*

**RGAR 3**

*“...dentro de los dirigentes [del Consejo Regional de Usuarios] tienes mucha gente de mucho peso; [...] no se producen hegemonías [...] y cuando son varios los que sobresalen es [...] mucho más positivo, en términos de que es más participativo, o más integrado.”*

**RGAR 3**

*“Hay alguna gente que participa en nuestro Consejo de Usuarios, que está [...] en la Agenda [del Bío - Bío] [...] hay varios actores que trabajan o se han integrado en estas propuestas desde la... Intendencia, [...] y [...] se produce una retroalimentación que es positiva.”*

**RGAR 3**

*“Ella..., entiendo que es de El Golfo, [...] y es una mujer – fíjese – con una visión ‘yo no estoy para andar peleando con el jefe. Vamos juntos’. Han ido juntos con sus administradores a pelear la Ley de Pesca y todo ese tipo de cosas.”*

**RER 2**

*“...tenemos una oficina [...] dentro de la empresa, alfombrada, con computador, con muebles [...] teléfono [...]; o sea, uno está comunicado en todas partes ya [...] y eso ha hecho que nosotros estemos mejor preparados para conversar con ellos.”*

**RTR 1**

### ❖ Participación Ciudadana

Esta *categoría secundaria* da cuenta de los avances que en materia de participación ciudadana ha experimentado la región y que favorecen positivamente la construcción de ciudadanía laboral. En este punto se mencionan el Programa de Modernización de la Gestión Pública y la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana, como las vertientes más generales que han impulsado estos avances. En términos más específicos, favorecen el desarrollo de la participación ciudadana en la región: la existencia de un(a) encargado(a) de participación ciudadana por Secretaría Regional Ministerial (SEREMI); del Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC), orientado a elaborar un Plan Regional de Participación Ciudadana; las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS) implementadas en los servicios públicos; el Sistema de Registro y Monitoreo de los Compromisos Ministeriales de Participación Ciudadana (SIRMON); las discusiones con dirigentes de la sociedad civil regional respecto de la nueva Ley de Participación Ciudadana en la Gestión Pública; y el Consejo de Usuarios que, desde la Dirección del Trabajo, apuesta a la incorporación activa de los distintos actores del mundo laboral a las lógicas de planificación del servicio.

*“...el cargo, [...] el nombre que tiene es: Encargado Regional de Participación Ciudadana en Políticas Públicas, [...] Y básicamente [...] permite coordinar ciertas acciones con distintos servicios públicos, ministerios, secretarías regionales, [...] abogados [...] en dos antecedentes fundamentales: Uno, que es el compromiso del Presidente de la República, de incorporar la opinión de los ciudadanos a los programas públicos, [...] además de decir de que va a avanzar en la [...] en la constitución o en el apoyo a constituir sociedad civil mucho más legitimada. [...] A nosotros nos toca, a partir [...] [del Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana] [...] llevar esa coordinación, [...] y en cada región por lo menos existe un encargado regional de estas políticas públicas.”*

#### **RGAR 1**

*“Una de las políticas públicas [la de buen trato] [...] con mayor énfasis hoy, y con mayor desarrollo, porque ya lleva un tratamiento de alrededor de dos, tres años, [...] las oficinas de información, [...] un ejemplo [...] de intentar coordinar a nivel intersectorial un modelo de gestión que le permita a ese funcionario público que tiene atención directa con la ciudadanía, manejar ciertas herramientas y ciertos conductos que sean uniformes a todos los ministerios.*

*[...] es una política pública, [...] el programa OIRS, [Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias] ...al interior de la modernización del servicio público [...] es un programa de mejoramiento de la gestión...”*

**RGAR 1**

*“...otro [...] programa, que todavía está, [...] tendiendo a ser mucho más potente – intersectorialmente me refiero – que está relacionado con los compromisos que cada Ministerio tiene para involucrar a la ciudadanía en las distintas fases de los programas que [...] tiene, y en mayores niveles de participación a través de lo que nosotros denominamos los Compromisos Gubernamentales de Participación Ciudadana. Eso se traduce [...] en un programa nacional en línea, que lo conocemos como el Sistema de Registro y Monitoreo de Metas de Participación Ciudadana, [SIRMON], [...] Este famoso SIRMON se construye sobre la base justamente de los compromisos de metas que cada Ministerio o Servicio genera en pos de ir aumentando la oferta de participación ciudadana al interior de sus programas.”*

**RGAR 1**

*“...todos los ministerios tienen que tener, [un encargado de participación ciudadana] los tiene a nivel nacional, [...] Y esos se supone que se replican a nivel regional...”*

**RGAR 1**

*“[El Comité Intersectorial de Participación Ciudadana] es [...] un ente en la cual participan los coordinadores regionales de todos los ministerios [...] También participan algunos servicios públicos como FONASA, algunos servicios públicos de Educación, la JUNJI, INTEGRA..., más o menos. [...] En genérico [...] todos juntos. [...] Las reuniones son mensuales.”*

**RGAR 1**

*“Hicimos 8 [open spaces] en los distintos territorios de planificación para [...] discutir [el proyecto de nueva Ley de Participación Ciudadana en la Gestión Pública]. Entonces, cuando tú te reúnes con dirigentes, ¿qué es lo que sale de ahí?, [...] Tienes peticiones [...] ¡de todo! [...] Entonces, si uno conoce esa realidad, mal puede decir de que las decisiones las tomemos entre cuatro paredes. Nosotros tuvimos esa experiencia, y además hicimos después el encuentro regional [...] más grande de todas las regiones del país [...] Del tema*

*de la discusión de la ley en particular, pero no sólo salió el tema de la discusión de la ley, [...] es mucho más profundo que eso...”*

**RGAR 1**

*“...de a poco, el hecho de ser tan reiterativo con los distintos servicios públicos, se han ido desarrollando incipientes muestras de preocupación por obtener opinión ciudadana para la generación de esas políticas públicas [...] particularmente eso está demostrado en la generación de información que hay hoy día desde Estado. [...] O sea, están todos [...], en el primer piso de la participación ciudadana vista ésta – como [...] – esa progresión a mayores niveles de participación, en el piso uno: informemos. Participar es información. Entonces hay muchos instrumentos que están desarrollados sobre la base de informar: periódicos, afiches, trípticos, campañas, páginas Web, todo el tema del gobierno electrónico.”*

**RGAR 1**

*“...ha sido un proceso lento, porque dentro del servicio existía siempre la visión de los funcionarios públicos que implementan estas propuestas, como que, [...] las políticas públicas deben ser neutras o distantes de los usuarios, y entonces, esta corriente distinta, [...] que incorpora en sus decisiones o en los flujos de información [...] a los participantes de la relación laboral, a los actores, [...] ha sido una instalación bastante pausada.”*

**RGAR 3**

*“...en la Dirección del Trabajo, es la iniciativa más certera [el Consejo Regional de Usuarios] referida al tema [de la ciudadanía laboral], porque, [...] la instalación del Consejo indica una serie de funciones y objetivos que tiene el Consejo, y cuando se genera este documento, [...] dentro de sus acápites, [...] se refiere a que está ligado con políticas internacionales, que tiene que ver con convenios con la OIT y [...] posteriormente [...] te señala, definitivamente y derechamente, que tiene [...] la atribución de evaluar y de identificar dentro de las políticas de la Dirección del Trabajo algunas propuestas específicas, y por lo tanto, la opinión del Consejo de Usuarios, la visión que ellos tengan, debería ser incorporada, y así lo señala en la planificación de la Dirección.”*

**RGAR 3**

*“...abrir [...] el servicio [la Dirección del Trabajo] en una lógica distinta, de que los usuarios, y en este caso el Consejo de Usuarios, integrado por empresarios y por dirigentes sindicales,*

*[...] conozcan las cifras, [...] los antecedentes, [...] las multas, [...] el tema de la infraccionalidad, es un aspecto que ha sido lento y [...] progresivo...”*

**RGAR 3**

*“...en la planificación [2004] de la Dirección, viene integrado al menos 3 indicadores que señalan esta presencia del Consejo de Usuarios, [...] ya no se queda en una estructura [...] marginal [...] del [...] servicio, [...] se está integrando en términos de que, efectivamente, las visiones o las opiniones [...] de estos actores, tengan la habilidad [...] la capacidad [...] de ser consideradas como una información relevante para la planificación del servicio.”*

**RGAR 3**

*“El Consejo de Usuarios depende del Departamento de Relaciones Laborales, y en su planificación está incorporando, [...] un indicador que [...], dice: ‘vinculación de los Consejos de Usuarios con las actividades de la unidad de inspección programada de oficio’... esto es una primera aproximación a que [...] sus integrantes puedan señalar, algunas áreas de que puedan ser susceptibles de ser fiscalizadas [...] un sindicato, una empresa, [...] puede solicitar esto. Esto para nosotros es absolutamente innovador, [...] va a tener resistencias, [...] porque [...] es como incorporar en un proceso de planificación que es bastante más interno, la mirada de un externo, [...] ahí hay procesos que son contradictorios, [...] pero efectivamente [...] si está dentro de las propuestas de trabajo, con todas las dificultades que pueda tener, es [...] una apuesta que está haciendo la Dirección del Trabajo.”*

**RGAR 3**

*“...como región, [...] estábamos construyendo un Programa de Modernización de la Gestión Pública, que tenía varias aristas, que [...] tenían que ver con la redefinición de cómo estábamos haciendo las cosas con procesos distintos, mejoramiento de las capacidades de los funcionarios profesionales y directivos, en términos de la generación de una nueva cultura de trabajo [...] y uno de los elementos que estaban muy explícitos en el programa era [...] cómo fortalecíamos la participación ciudadana en sus distintas líneas, [...] en el año 2002 y el 2001, estuvimos desde la SEREMI de Economía liderando el Programa de Modernización, hoy día ya está radicado en el Gobierno Regional.”*

**RGAR 4**

### ❖ Capacitación Laboral

Esta *categoría secundaria* da cuenta de las acciones que en materia de capacitación laboral contribuyen positivamente a la construcción de ciudadanía laboral en la región. Desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR) se mencionan las capacitaciones laborales impulsadas por la empresa, en tanto que desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR) se enfatiza el Programa Chile Califica, las capacitaciones a trabajadores(as) y a microempresarios(as) hechas por la Dirección del Trabajo, y el canje de multa por capacitación que introduce la última reforma laboral para las empresas que tienen hasta nueve trabajadores, vía solicitud, una vez al año.

*“...empezamos hace años ya a capacitarnos, como trabajadores, [...] se han hecho capacitaciones por secciones, por grupos grandes, [...] se les ha dicho a la gente cuáles son las normas higiénicas [...] y a la gente le cuesta pues, sobre todo a los de más edad...”*

**RTR 1**

*“...estamos aplicando un programa [de capacitación laboral]: Programa Chile Califica, [...] y tiene... diversos objetivos; desde la nivelación de estudios; [...] pasando por el mejoramiento [...] de los sistemas educacionales; o sea, las mallas curriculares y todo eso, que tengan ligazones y que sean más acordes con las necesidades [...] del mundo de la empresa, [...]; al reconocimiento de ciertas capacidades, como son [...] el reconocimiento de competencias [...] a quien ha estado por mucho tiempo ejerciendo un rol dentro de la empresa, [...], que le permitan abordar, por ejemplo, el desafío de estudiar algo sobre lo [...] que tiene en ese minuto, y que eso sea reconocido por la red y que [...] es un incentivo para quien vaya a estudiar, porque ya van reconociendo sus competencias.”*

**RGAR 4**

*“...la última reforma laboral se plantea en el artículo 477 el canje de multa por capacitación, y ahí si ‘usted tiene una empresita que tiene hasta 9 trabajadores, usted puede, una vez en el año, solicitar el canje de una multa por un proceso de capacitación.”*

**RGAR 3**

*“...el servicio se demoró un poco en esto, [...] porque es... es nuevo, [...] es una atribución que te otorga la ley [la sustitución de multa por capacitación], [...] el fiscalizador le va a tener*

*que ofertar [al empresario] [...] cuando esté pasando la multa le va a tener que decir: ‘oiga, ¿usted tiene menos de 9 trabajadores hacia abajo?, mire, está ésta posibilidad’.*

**RGAR 3**

*“...es una gracia, este año, plantearnos capacitar entre 20 a 30 jóvenes que están en el área de la construcción, y ya eso, [...] es un avance sustantivo en términos cualitativos, porque [...] en una proporción muy alta [...] no habíamos tenido acceso [...] a este... [segmento] y [...] que la Cámara de la Construcción sepa que vamos a hacer esta capacitación; que no [...] tiene que ser escondido ni prohibido, sino que, justamente, a ellos le interesa tener gente habilitada, a nosotros nos interesa que [...] se informen, entonces, ¿cómo [...] coordinamos de manera que sea adecuado, [...] pertinente, [...] del gusto de las partes, que lo podamos [...] reeditar en otras versiones? [...] esa es una buena iniciativa y la estamos estructurando.”*

**RGAR 3**

*“...este año [la Dirección del Trabajo] hicimos un énfasis [...] en varios actores, [...] los trabajadores que están [...] nivelando estudios, que es gente [...] de convenios municipales... y eso, [...] en Chillán [...], en Bío – Bío salió fuerte y aquí en Concepción, que son las oficinas que más realizan actividades de asistencia técnica. [...] Otro actor que [...] nos dio buen resultado son los microempresarios, [...] otro actor [...] muy vulnerable, y ahí además nos metimos [...] con contratistas, que nos piden [...] certificaciones..., y eso [...] ha sido positivo. [...] estos microempresarios llegaron, [...] por el [...] Consejo de Usuarios.”*

**RGAR 3**

### ❖ **Capacitación Dirigencial**

Esta *categoría secundaria* da cuenta de los espacios de capacitación dirigencial generados en la región y que irían en beneficio de la construcción de ciudadanía laboral. Desde un punto de vista general, y desde el actor gubernamental, se tienen las actividades de capacitación a dirigentes sociales previstas por el Fondo de Capacitación para Dirigentes de Organizaciones de la Sociedad Civil y de la Ley Indígena; mientras que desde un punto de vista más particular, desde la CUT de la Provincia de Concepción se tiene la capacitación dirigencial para mujeres trabajadoras, y desde el sector gubernamental, los programas destinados a fortalecer las organizaciones de los trabajadores, a través de la capacitación de sus dirigentes sindicales.

*“...el [2002] tuvimos un buen espacio [de capacitación] que fue para las mujeres trabajadoras, – como nos llegaron algunos recursos desde España – [...] un espacio de encuentro para las mujeres, y de ahí nos quedó [...] un Departamento de la Mujer y Familia, [...] y justamente con la idea de..., con las mismas compañeras, poder analizar en qué momento, [...] espacios, [...] comunas, podemos iniciar la capacitación sectorial; o sea, las mujeres, la parte de género, la parte de las leyes laborales [...] que nos afectan...”*

**RTR 2**

*“...el trabajo [en la SEREMI de Gobierno] [...] este año está abocado en cómo fortalecemos el trabajo al interior de las [...] organizaciones de la sociedad civil, y el día 2 de octubre se realizó la inauguración [del] Fondo de Capacitación para Dirigentes de Organizaciones de la Sociedad Civil y de la Ley Indígena, [...] el Programa PROFASE. [...] un programa [...] incluido dentro de los compromisos del Presidente con las organizaciones de la sociedad civil [...] abocado a fortalecer justamente las relaciones entre la Sociedad Civil y el Estado, [...] es el primer programa a nivel nacional en la historia de Chile, que pretende fortalecer capacidades a dirigentes sociales.”*

**RGAR 1**

*“[el PROFASE] se pretende que sea un fondo [...] financiado por el Estado y por los privados para capacitar dirigentes y que sea regulado por este Consejo de la Sociedad Civil. Entonces, siempre manejar un mecanismo de perfeccionamiento del dirigente social, modelamiento del currículum que vaya necesitándose en la medida que vaya transcurriendo el tiempo. Pero es como la primera experiencia [...] a nivel nacional. [...] Ahora tenemos que [...] buscar fondos. El Estado se pone con 500 millones de pesos. Los otros 500 millones [...] hay que ver de qué forma; a través [...] de la responsabilidad social de las empresas, [...] de algún otro tipo de captación de recursos, logra que la empresa privada también participe...”*

**RGAR 1**

*“...están los programas destinados a [...] fortalecer las organizaciones de los trabajadores, cómo vamos potenciando su liderazgo, cómo los vamos dotando de recursos también para la capacitación como dirigentes sindicales.”*

**RGAR 4**

### ❖ **Difusión de Derechos Laborales**

Esta *categoría secundaria* muestra las referencias hechas a algunas de las acciones realizadas en la región en materia de difusión de los derechos laborales, que también favorecen positivamente la construcción de ciudadanía laboral. En este punto, se aprecian las actividades de difusión de derechos impulsadas por la Dirección del Trabajo y la CUT de Concepción.

*“Ellos [la Dirección del Trabajo] [...] han estado mucho por difundir [...] la Ley Laboral, el trabajo de temporeras, todo eso... van a lugares y tratan de difundir cuáles son las normativas mínimas [...] han avanzado a través de instancias donde convocan a la prensa para poder difundir [...] cuál es la normativa vigente y hasta qué tanto se está respetando.”*

**RGAR 2**

*“...el [2002] tuvimos un buen espacio [de capacitación] que fue para las mujeres trabajadoras, – como nos llegaron algunos recursos desde España – [...] un espacio de encuentro para las mujeres, y de ahí nos quedó [...] un Departamento de la Mujer y Familia, [...] y justamente con la idea de..., con las mismas compañeras, poder analizar en qué momento, [...] espacios, [...] comunas, podemos iniciar la capacitación sectorial; o sea, las mujeres, la parte de género, la parte de las leyes laborales [...] que nos afectan...”*

**RTR 2**

### ❖ **Emprendimiento y Generación de Empleo**

Esta *categoría secundaria* muestra los fragmentos de entrevistas referentes a las acciones que en materia de generación de empleo a partir de la promoción del emprendimiento, está desarrollando la alianza público – privada en la Región del Bío – Bío; que a su vez tendrían incidencia en la construcción de ciudadanía laboral y que, fundamentalmente, dicen relación con:

**a) Apoyo a la Actividad Emprendedora:** a través de la creación de tres incubadoras de empresas en tres universidades de la región, la constitución de una Agencia de Promoción de Inversiones, y las líneas de financiamiento provenientes de INNOVA Bío – Bío.

*“...estamos trabajando, también con el sector privado, en... generar mayores instrumentos de apoyo a la innovación tecnológica. INNOVA Bío – Bío es un ejemplo de eso, es [...] el único instrumento a nivel nacional regionalizado, [...] Ha apalancado a muchos recursos privados, [...] cerca de 100 proyectos [...] en el espacio de tiempo que lleva en operación, [...] casi 9 mil millones de pesos de inversión en innovación, con un componente, más o menos, de un 40% de platas [...] del sector público y el resto es apalancamiento privado...”*

**RGAR 4**

*“...concursos de emprendimiento a nivel nacional nos han posesionado como la región que más proyectos ha presentado [...], superando a la Metropolitana, a la V [...], que son [...] más grandes [...] hemos generado 3 incubadoras de empresas que hoy día [...] están en plena operación [en 3 Universidades de la región], generando proyectos muy interesantes...”*

**RGAR 4**

*“...tenemos una línea de INNOVA Bío – Bío de capital semilla para [...] los nuevos emprendedores o [...] los que ya están consolidados y que quieren ampliar [...] o diversificar [...] su ámbito de acción...”*

**RGAR 4**

*“...la inversión es básica, ahí hemos trabajado [...] – [...] con el sector privado – [...] la constitución de una Agencia de Promoción de Inversiones, de conocer, a través de un sistema de información de proyectos de inversión, cuál es la inversión que se proyecta en los próximos 10 años, [...]; donde nos permita tener una cartera de más de 1.100 proyectos, en distintos sectores económicos, tanto públicos como privados, con más de 9.500 millones de dólares [...] de probable inversión, lo que nos permite focalizar los esfuerzos públicos y conocer las iniciativas privadas para apoyarlos, [...] en el desarrollo de la inversión futura.”*

**RGAR 4**

**b) Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología:** a través de la instalación de infocentros, compromiso de participación ciudadana asumido por el Ministerio de Economía, la construcción de un Centro de Biotecnología en la Universidad de Concepción, y el Foro Global de Biotecnología, a realizarse en la región entre los días 2 y 4 de Marzo del año en curso.

*“...hay [en ciencia y tecnología] [...] un trabajo que está haciendo la Agenda del Bío – Bío, y [...] también [...] lo estamos [...] trabajando con el mundo universitario con mucha fuerza.”*

**RGAR 4**

*“Somos una región que en el contexto nacional ha liderado la instalación de Infocentros...”*

**RGAR 4**

*“Estamos [...] comenzando la construcción [...] de uno de los Centros de Biotecnología, que va a estar operando en la Universidad de Concepción; y tenemos en marzo el Foro Global de Biotecnología, con la participación de los más importantes científicos del mundo, de los políticos ligados al tema y de los empresarios, en Concepción, del 2 al 4 de marzo...”*

**RGAR 4**

#### **D. Desafíos en la Construcción de Ciudadanía Laboral**

Esta *subcategoría central* agrupa una serie de *categorías secundarias* obtenidas a través del procedimiento de codificación selectiva, que dan cuenta de los diversos desafíos advertidos por los(as) informantes en el proceso de construcción de la ciudadanía laboral en la praxis cotidiana regional. Las *categorías secundarias* identificadas en este punto, aparecen reseñadas a continuación:

##### **❖ La Incorporación de la Ciudadanía Laboral en la Planificación de los Servicios**

Esta *categoría secundaria* asume como desafío en la construcción de ciudadanía laboral la incorporación de su concepto y ejercicio en las líneas operativas de los servicios, de modo de institucionalizar su práctica y no dejarla al mero arbitrio de las personas encargadas de la dirección de éstos.

*“[los] temas que [...] se ponen de moda [...] si no tienen continuidad en las planificaciones más tradicionales de los servicios; [...] si no se incorporan a las líneas operativas [...] no tienen destino [...] porque [...] cualquier... cambio de gobierno, [...] cualquiera lógica distinta respecto de [...] dónde tienen que fluir los recursos, desaparecen de un plumazo.”*

**RGAR 3**

*“...abrir [...] el servicio en una lógica distinta, [...] tiene que ver con este esquema de planificación, que en la medida de que se instala con indicadores concretos dentro de las áreas de trabajo [...], de los departamentos operativos de la Dirección del Trabajo, tiene un sesgo de continuidad, si no, no lo tiene.”*

**RGAR 3**

### ❖ **La Descentralización**

Esta *categoría secundaria* da cuenta de otro desafío a abordar en la construcción de ciudadanía laboral en la región: la descentralización; un tema que tanto a juicio de los(as) trabajadores(as) (RTR), como del Gobierno y Administración Regional (RGAR), debe abordarse, al menos, en dos sentidos: descentralización de las decisiones, y descentralización de los recursos.

*“...si uno entra ahí [a la CUT] tiene que trabajar de acuerdo a como ellos quieren y no es la idea [...] Está todo concentrado en Santiago, cualquier cosa, de Santiago tiene que emanar para acá a las regiones; entonces... ¡todo!”*

**RTR 1**

*“...se espera [...] cumplir [...] directrices que vienen establecidas más allá [...] de la región.”*

**RTR 2**

*“...el Colegio de Profesores [...] religiosamente cotiza a la CUT, [...] un 0,5% de nuestra [...] cotización [...] al Colegio y ellos lo derivan, una cantidad importante de millones mes a mes. Pero de eso no llega nada a las CUT provinciales...”*

**RTR 2**

*“Hay una crítica muy grande al tema [...] del centralismo. [...] el funcionario público encuentra que lo hacen conversar del programa, de cómo implementarlo y de cuáles son las decisiones que tiene que tomar, pero pasado el tiempo se da cuenta de que esa decisión ya estaba tomada por otro en Santiago, y que no importa la conversación que hubo antes, esa es una decisión que en realidad a nadie le importó...”*

**RGAR 1**

*“...la concepción del funcionario público chileno se basa principalmente en una [...] ‘centrorepresentación’ de su servicio público, todo es hacia dentro, [...] es un funcionario que vive pensando en el centralismo, generalmente. [...] Entonces, trabajar a propósito de la coordinación de distintas políticas públicas con funcionarios que todavía tienen la mirada puesta en las órdenes que reciben desde el centro, es súper complicado.”*

**RGAR 1**

*“...generalmente los encargados de participación ciudadana son personas que tienen [...] un bajo poder de decisión respecto de los recursos sectoriales que ese ministerio tiene que gestionar. Entonces, [...] ha implicado con los [...] jefes de servicios que comprendan que si no logran unir las decisiones de recursos de su sector con la opinión de la gente, lo que van a tener [...] es un muy buen trabajo de lo que dicen que tienen que hacer desde Santiago...”*

**RGAR 1**

#### ❖ **La Representatividad de los Actores**

Esta *categoría secundaria* presenta el desafío de mejorar la representatividad de los actores del mundo del trabajo como otro medio que permite aportar a la construcción de ciudadanía laboral en la región. Desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR), y del Gobierno y Administración Regional (RGAR), aparece una crítica y un cuestionamiento a la representatividad de la CUT; y desde RGAR, además, se plantea la necesidad de asegurar también la representatividad del actor empresarial.

*“...lo que pasa es que no hay nadie representativo [...] del mundo laboral [...] ni siquiera la CUT, [...] está todo politizado, el tema es que si uno entra ahí tiene que trabajar de acuerdo a como ellos quieren y no es la idea, pues. Está todo concentrado en Santiago...”*

**RTR 1**

*“...uno ni siquiera tiene el tiempo para poder evaluar si el trabajo que tú estás haciendo [...] es con los grupos más representativos de los trabajadores y [...] empresarios; a veces es con los que tú pudiste tener más facilidad de llegada o más cercanía para [...] entablar un trabajo, y no necesariamente [...] con los que realmente son los representantes de lo que hoy día son los trabajadores y los empresarios.”*

**RGAR 2**

“...existen líderes que [...] se van repitiendo hace muchos años atrás, que uno desconoce [...] qué tanto apoyo puedan tener, porque [...] cuando llegan acá, [...] ves que la opinión está totalmente monopolizada y que no hay un recambio [...] de dirigentes, entonces eso [...] no es bueno, [...] la gente también [...] no está más motivada a asumir [...] liderazgos en los ambientes laborales... liderazgos [...] nuevos, y proponer nuevos temas que defender [...] entonces, van dejando que los viejos caudillos sigan siendo los que llevan [...] los temas.”

**RGAR 2**

“[la Directiva Provincial de la CUT son] ‘habitué’ de acá, [de la SEREMI del Trabajo] ellos están informados... Eso es súper bueno, pero [...] no tengo tan claro la representatividad que ellos tienen de los trabajadores a nivel regional, o qué tanto baja y sube información.”

**RGAR 2**

“...cómo fortalecerlos en su organización [...] uno de los problemas que tenemos en la relación nuestra es... su representatividad, de cómo hacemos que las organizaciones de los trabajadores tengan el mayor consenso entre sus asociados, porque a nosotros nos interesa tener [...] organizaciones fuertes que nos permitan interlocutar con [...] mayor facilidad...”

**RGAR 4**

“...en el mundo del trabajo [...] ir potenciando, con mayor fuerza, [...] la representatividad de los trabajadores y en el mundo privado esto también es súper importante.”

**RGAR 4**

#### ❖ La Falta de Recursos

Esta categoría secundaria toca el recurrente tema de la falta de recursos (humanos, financieros y materiales) como otro desafío en la construcción de ciudadanía laboral en la región; y esta falta de recursos se dice de dos actores: de los(as) trabajadores(as), y del Estado; ya que tanto su ausencia como su carácter de discontinuidad, no hacen sustentable en el mediano y largo plazo, el trabajo orientado a la construcción de ciudadanía laboral. Pero además de esta falta de recursos, desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), también aparece como limitante, la dificultad burocrática de compartir presupuestariamente recursos, sobre a la hora de implementar acciones de carácter intersectorial en materia, en este caso, de participación ciudadana.

*“...no hay ni jueces, ni menos personal; [...], la gente [de la Dirección del Trabajo] [...] recargada trabajando con miles de cosas, [...] incluso – ahora estaban por renovar – con sistemas obsoletos, en cuanto a infraestructura...”*

**RTR 2**

*“...el Colegio de Profesores [...] religiosamente cotiza a la CUT, [...] un 0,5% de nuestra [...] cotización [...] al Colegio y ellos lo derivan, una cantidad importante de millones mes a mes. Pero de eso no llega nada a las CUT provinciales...”*

**RTR 2**

*“No hemos tenido [...] la oportunidad, pensamos este año que viene hacerlo, de [...] ofrecer capacitación como Central Unitaria..., siempre son los recursos [...] de repente hay recursos humanos [...] dispuestos a ayudarnos, pero hay que tener lo básico de lo básico...”*

**RTR 2**

*“Y no está el recurso humano como para hacerlo, porque [...] o estás diagnosticando y planificando, o estás programando las actividades o desarrollándolas; [...] es un obstáculo...”*

**RGAR 2**

*“...no existe el personal ni los recursos como para poder llegar oportunamente a los interesados a poder difundirlo [el Seguro de Cesantía] y para poder haber tenido más retroalimentación. Se ha hecho en la medida de lo posible, [...] del recurso humano y [...] financiero disponible, pero se podría haber hecho, [...] mejor todavía.”*

**RGAR 2**

*“...uno lo vuelve a medir en términos de cuántos recursos tiene el Consejo de Usuarios [...] porque [...] las obligaciones en la Dirección del Trabajo se han ido aumentando, por ley [...] toda esta lógica de participación ciudadana [...] implican costos, no son gratuitas, y la verdad que [...] en términos de recursos es bastante precario, [...] débil, porque todavía nuestro servicio lo vendemos – [...] a Hacienda – como un servicio [...] muy cuantitativo, [...] y estos otros factores, [...] que tienen que ver con las calidades, se van quedando rezagados, [...] y no porque [...] no tengan rendimiento social, sino porque no tenemos la habilidad o [...] los antecedentes o los elementos todavía para generar buenos mecanismos de medición.”*

**RGAR 3**

*“...puede estar en el discurso dentro del servicio, coherentemente bien estructurado, pero es lento porque no está instalado en términos económicos. Una política, en cualquier servicio público, que no se instale con recursos... económicos y humanos, [...] tiene muy poco destino. Entonces, ¿cómo hacer consistente esta presencia del servicio público en una lógica de viabilidad en el tiempo, de sistematicidad, con las platas...?”*

**RGAR 3**

*“Un obstáculo recurrente tiene que ver [...] con la posibilidad de compartir presupuestariamente recursos; [...] como las partidas presupuestarias del Estado están definidas en una Ley de Presupuesto, [...] la mirada tradicional desde la gestión de esos recursos siempre es sectorial, entonces cuando tú quieres trabajar intersectorialmente, lo que encuentras [...] son muchas barreras de tipo administrativo, porque los administradores de los distintos sectores tienen un celo muy particular por el manejo de esos recursos...”*

**RGAR 1**

*“...generalmente los encargados de participación ciudadana [...] tienen [...] un bajo poder de decisión respecto de los recursos sectoriales que ese ministerio tiene que gestionar. [...] Aparece lo que nosotros denominamos [...] ‘la parcela’. Cuando un funcionario público trabaja su parcela, sabe que tiene una cantidad de recursos que gestionar, y que año a año le va a llegar una cantidad similar, entonces, cuando un funcionario público ve y dice: ‘chuta, se me están metiendo por acá este otro...’, [...] siente, [...] que [...] está perdiendo poder.”*

**RGAR 1**

### ❖ **La Ausencia de Tribunales del Trabajo**

Esta *categoría secundaria* plantea que la ausencia de tribunales específicos del trabajo también constituye una limitante y un desafío a superar en la construcción de ciudadanía laboral. Esta demanda particular aparece sólo mencionada desde el mundo de los(as) trabajadores(as).

*“No hay un Tribunal [...] cómo este país [...] dentro de toda [...] su carga legislativa [...], puede dar una especificidad a esto; [...] si yo tengo [...] millones de trabajadores [...] tengo*

*que darle [...] al servicio que ellos prestan, una atención legal, y para eso tribunales que vean específicamente esto...”*

**RTR 2**

*“...al no haber juzgados específicos de esto... personal e infraestructura, siempre está al... al último, el reclamo, la petición.”*

**RTR 2**

### ❖ **La Capacidad de Incidir**

A la luz de esta *categoría secundaria*, aparece el diagnóstico de la incapacidad para incidir en las políticas públicas por parte de los(as) trabajadores(as), por lo que otro desafío en la construcción de ciudadanía laboral es justamente poder influir en dichas políticas. Este punto es advertido como un desafío tanto desde los(as) trabajadores(as) (RTR), como desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR); pero sólo desde RGAR 3 se vincula explícitamente al concepto de ciudadanía laboral.

*“...se requiere tomar conciencia, buscar espacios de encuentro, organizarse, tener la capacidad de incidir..., que en este momento vemos [...] que no se tiene.”*

**RTR 2**

*“...buscar las herramientas para creernos de que [...] tenemos un papel importante que cumplir más allá de la subsistencia. [...] de que, con el empresario que sea, con el gobierno que sea, yo voy a tener necesidades básicas que tendré que exigir; pero [...] eso no es suficiente; [...] yo tengo que, con otros, pensar el mundo que viene, [...] es una responsabilidad de los adultos, [...] y [...], de la gente que hace la riqueza de un país...”*

**RTR 2**

*“...cómo, esa fuerza de trabajo [...] hace presión para que [los derechos laborales] se cumplan.”*

**RTR 2**

*“...desde el punto de vista de los trabajadores, el ideal [...] es que ellos lleguen a vencer barreras y poder tener una participación activa, porque ellos son parte importante de cambiar*

*los moldes; o sea, [...] somos parte esencial del cuento, y [...] eso, nos hace doble [...] la responsabilidad de [...] revertir las condiciones...”*

**RTR 2**

*“...hay temas que no logramos transformar [...] en ejercicio de ciudadanía laboral, para que no sea solamente el titular de una propuesta, sino que tenga... [incidencia] Y eso quiere decir que nos falta bastante más; porque, en esto de la construcción de ciudadanía, [...] es como la capacidad también, individual y colectiva, de extrañarse de las cosas que no son justas y poderlas... hacer un replanteamiento...”*

**RGAR 3**

### ❖ **La Articulación de los(as) Trabajadores(as)**

Dentro de esta *categoría secundaria* aparece el desafío de la búsqueda de nuevas, efectivas, y más representativas formas de articulación de los(as) trabajadores(as), para hacer frente a las necesidades que plantean los nuevos tiempos en materia de construcción de ciudadanía laboral en la región, aunque no exista mucha claridad o consenso en estas nuevas formas de articulación, y aunque la CUT insista en ser ella misma la que articule esta orgánica a nivel central.

*“...yo creo que sería necesaria, [una orgánica mayor para el mundo de los trabajadores y trabajadoras] pero la salida, la verdad, es que... no, yo no la veo.”*

**RTR 1**

*“...hemos pensado con algunos [...] de los directores, [...] trabajar con otra organización, pero [...] es complicado, porque hay que dedicarle, una, más tiempo y... y si vamos a entrar [...] hay que entrar a hacer algo...”*

**RTR 1**

*“[hay] cambios en función a cómo va a ser [...] esta coordinación, [...] de las CUT provinciales, y fundamentalmente, tiene que ver [...] cómo, ya no solamente podemos tener sindicatos pequeños, dispersos, sino que [...] formar una orgánica de ellos que participen a nivel de la provincia y [...] ver cómo se potencia el trabajo de las Federaciones y Confederaciones; y que esto tiene que ver, [...] con los lineamientos específicos de un sector*

*[...] tienen que, [...] ir armando ramas poderosas [...] sin desentenderse de la problemática general que nos afecta, y que ahí está la Central [...] para coordinar esto, potenciar esto.”*

**RTR 2**

*“...se habló de un ‘Congreso Refundacional’ [...] En el sentido [...] de que los tiempos [...] van cambiando y los trabajadores tienen que tener una herramienta; o sea, [...] tener la organización CUT, a nivel nacional, [...] de provincia, y [...] de comunas – pensábamos nosotros – coordinadores de la CUT, [...] como una herramienta eficaz para sus objetivos, [...] ese Congreso [...] esperaba [...] adecuar esta herramienta [...] a esas necesidades [...] del siglo XXI...”*

**RTR 2**

#### ❖ **La Reducción de la Jornada Laboral y la Calidad de Vida**

Esta *categoría secundaria* reúne las opiniones que desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR), se plantean como un desafío a la construcción de ciudadanía laboral en la región: la reducción de la jornada laboral y el mejoramiento de la calidad de vida. En este punto, las experiencias citadas muestran cómo la calidad de vida del trabajador y trabajadora, en un sentido amplio, resulta postergada en función de la pura subsistencia.

*“...trabajamos allá desde las 7 de la mañana hasta como las 6 de la tarde [...] entonces, [...] ¿a qué hora hago otras cosas?; [...] me faltan horas, [...] porque hay cosas que hacer...”*

**RTR 1**

*“¿Qué nos falta...? [...] deberíamos trabajar menos horas..., porque [...] lo que nosotros perdemos es contacto con nuestras familias, es muy poco lo que hay...”*

**RTR 1**

*“...tener [...] más tiempo libre; [...] no trabajar tanto para poder ganar lo que ganamos. [...] menos horas [...] para poder relacionarnos con alguien más, porque [...] no vemos a nadie [...] Los sábados y los domingos, [...] que son libres ¿qué funciona?, ¡nada pues!, el comercio no más [...] y así vive uno [...] no hay tiempo para hacer otras cosas; [...] a lo mejor muchos no leen porque no hay tiempo [...] si uno llega a la casa cansado [...] te*

*sientas en un sillón, tomas onces y ¡se queda dormido pues! [...] se va acabando la vida ahí, en eso no más; ¿y qué tenemos de vacaciones...? [...] tienes 15 días...*

**RTR 1**

*“Entonces, lo que falta es tiempo y espacio, a la vez.”*

**RTR 1**

*“Los trabajadores, [...] piden vacaciones en el verano y uno se da cuenta de que no... no salen porque los recursos no alcanzan [...] y uno vive con lo que gana, justo no más...”*

**RTR 1**

*“...el trabajador como ciudadano, [...] está afectado... por [...] la gran recarga que tiene él para poder cumplir [...] con [...] el ciclo de vida, [...] el sustento para todas las cosas básicas [...] una afección tremenda de que a él le va toda la energía, [...] su tiempo, [...] su vida, [...] en esa parte, y [...] aunque perciba la necesidad de [...] estar, [...] más allá [...] como ciudadano, [...] no puede. [...] ¿en qué tiempo?, ¿con qué espacio?, [...] la sobreexplotación [...] de la fuerza de trabajo hace que [...] el poco espacio que le quede, sea [...] para ir al mall ahora, para meterse en la tele [...] Entonces, esos espacios [...] naturales; [...] que el ser humano necesita para trabajar [...] compartir, para recrearse, para el ocio productivo [...] cada vez es de menos personas, [...] o de gente que ya jubiló, la tercera edad, [...] este otro está por acá dándole, [...] Si yo puedo hacer una hora extraordinaria, [...] un ‘pololito’ en la casa, lo hago... porque las necesidades que tengo son muchas y los sueldos son bajos.”*

**RTR 2**

### ❖ **El Fortalecimiento de la Participación Ciudadana**

Esta *categoría secundaria* dice relación con un desafío central en materia de construcción de ciudadanía laboral: el fortalecimiento de la participación ciudadana. Las citas que se muestran a continuación parten de un diagnóstico de pobre o nula participación de los(as) trabajadores(as) como ciudadanos(as) dentro y fuera de la empresa, así como de la ciudadanía en general. Existe, a nivel de trabajadores(as) (RTR) y del Gobierno y Administración Regional (RGAR), la visión de que en democracia es necesario reforzar esta participación; y mientras desde RTR más bien se enfatiza la influencia de la Dictadura en esta cultura de no participación, en criticar que las formas actuales de participación

ciudadana no son sustantivas y en la necesidad de, como trabajadores(as), tener un rol verdaderamente activo en la construcción de las políticas públicas; desde RGAR, si bien se reconoce la difícil progresión a niveles de participación más sustantivos, se tiende más bien a relevar las acciones que se están implementando para ir mejorando esta situación, de entre las que destaca la elaboración del Plan Regional de Participación Ciudadana, tarea a la que actualmente está referido el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC).

*“...ellos quieren ganar más, [los trabajadores y trabajadoras no dirigentes] [...] todos quieren más; y nadie hace nada, [...] porque aquí es... pedir, y nadie participa en nada [...] nadie te prepara un tema, nadie dice por qué no hacemos esto...”*

**RTR 1**

*“¡No, ellos no defienden nada...! [los trabajadores y trabajadoras no dirigentes] [...] para eso tienen... unos tontos útiles. [...] allá tiene que ver uno qué pasa, tratar de ayudarlos... porque ellos no están preparados para nada; [...] ellos trabajan no más, y son todos así [...] es muy poco el trabajador [...] que tiene iniciativa, que hace algo o que sabe algo...”*

**RTR 1**

*“[la Dictadura] impidió de que lo que [...] se había predicado, de que para arreglar desde la calle hasta [...] el mundo tenemos que estar con otros, [...] y nos recluyó al espacio más... seguro, que es la casa, porque si no se me iba la vida; [...] no solamente el [...] trabajo.”*

**RTR 2**

*“...todo el mundo [...] debería participar; se le están afectando tan directamente sus derechos, debería tener la conciencia de que él [...] junto con otros, junto con sus iguales, junto con trabajadores... o sea, cada vez ir más allá, tener esa mirada. Pero ahí uno tiene que preguntarse qué impide la participación. [...] estamos [...] a varios años de que, entre comillas, terminó la Dictadura en este país, pero... hay toda una generación que tuvo una formación de participación que nos fue obstruida...”*

**RTR 2**

*“...muchos de los problemas, [...] se deben, a la no participación; pero [...] no porque mire, yo no quiera, sino [...] porque esa participación no me asegura nada, [...] y [...] me trae, [...] no solamente malos recuerdos, sino que... daños, [...] a la esencia de ser humano, de haber*

*sido atropellado, de haber tenido que callarme, de haber tenido que... bajar la mirada hasta hincarme [...] por las cosas básicas: por un trabajo, por... por la seguridad de mi familia..."*

**RTR 2**

*"...esto de organizarse, esto de movilizarse, esto de reclamar es... es como pasado de moda para alguna gente; entonces, eso influye, yo creo que... a todos los niveles."*

**RTR 2**

*"...no ha habido tampoco una discusión al interior de estas autoridades, que creen que lo están haciendo bien, en decir qué entendemos por participación. Porque yo le puedo dar a usted la palabra; [...] pero yo después puedo hacer lo que quiero..."*

**RTR 2**

*"...la concepción de la participación generalmente pasa porque especialistas, técnicos [...] construyen [...] teorías [...], insumos, objetivos [...] y después eso se comunica [...] con esa concepción, nunca usted va a lograr que las cosas [...] caminen, [...] en función de las mayorías, porque la hacen minorías, y la hacen pensando [...] en función de privilegiar el capital [...] es una participación comunicacional, [...] la democracia está entendida como [...] gobierno, como poder, como decisión de las mayorías, pero no esta democracia que tenemos, que para mí no es democracia."*

**RTR 2**

*"...cuando hablamos de aumentar la oferta [de participación ciudadana], estamos pensando en la participación, en la generación de opinión, en la cogestión, en los siguientes sentidos: programas, divididos en sus fases típicas – formulación, ejecución y evaluación – y distintos tipos de - in crecento - de participación: información, cogestión..."*

**RGAR 1**

*"[el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana] tiene que elaborar políticas en ese ámbito a nivel regional. [...] Apuntamos a que la oferta de participación ciudadana pueda ser tan real que a finales de este año podamos entregarle a la región [...] el Plan Regional de Participación Ciudadana. O sea que, en vez de tener solamente estas grandes orientaciones, que plantea el Presidente en su Instructivo Nacional de Participación Ciudadana, [...] esta región, a través de su Intendente, [...] del programa, [...] la pega que desarrolla este Comité*

*Intersectorial, podamos presentar una oferta acotada a los habitantes de la región [...] que contenga las ofertas reales de los ministerios...*

**RGAR 1**

*“Ahora, la discusión que hay al interior del Ministerio es hasta qué punto el Plan de Participación Ciudadana es un plan de participación; [...] la discusión nuestra – [...] ahí hay una distinción respecto de las otras regiones – es que [...] hemos tomado el camino más largo. El camino más largo tiene que ver con involucrar [...] en la decisión y en la discusión de este plan a la opinión de las organizaciones; [...] máxime que estás [...] en una región donde [...] estás tratando de cambiar la forma de asignación de recursos a través de la Estrategia de Desarrollo Regional que está evaluando esta formación de lo que se denominan los territorios de planificación.”*

**RGAR 1**

*“...el desafío más grande [...] es que tú te puedas encontrar con una región que comprende el rol de sus organizaciones, [...] que integra [...] en el desarrollo de sus políticas públicas la opinión de las personas a las cuales van a favorecer esas políticas [...] Tenemos una – [...] a raíz de nuestra influencia republicana – [...] clara tendencia [...] los chilenos a esperar mucho de la autoridad y de las decisiones que tome [...] hace falta un poquito más de remecer [...] ese tipo de relaciones que se dan entre la comunidad y la autoridad, entre los dirigentes y la comunidad. [...] sacarnos de la cabeza [...] que el ciudadano es como un niño, y tratarlo como una persona adulta que tiene que asumir sus responsabilidades...”*

**RGAR 1**

*“Hay muchos directores de servicio que temen a una explosión de participación por el tema de las expectativas, que si [...] abrimos la compuerta de la participación ciudadana [...] vamos a generar tal expectación en la ciudadanía que al final vamos a quedar como un gobierno que no cumple las promesas que dice...”*

**RGAR 1**

*“Esperamos, [...] a principios del próximo año o a finales de éste, entregar una oferta programática de participación ciudadana integrada, en todos los servicios públicos de la región.”*

**RGAR 1**

### ❖ La Capacitación Laboral Permanente

Esta *categoría secundaria* se refiere al desafío de la capacitación laboral permanente como otro factor que influye positivamente en la construcción de ciudadanía laboral en la región. Tanto desde el mundo de los(as) trabajadores(as) (RTR), como desde el Gobierno y Administración Regional (RGAR), se coincide en reconocer los beneficios productivos y en las remuneraciones de los(as) trabajadores(as) si se genera, a través de la capacitación laboral, mejores niveles de competitividad de la fuerza laboral regional, sobre todo en una región donde las exportaciones juegan un importante papel.

*“...los problemas nuestros han sido poder ambientarnos a eso, porque cada uno pone sus exigencias en el aspecto sanitario, [...] entonces, ha hecho que [...] tengamos que capacitarnos constantemente, [...] y [...] hay muchos trabajadores que [...] no atinan a eso, [...] porque estábamos acostumbrados a hacer las cosas [...] como es aquí en Chile, [...] y ahora [...] es diferente; [...] y si no se pierde un negocio tremendo, y [...] es [...] una pérdida que tenemos nosotros al tiro en cuanto a remuneraciones.”*

**RTR 1**

*“...los desafíos de competitividad, que no pasan solamente por una mayor inversión, sino [...] también porque nuestros trabajadores se capaciten, [...] mejoren sus condiciones de desempeño laboral, de capacidades, de competitividad, que nos vaya también posesionando de mejores niveles de ingresos y de estabilidad laboral.”*

**RGAR 4**

*“...ver de qué forma vamos asegurando [...] que nuestros trabajadores [...] tengan mayores grados de conocimientos y de capacidades para enfrentar el tema de la competitividad internacional.”*

**RGAR 4**

### ❖ La Capacitación Dirigencial

Esta *categoría secundaria* identifica la capacitación dirigencial como otro desafío importante de asumir en la construcción de ciudadanía laboral en la región. En este punto, los diferentes actores entrevistados coinciden en advertir los beneficios de contar con dirigentes bien preparados; y mientras desde el empresariado (RER) se plantea la posibilidad de aportar a la formación de los dirigentes sindicales de sus propias empresas; desde los(as) trabajadores(as) (RTR) y el Gobierno y Administración Regional (RGAR), se advierte la necesidad de fortalecer las capacidades dirigenciales de los jóvenes, las mujeres, los(as) trabajadores(as) rurales, y de contar permanentemente con fondos destinados a este tipo de capacitación, que también debe ir readecuándose a las nuevas exigencias que plantea el paso del tiempo.

*“...con la idea de..., con las mismas compañeras, poder analizar en qué momento, [...] espacios, [...] comunas, podemos iniciar la capacitación sectorial; o sea, las mujeres, la parte de género, la parte de las leyes laborales [...] que nos afectan...”*

**RTR 2**

*“...se requiere un dirigente sindical preparado, y no me parece para nada absurdo, o que podría ser poco ético, en que la empresa entonces... [se preocupara de la capacitación dirigencial] si la empresa necesita de dirigentes sindicales buenos.”*

**RER 2**

*“...siempre manejar un mecanismo de perfeccionamiento del dirigente social, modelamiento del currículum que vaya necesitándose en la medida que vaya transcurriendo el tiempo.”*

**RGAR 1**

*“...fortalecer las organizaciones de los trabajadores, cómo vamos potenciando su liderazgo, [...] dotando de recursos también para la capacitación como dirigentes sindicales.”*

**RGAR 4**

*“...cómo fortalecerlos en su organización [...] cómo hacemos que las organizaciones de los trabajadores tengan el mayor consenso entre sus asociados, porque a nosotros nos interesa tener [...] organizaciones fuertes que nos permitan interlocutar con [...] mayor facilidad...”*

**RGAR 4**

*“...hacer una selección [para capacitación] de quiénes son los más vulnerables, [...] los que más lo necesitan [...] tenemos un grueso de trabajadores que no están organizados, que no tienen acceso, de jóvenes [...], de mujeres [...] que no tienen acceso...”*

**RGAR 3**

*“...ahí tú tienes gente [...] muy vieja, que tiene muy buena formación dirigencial, pero todo el recambio, toda la gente joven no, no está organizada, le tiene como susto, [...] a la participación y a la organización, lo ven como una cosa más política...”*

**RGAR 3**

*“...lo fundamental en este tema [de la construcción de ciudadanía laboral] es el poder producir procesos de capacitación en los trabajadores; o sea, para que haya una capacidad de propuesta o de respuesta desde la sociedad civil.”*

**RGAR 3**

#### ❖ **La Asociatividad y el Capital Social**

En esta *categoría secundaria* aparece la necesidad de afrontar el desafío de incrementar los índices de asociatividad y capital social en la región, como forma también de construcción de ciudadanía laboral. Tanto desde los(as) trabajadores(as) (RTR), como desde el sector gubernamental (RGAR), se tiene conciencia de los aspectos negativos que plantea el individualismo, y de las fortalezas que, por otra parte, implican la asociatividad y el capital social; tanto para los(as) trabajadores(as) como para el empresariado, y de igual forma si lo que se pretende es aumentar con esto los niveles de competitividad internacional, fortalecer la sociedad civil en un contexto de democracia, o derechamente, constituir ciudadanía laboral.

*“...porque si tú les das 1, ellos después quieren 2, después quieren 3, y así, más y más; y no les interesa, [...] que el del lado no toque si él toca 2, [...]; cada uno vela por sí mismo...”*

**RTR 1**

*“...estas marcas [...] que quedan, en la generación [...] adulta, de por ahí 50 años, [...] también ha hecho de que él crea una familia [...] individualista, con temor [...] su marca es de que de la puerta para adentro estamos más seguros...”*

**RTR 2**

*“...en la práctica [...] esto de tenernos divididos, [...] aislados, juega a favor del sistema...”*

**RTR 2**

*“...alguna gente, de una o de otra manera [...] privilegia su propia institución...”*

**RTR 2**

*“...es tan significativo [el trabajo], pero [...] está tan circunscrito [...] a una valoración del individualismo, no organizarse, [...] no participar, [...] que todas las metas y los logros son competitivas; por tanto, un grueso del... del tema del trabajo [...] está asociado a la competencia, de que para que yo gane, alguien tiene que perder...”*

**RGAR 3**

*“...la sociedad civil como contraparte, no se siente habilitada o [...] con las capacidades de ir haciendo una interlocución más fuerte con el gobierno, en los distintos ámbitos. [...] dentro del [...] ámbito del trabajo, [...] las tasas de sindicalización son bajas, [...] las tasas de asociatividad de los microempresarios son bajísimas, están [...] muy poco organizados... por tanto, ¿cómo tú pudieras tener contrapartes que tengan voz?...”*

**RGAR 3**

*“...no es un slogan que uno [...] de los temas más importantes para generar competitividad en nuestra región sea la construcción de capital social, y el capital social se mide a través de la fortaleza que las organizaciones sociales tienen en el mundo... en la unidad mínima que es la familia, cómo se consolida el espacio de la familia, cómo también se van consolidando todos los espacios de participación de las personas...”*

**RGAR 4**

### ❖ El Reconocimiento de los Derechos Laborales

Esta *categoría secundaria* dice relación con el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras como otro desafío a abordar en materia de construcción de ciudadanía laboral en la región. Este punto es reconocido tanto por los(as) trabajadores(as) (RTR), como por el actor gubernamental (RGAR), y está fuertemente marcado por los acuerdos internacionales que en materia laboral Chile ha suscrito y debe terminar de incorporar en su legislación interna, y por los desafíos de competitividad internacional que ha asumido mediante la firma de Tratados de Libre Comercio (TLC). En todas estas materias, resulta imprescindible la activa participación y exigibilidad del reconocimiento de estos derechos hecha por los(as) trabajadores(as), y por las instancias de gobierno correspondientes, especialmente por la Dirección del Trabajo.

*“...los trabajadores [...] insistimos, [...] en que este país pueda refrendar los acuerdos que hay a nivel de la OIT; [...] acuerdos básicos [...] pero lo fundamental es el derecho [...] a que haya sindicalización, que no haya persecución, y que haya derecho a huelga.”*

**RTR 2**

*“...en torno a los derechos laborales, [...] eso tiene que ser una exigencia que tiene que, [...] ir creciendo, a parte de tomar conciencia de eso, [...] en la exigencia misma...”*

**RTR 2**

*“...difundir más masivamente y con retroalimentación [...] cualquier cambio que exista en la política de trabajo...”*

**RGAR 2**

*“...el tema [de los derechos laborales] es como transversal a todas las instancias [...] cuáles son los derechos de los trabajadores y [...] cuál debiera ser la postura de los empleadores; pero no se ha trabajado así de manera como sistemática ‘el tema’...”*

**RGAR 2**

*“...dos grandes ideas que están circunscritas en la Dirección del Trabajo: [...] la fiscalización, [...] para instalar conductas laborales adecuadas; [...] y [...] esta otra lógica más preventiva, en que se hace un planteamiento de capacitación, de difusión de la norma laboral...”*

**RGAR 3**

*“...cómo la legislación laboral [...] vamos haciéndola más moderna, más justa y más eficiente en los desafíos que se requieren. Se habla de... la flexibilización laboral, pero en... en estricto rigor es cómo vamos incorporando con mayor fuerza una mayor cantidad de beneficios y de posibilidades a la generación de nuevos puestos de trabajo y a la estabilidad de los mismos.”*

**RGAR 4**

### ❖ **Las Relaciones Laborales Modernas**

Esta *categoría secundaria* enfatiza la necesidad de asumir el desafío de crear relaciones laborales modernas entre los diferentes actores del mundo del trabajo como forma también de contribuir a la construcción de ciudadanía laboral en la región. Estas relaciones estarían marcadas por una lógica más colaborativa y de menos conflicto entre los actores, correspondiendo más bien a modelos de producción postfordista y alejados del sindicalismo tradicional. En este punto, se recogen las opiniones que desde los tres actores involucrados en el estudio, hacen referencia a esta posición. Desde un punto de vista más práctico, destacan, en este aspecto, los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas impulsados por la Dirección del Trabajo en la región.

*“Bienvenidos los señores dirigentes sindicales, pero con una visión moderna, porque el empresariado y [...] el mundo público, que está embarcado en esto, no persigue que existan conflictos, si aquí hay que luchar en un mundo globalizado, ¿ya?, el enemigo está difuso, no sabemos de donde es [...] viene de cualquier parte del mundo a meterse en nuestros mercados o a competirnos en los mercados que nosotros queremos llegar. Si [...] estamos dedicados a las peleas internas, ¡cómo diablos vamos a competir con ventajas afuera!”*

**RER 2**

*“...aquí se vivió en un esquema [...] en que se predicó la lucha [...] – no sé si decirlo – [...] de clases [...] siempre poniendo en contra al empresario con el trabajador, [...] cosa que [...]*

*hoy día ya han pasado un poco a la historia, porque [...] los conceptos son diferentes, [...] pero [...] antiguamente era así, entonces la gente todavía sigue con esta imagen...”*

**RER 3**

*“[los empresarios] no tienen capacidad de diálogo [...] porque [...] todo tú lo arreglas conversando, y hay que tener [...] cierto tino para saber [...] dónde se corta algo, [...] dónde no apretar más, [...] pero todas las cosas tienes que hacerlas [...] conversando, nada más...”*

**RTR 1**

*“...dentro del movimiento sindical acá, tú tienes – [...] 2 o 3 bloques – como muy [...] evidentes, [...] Uno es un sector de dirigentes que están sobreideologizados, que mantienen una estructura de trabajo [...] más ligada al mundo político, que no se han metido en los temas, [...] de los tratados de libre comercio, ni [...] de participación ciudadana [...] sino que sí están [...] 30 o 40 años atrás. Y en el mundo empresarial lo mismo, [...] este Consejo, [...] tuvimos la suerte, [...] la visión, de seleccionar gente [...] – que es el otro grupo, yo diría que Concepción tiene esa gracia – [...] que [...] es bastante analítica, [...] que tiene bastantes antecedentes, [...] muy buena formación, y que está en una lógica de consolidar relaciones de trabajo, o visiones del mundo del trabajo, mucho más participativas, [...] de colaboración, en esta comprensión de que el mundo moderno, te guste o no [...] el tema del libre mercado o la globalización en la economía, está ya circunscrita en una lógica; por tanto, el cómo te paras ahí, el cómo estableces la visión de una empresa o la visión de un área productiva [...] necesariamente pasa por hacerte cargo de este diagnóstico, este contexto de realidad. [...] gente [...] que no solamente está quejándose, [...] sino que está buscando estrategias razonables y posibles en un mundo real, [...] no como tan ligado [...] a la sobreideología...”*

**RGAR 3**

*“...los participantes [...] de esta actividad [...] estaban súper sobreideologizados, [...] estaban centrados en esto del modelo de mercado y todo... Tú puedes compartir en muchos niveles, [...] su visión ideológica, pero en términos de la aplicación o en cómo tú empiezas a desarrollar propuestas [...] en esta realidad, [...]; o sea, [...] a lo mejor, no puedes contraponer un modelo absolutamente construido opuesto a este otro, sí tienes que tener la habilidad y la capacidad de reconocer cómo puedes irlo [...] humanizando; pero [...] si solamente [...] nos paramos con el discurso que queremos escuchar con todos nuestros*

*mejores amigos y no nos abrimos a otros discursos, [...] menos ideológicos, [...] más ligados a otros temas...”*

**RGAR 3**

*“...la gente [...] más todavía participativa dentro de la CUT o [...] con más ideología, todos esos aspectos considera que [...] no deberían tomarse, [...] y debería tomarse lo grueso: capital y trabajo, así como la contradicción fundamental... cuando tú te das cuenta de que es un todo bastante más heterogéneo, distinto y que [...] desde las jornadas de trabajo, [...] hasta los paseos de fin de año son fundamentales en la vida de una empresa, que tienen efecto en todos los actores; entonces, ahí hay cuestiones que tienen que, [...] seguirse [...] estructurando de mejor forma, y entendiendo de que son... no necesariamente contradictorias, que muchos niveles son complementarios...”*

**RGAR 3**

#### ❖ **El Predominio de la Lógica del Capital sobre el Trabajo**

Esta *categoría secundaria* admite el desafío que, para la construcción de ciudadanía laboral en la región, constituye la lógica de predominio del capital sobre el trabajo. Este punto es evidenciado tanto desde los(as) trabajadores(as) (RTR), como desde el actor gubernamental (RGAR); donde ambos coinciden en la necesidad de concebir a la persona humana como el centro del proceso productivo, para revertir esta centralidad del capital en este proceso.

*“...parte del sistema requiere, y no le queda otra, de que tener siempre una cantidad de cesantes dando vueltas, que aumenta y que baja...”*

**RTR 2**

*“...esos mismos seres humanos tienen que ser los que reviertan, [...] lo que está malo, que fundamentalmente pasa porque una sociedad, no solamente en Chile, sino que a nivel del mundo, esté privilegiando [...] solamente lo que pueda hacer el capital...”*

**RTR 2**

*“...el mundo empresarial, que es como ‘el dueño’ de las [...] grandes empresas, aunque tenga gerencias de recursos humanos tremendamente desarrolladas y tenga una política súper moderna, no necesariamente tiene incorporado [...] al actor principal, que es el tema*

*de los recursos humanos. O sea, no necesariamente una empresa que tenga tremendas ganancias, que esté muy instalada, [...] tecnificada [...] si la visión [...] más, [...] ideológica [...] de estos tipos [...] no integra a la persona como centro [...] estás igual hablando con las piedras; [...] no tienes contraparte, no hay interés; [...] los tipos siguen maximizando sus ganancias y le van a seguir estrujando el tema de las reformas laborales...”*

**RGAR 3**

### ❖ **El Fomento Productivo**

Esta *categoría secundaria* admite que el fomento productivo en la región también es un desafío a abordar en materia de construcción de ciudadanía laboral, en tanto mediante el fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; del fomento de la ciencia y la tecnología, de la innovación y el emprendimiento; la inversión productiva; y el mejoramiento de la capacidad, calidad y diversidad exportadora; eventualmente, y en la medida en que generan más empleo y mejores condiciones laborales, favorece también la constitución de ciudadanía laboral en la región.

*“...la micro, pequeña y mediana empresa, [...] genera más del 70 % de los puestos de trabajo en nuestro país [...], entonces es importante fortalecerlo, mejorar sus capacidades de... de competitividad...”*

**RGAR 4**

*“...el grueso de la empleabilidad la están dando las microempresas...”*

**RGAR 3**

*“...los Tratados de Libre Comercio lo único que [...] representan es una herramienta, una posibilidad; así es que si no lo abordamos [...] con proactividad, no nos empoderamos del concepto de que somos una región netamente exportadora...”*

**RGAR 4**

*“...todo lo que generamos en la región, en un 60% se va al extranjero; o sea, [...] más del 50% de los productos nuestros son para exportar, productos y servicios. Por lo tanto, [...] es súper importante el generar la conciencia a nivel regional de nuestra vocación exportadora, después tenemos la necesidad [...] de ir potenciando los rubros que [...] generan el mayor producto; [...] tenemos muy bien identificados cuáles son los nichos de mercado nuestro,*

*cómo los productos nuestros que... están generando prácticamente, por darte un ejemplo: el sector pesquero y el sector forestal, representan el 85% de las exportaciones, entonces tenemos muy concentrado eso, ¿cómo les incorporamos mayor valor?”*

**RGAR 4**

*“...esa declaración que hicimos hace años atrás que... nos declaramos región de emprendedores, vaya también formando parte [...] de la cultura de nuestra gente...”*

**RGAR 4**

*“...tenemos [...] que fomentar los espacios de financiamiento; [...] capital semilla...”*

**RGAR 4**

*“...el emprendimiento y la innovación tiene que ir acompañado de investigación, y ahí tenemos que sacarle provecho a esas 14 universidades [...] en nuestra región, [...] y ver de qué manera, la investigación que [...] realizan, [...] va siendo cada vez más aplicada.”*

**RGAR 4**

*“...tenemos [...] como otro desafío el [...] incremento en los índices de inversión, [...] no podemos sustentar el crecimiento de las exportaciones si no tenemos inversión que se vaya haciendo cargo de la diversidad de los productos, de las mejoras tecnológicas y de todo lo que se requiere para generar más y mejor cartera exportable...”*

**RGAR 4**

#### ❖ **La Equidad de Género**

Esta *categoría secundaria* hace referencia a que la búsqueda de mayor equidad laboral entre los géneros, también es un desafío a abordar en la construcción de ciudadanía laboral en la región. En este punto, los énfasis parecen estar puestos en los temas de la empleabilidad femenina, la capacitación y la legislación del trabajo que específicamente les afecta como mujeres.

*“...las mujeres nos hemos incorporado progresivamente en América Latina al mercado de trabajo, Chile es uno de los países que, rápidamente, puso techo [...] porque es uno de los que no ha crecido en esta última década – de la manera que debería haber crecido –...”*

**RGAR 3**

*“...hay una propuesta del Estado que plantea esto [...] del tema de las... licencias médicas por el hijo menor de un año, [...] pero el punto fundamental... uno pudiese decir: ‘bueno, ¿las mujeres son necesarias en el mercado de trabajo?, ¿[...] qué beneficios o qué modificaciones legales yo podría hacer para que el tema de la sala cuna [...] a lo mejor tenga una apertura y haya una aplicabilidad distinta,...?’ [...] ahí también tengo un tema [...] porque [...] la crianza de los niños no es un tema de las mujeres no más, es un tema de la sociedad [...] que [...] tiene que ver con su principal capital, [...] las generaciones de recambio [...] ahí [...] hay un tema que no deja de ser difícil, y es impresionante la falta de presencia de esta ciudadanía laboral, de estas mujeres que deberíamos haber salido a decir algo...”*

**RGAR 3**

*“...hacer una selección [para capacitación] de quiénes son los más vulnerables, [...] los que más lo necesitan [...] tenemos un grueso de trabajadores que no están organizados, que no tienen acceso, de jóvenes [...], de mujeres [...] que no tienen acceso...”*

**RGAR 3**

## **E. Propuestas para la Construcción de Ciudadanía Laboral**

Esta *subcategoría central* agrupa una serie de *categorías secundarias* obtenidas a través del procedimiento de codificación selectiva, que dan cuenta de las diversas propuestas planteadas por los(as) informantes para el proceso de construcción de ciudadanía laboral en la praxis cotidiana regional. Las *categorías secundarias* identificadas en este punto, dicen relación con propuestas como: el establecimiento de mesas triestamentales, la descentralización de recursos, la capacitación dirigencial, la articulación de organizaciones más representativas de los(as) trabajadores(as), la flexibilización de las jornadas laborales y el fortalecimiento de la labor preventiva de la Dirección del Trabajo; tal como aparecen citadas a continuación:

### ❖ Mesas Triestamentales

*“...hacer mesas, a lo menos provinciales, donde estén los tres estamentos: público, privado y los trabajadores, es un desafío que [...] se nos ha hecho [...] más difícil [porque] apareció la Agenda Bío – Bío, que se lleva el tiempo que los empresarios, [...] podrían tener para destinar en una mesa [...] como ésta, y por estas otras mesas en que están las CUT provinciales. Entonces, un desafío es [...] lograr tener mesas con los 3 sectores [...] donde del sector público estuviera: Economía, Hacienda, Trabajo, el Gobernador y los representantes de los empresarios con mayor presencia en cada provincia.”*

**RGAR 2**

### ❖ Descentralización de Recursos

*“Ahora, como hubo un Congreso, eso aparentemente se remedia, en los nuevos estatutos [...] que entrarán a regir, tendrá que derivarse, aunque sea un pequeño porcentaje, que asegure por lo menos que las CUT van a tener... teléfono...”*

**RTR 2**

### ❖ Capacitación Dirigencial

*“...se requiere un dirigente sindical preparado, y no me parece para nada absurdo, o que podría ser poco ético, en que la empresa entonces... [se preocupe de la capacitación dirigencial] si la empresa necesita de dirigentes sindicales buenos. [...] Porque si no hay un sindicato interesante, la empresa tiene que empezar [...] a negociar caso a caso...”*

**RER 2**

*“...queremos también una capacitación, entre comillas, tecnológica, porque nos vamos a comprar, [...] como 15 computadores... entonces, para enseñarles a las mujeres...”*

**RTR 2**

*“...esperamos terminar con – de aquí a dos años más – con una región que haya capacitado a sus dirigentes en los distintos territorios de desarrollo [...] a un gran número de ellos, de preferencia jóvenes, [...] estamos hablando de alrededor de unos 3.000, más o menos...”*

**RGAR 1**

*“...en esta región en particular, se está avanzando en generar esto mismo a nivel regional [los cursos para dirigentes sociales]. O sea, de qué manera, la región del Bío – Bío, con sus recursos asume que es necesario establecer capacitar a sus dirigentes sociales. Entonces, aprovechando esa experiencia, [...] estamos en un proceso de conversación con MIDEPLAN a propósito de la generación de un ‘fondo regional’, [...] para la capacitación de dirigentes.”*

**RGAR 1**

*“...el tema está [...] en encontrar cuál es el nicho que le interesa [...] a los dirigentes...”*

**RGAR 1**

#### **❖ Organizaciones más Representativas de los(as) Trabajadores(as)**

*“...la CUT, en realidad, como interlocutor de los trabajadores, no sirve, porque no está representando a los trabajadores, [...] sería mucho mejor de que hubiera un organismo [...] representativo de todos los sindicatos, de los grandes sindicatos del país o los más chicos [...] de personas nombradas, [...] pero no la CUT, porque la CUT es una cuestión... es una cúpula política que actúa guiado por otros intereses, [...] no por los intereses verdaderamente gremialistas de los trabajadores. Esa es la cuestión.”*

**RER 3**

#### **❖ Jornadas Laborales Flexibles**

*“...que se establezcan jornadas más flexibles; o sea, que exista la posibilidad de ordenar los horarios de trabajo por acuerdo entre los trabajadores y los empresarios, [...] si son las partes involucradas; ahora, dentro de un marco que dé la Ley, pero no puede ser [...] de que todo eso tenga que, en definitiva, ser sancionado o... ser autorizado por la Dirección del Trabajo en base a argumentos que son subjetivos, [...] como es, por ejemplo, ‘dependiendo del comportamiento que haya tenido [...] la empresa’, [...] ¿Quién califica eso?, ¿cómo lo califican?, [...] No, tienen que dar el marco no más [...] Y el marco es decir: ‘oye, ningún trabajador puede trabajar más de tantas horas al mes’, [...] pero si se ponen de acuerdo...”*

**RER 3**

**❖ Fortalecer Labor Preventiva de la Dirección del Trabajo**

*“...cuando es un error no debieran pasar una multa, sino una advertencia, [...] pero si se pilla [...] que [...] por una avivada del empresario están haciendo una cosa mal... ¡afórrenselo!, ni un problema, [...] Pero hoy día no es así el criterio, [...] da la impresión de que lo que andan buscando [...] es recaudar plata, [...] eso no le hace ningún favor a los empresarios, sobre todo a los chiquititos, [...] que están tratando de sacar adelante su empresa...”*

**RER 3**

*“...el grueso de la empleabilidad la están dando las microempresas, [...] en el país estas empresas pequeñas tienen muy bajo acceso a la asistencia técnica, en términos de tener asesores que le vayan indicando cómo cumplir la ley adecuadamente. Entonces, [...] este diagnóstico, esta información, ha potenciado en la Dirección del Trabajo – y [...] también, [...] – en la legislación laboral – sobre todo en la última reforma, [...] – de que es absolutamente necesario un trabajo ligado a esta lógica de integrar a los actores, de ofrecerles otros productos que sean pertinentes a generar conductas diferentes, pero no por el lado [...] de la multa, sino por el lado de la capacitación.”*

**RGAR 3**

## 5.4 Discusión y Síntesis de Resultados

### 5.4.1 Conceptualizaciones Teóricas sobre Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío

Este objetivo específico, busca desentrañar las concepciones que sobre la ciudadanía laboral existirían en la región; a través de identificar, por un lado, cuáles son los *elementos de contenido de la ciudadanía laboral* que estarían presentes en los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo en la región; y por otro, del descubrimiento de los *roles, papeles o funciones* que éstos asignan a cada uno de los tres *actores* del mundo laboral sobre los que fija la mirada el presente estudio.

A continuación, aparecen sintetizados los principales hallazgos que intentan dar respuesta a estas dos interrogantes:

#### A. Contenido de la Ciudadanía Laboral

Los elementos de contenido de la ciudadanía laboral con mayor presencia en los discursos y prácticas de los actores regionales implicados en el estudio, dicen relación con: *los derechos laborales, la identidad del (la) trabajador(a), y la calidad de vida en el trabajo.*

Respecto de los **derechos laborales**, y particularmente el *derecho al trabajo*, llama la atención la escasa o nula mención que se hace de éste como un derecho humano fundamental, y particularmente como un derecho fundamental del (la) trabajador(a) como ciudadano(a); siendo más bien referido por la mayoría de los(as) informantes de modo indirecto, donde el trabajo aparece concebido más bien como una actividad de subsistencia y como capital humano productivo, fortaleciendo las tesis que plantean la retirada del trabajo como eje articulador de la sociedad, y concordando con los antecedentes ofrecidos por el Informe del PNUD del año 2002, donde para un significativo 58% de los(as) chilenos(as), el trabajo constituye, fundamentalmente, sólo un medio para conseguir recursos económicos.

Con relación a los *derechos de sindicalización y huelga*, y a diferencia de lo ocurrido con el derecho al trabajo, tanto desde el mundo de los(as) trabajadores(as) como desde el mundo empresarial, estos derechos aparecen mencionados explícitamente como tales. Sin

embargo, se puede apreciar claramente la existencia de, al menos, dos posiciones respecto de ellos: a) una que es más bien opuesta a su utilización como medio de ejercicio de esta ciudadanía laboral, vinculada a la idea de las 'relaciones laborales modernas', a las 'buenas prácticas' entre empresariado y trabajadores(as) – idea promovida con fuerza desde el Consejo de Usuarios de la Dirección del Trabajo en la región – y a los(as) trabajadores(as) y empresarios(as) marcados por una lógica de producción de corte postfordista, de un sindicalismo 'de empresa', 'de involucramiento', propio de la era del *toyotismo*<sup>68</sup>; y b) otra que defiende incondicionalmente su carácter de derecho humano fundamental, vinculada a la CUT y los sectores más tradicionales del mundo de los(as) trabajadores(as), correspondiente a un sindicalismo de matiz de producción *fordista*<sup>69</sup>.

Respecto de la *capacitación laboral*, y desde el actor gubernamental, el tema aparece fuertemente vinculado a los desafíos de competitividad internacional a los que debe enfrentarse la región o al fortalecimiento de los(as) trabajadores(as) – por esta vía – como actor social relevante; en tanto que desde el mundo del trabajo, la demanda por capacitación laboral parece ser más bien débil, secundaria a otros temas o simplemente un factor que han tenido que asumir a instancias de sus empleadores; lo que también concuerda con los resultados presentados en el Informe del PNUD del 2002, donde se señala que un significativo 42% de los(as) chilenos(as) prefiere un trabajo que le asegure ingresos, en lugar de uno donde sean respetados sus derechos laborales.

Ahora, y sobre el tema de la **identidad del (la) trabajador(a)**, particularmente de su *identidad como ciudadano(a)*, se tiene que tal concepción aparece, de forma más o menos explícita, tanto desde el mundo de los(as) trabajadores(as), como desde el actor gubernamental; y mientras los primeros enfatizan el carácter de ciudadanos(as) en términos generales; es decir, el (la) trabajador(a) en tanto un(a) ciudadano(a) más; entre los segundos también aparece el tema específico de la ciudadanía laboral; o sea, el (la) trabajador(a) como un tipo específico de ciudadano(a).

---

<sup>68</sup> Se trata de un sindicalismo menos ideologizado, más a la defensiva, que ya no propugna el control social de la producción, sino que, en general, acepta el orden del capital y el mercado, adhiriendo a un acríptico sindicalismo de participación y negociación.

<sup>69</sup> Esto es, un sindicalismo más ofensivo, más ideológico, con más conciencia de clase, de carácter más autónomo y anticapitalista, que proponía el control social de la producción y se mantenía cercano al modelo socialista.

El tema de la *diversidad de género*, como otro componente de la identidad del (la) trabajador(a), aparece tanto entre los(as) representantes de los(as) trabajadores(as), como entre el actor gubernamental; pero mientras ambos actores advierten la necesidad de contemplar la variable género en las políticas públicas y en toda materia que afecte el desempeño de la fuerza de trabajo, sólo desde el segundo actor se la vincula directamente al tema de la ciudadanía laboral.

Finalmente, en lo referente a la **calidad de vida en el trabajo**, cabe mencionar que mientras desde el mundo de los(as) trabajadores(as) este tema aparece sólo de forma implícita, desde el actor gubernamental, en cambio, aparece explícitamente como una exigencia de competitividad internacional, por una parte; o como elemento de construcción de ciudadanía laboral, por otra; en tanto que desde el empresariado, se supedita al tema de la productividad de la empresa y se asume como parte de la responsabilidad social de ésta. También en este punto, es válida – para el mundo del trabajo regional – la comparación de esta pasividad mostrada por los(as) trabajadores(as) en cuanto a la defensa de este tema, con ese 42% de chilenos(as) que prefiere un empleo que le asegure ingresos en lugar de uno donde se le respeten sus derechos laborales, que evidencia el estudio del PNUD.

## **B. Rol de los Actores Involucrados en la Construcción de Ciudadanía Laboral**

Según los discursos y prácticas de los actores laborales de la región del Bío – Bío que formaron parte de este estudio, los roles, papeles, o funciones asignadas a cada uno de los tres actores del mundo del trabajo implicados en la investigación, en lo referente a la construcción de ciudadanía laboral, son los siguientes:

### ***El Estado:***

✓ Promoción de la Participación Ciudadana: Desde el mundo de los trabajadores y trabajadoras, se sostiene que la participación ciudadana debiera ser una obligación para todas las autoridades de gobierno, pues es una atribución que le cabe a todo(a) ciudadano(a) en democracia; y en el caso específico de la participación ciudadana del (la) trabajador(a), demandan del Estado la entrega de elementos básicos para hacerla posible. Mientras, desde el actor gubernamental regional, se hace referencia al tema desde dos puntos: la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y

el Programa de Modernización de la Gestión Pública, ambos con desarrollo en la VIII Región del Bío – Bío; confirmando con esto el rol que le atribuyen los trabajadores y trabajadoras.

✓ Regulación de las Relaciones Laborales: ya sea relevando la importancia del trabajo frente al capital, reconociendo la legislación internacional en materia laboral, o tendiendo a mejorar la calidad de vida en el trabajo, como plantean los trabajadores y trabajadoras; ya sea propiciando climas para las buenas relaciones laborales, adecuándose a los cambios que exige la competitividad internacional, tratando de combinar justicia y modernidad en estas relaciones, según piensan los actores gubernamentales de la región; o sólo estableciendo marcos regulatorios generales, dejando más espacio para la libre negociación entre las partes directamente involucradas: trabajadores(as) y empleadores(as), y fortaleciendo la labor preventiva del Estado en materia laboral, como sugiere el actor empresarial.

✓ Promoción de la Capacitación Laboral: rol expuesto únicamente por el actor gubernamental, fundamentalmente por el tema de la adecuación a los crecientes niveles de competitividad internacional a los que el mundo del trabajo debe hacer frente.

✓ Promoción de la Capacitación Dirigencial: rol evidenciado sólo por el actor gubernamental, desde dos perspectivas: por un lado, y en términos generales, desde el Programa para el Fortalecimiento de las Alianzas entre el Estado y la Sociedad Civil, que considera una línea de capacitación a dirigentes sociales, y por otro, y en términos más particulares, desde la construcción de ciudadanía laboral.

✓ Generación de Empleo: rol puesto en evidencia principalmente por el empresariado y el actor gubernamental como forma de contribuir a la construcción de ciudadanía laboral; de modo más o menos directo, y a través de acciones orientadas, fundamentalmente, a la promoción del emprendimiento; el fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; y la creación de empleo de emergencia.

**Los Trabajadores y Trabajadoras:**

- ✓ La Productividad y el Emprendimiento: en tanto rol que correspondería asumir a los(as) trabajadores(as), ya que iría en directo beneficio de su ciudadanía laboral; según la lógica empresarial de supeditar los beneficios de los(as) trabajadores(as) a su desempeño productivo; o en tanto, según los(as) trabajadores(as), así se releva el papel del trabajo al mismo nivel que el del capital, dentro del proceso productivo; por lo que, de modo indirecto, contribuiría positivamente a la construcción de ciudadanía laboral.
  
- ✓ El Ejercicio de los Derechos Laborales: en tanto elementos de contenido y ejercicio de la ciudadanía laboral. Tanto desde el actor gubernamental, como desde el propio mundo de los(as) trabajadores(as), el énfasis está puesto en los derechos de asociación para la resolución de problemas, ya sea dentro de la empresa en que laboran, como a nivel de la región y el país en general; apareciendo aquí los dos ámbitos de acción de la ciudadanía laboral puestos de manifiesto por Oscar Ermida Uriarte: la *participación intrasindical y en la empresa*, por una parte, y el *derecho de participación para el sindicato en sentido amplio*, esto es: negociación colectiva, participación institucional y concertación social, por otra. Así, este rol de los trabajadores y trabajadoras, aparece más directamente vinculado a la construcción de ciudadanía laboral que el anterior.
  
- ✓ La Incidencia en las Políticas Públicas: siendo éste el rol más ambicioso y activo de los(as) trabajadores(as) en materia de construcción de ciudadanía laboral, puesto en evidencia tanto por los(as) trabajadores(as), como el actor gubernamental, quienes coinciden en sostener la participación de los trabajadores y trabajadoras como ciudadanos(as) en la construcción de las políticas públicas, fundamentalmente gracias a la implementación progresiva de la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y al emergente concepto de ciudadanía laboral.

**Las Empresas:**

✓ Emprendimiento y Generación de Empleo: en tanto rol generalmente reconocido del mundo empresarial, y que influye fuertemente en la ciudadanía laboral. En este punto, los diferentes actores entrevistados, dan cuenta de esta función; ya sea para plantear la contradicción entre este importante rol asumido por las empresas en la sociedad y la imagen negativa que suele tenerse de ellas, y que es necesario flexibilizar aún más las normas laborales para permitir una mayor generación de empleo, desde el empresariado; o ya sea para advertir la necesidad de fortalecer a las microempresas, evaluar favorablemente la actividad emprendedora regional en el sector exportador, dando cuenta de la necesidad de incrementar los índices de inversión productiva y el desarrollo de la ciencia y tecnología, desde el actor gubernamental; o simplemente para reconocer el aporte de la empresa en materia de generación de empleo, aunque sin dejar de lado la defensa de sus derechos laborales frente a éstas, de parte de los(as) trabajadores(as).

✓ Responsabilidad Social Empresarial y Calidad de Vida en el Trabajo: rol social de las empresas que también tendría efectos en la ciudadanía laboral, en tanto afectaría directamente a la calidad de vida en el trabajo. Este concepto sólo aparece en el discurso del empresariado y del actor gubernamental, que supeditan este tema a la productividad de las empresas y/o a sus niveles de competitividad internacional. Sin embargo, destaca positivamente el hecho de que el empresariado tenga conciencia de los distintos ámbitos que estaría abarcando el concepto de responsabilidad social de las empresas, considerando tanto el ambiente de trabajo al interior de ellas, como el entorno social y ambiental en el que están insertas, todo lo cual redundaría en mejoras a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Respecto de este último punto, y según Fritzen, es posible distinguir tres niveles diferentes de Responsabilidad Social Empresarial:

a) "Abordaje de la Obligación Social: admite que las únicas obligaciones de responsabilidad social de la empresa son aquellas exigidas por ley. Una empresa que acredita en este método satisfacer apenas esas obligaciones, o sea, no asume ningún esfuerzo voluntario;

b) Abordaje de la Responsabilidad Social: reconoce que la empresa tiene responsabilidades económicas y sociales. Las responsabilidades económicas son la optimización de las ganancias y el aumento del patrimonio líquido de los accionistas. Las responsabilidades sociales consisten en lidiar con los problemas sociales actuales, pero somete éste al punto en que el bienestar económico de la empresa no sea afectado de forma negativa;

c) Abordaje de la Sensibilidad Social: enfatiza que la empresa no tiene solamente responsabilidades económicas y sociales – ella también precisa anticiparse a los futuros problemas sociales y destinar recursos organizacionales para lidiar con esos problemas.”<sup>70</sup>

Según esta clasificación, el empresariado de la VIII Región del Bío – Bío del que da cuenta esta investigación, se encontraría transitando desde un *abordaje de obligación social*, a otro de *responsabilidad social*, lo que resulta positivo en materia de construcción de ciudadanía laboral, aunque no suficiente.

---

<sup>70</sup> FRITZEN, Fabio. *Responsabilidade Ambiental – Um Estudo da Refinaria IPIRANGA S.A.* En INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. *Responsabilidade Social das Empresas. A contribuição das universidades*. Editora Fundação Peirópolis, São Paulo, Brasil, 2002. Página 342. (Traducción propia)

### 5.4.2 Intervenciones Sociopráxicas en la Construcción de Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío.

Este objetivo específico, busca, a través de los discursos y prácticas vivenciadas por los diversos actores laborales involucrados en la investigación, conocer cuáles son los '*medios de ejercicio de la ciudadanía laboral*' en la región, la '*articulación de actores*' en este proceso de (de)construcción, así como los '*avances*', '*desafíos*' y '*propuestas*'.

A continuación, aparecen sintetizados los principales hallazgos que intentan dar respuesta a estas interrogantes:

#### A. Medios de Ejercicio de la Ciudadanía Laboral

✓ Las Leyes Laborales: reconocidas por todos los actores como medio de ejercicio de la ciudadanía laboral. Desde el actor gubernamental se enfatizan los aspectos de difusión y resguardo de los derechos que de estas leyes se derivan, pero también de su modernización y flexibilización para adecuarse al nuevo contexto de competitividad internacional; punto en el coincide con el empresariado. Los(as) trabajadores(as), por su parte, ven en estas leyes una protección a los derechos fundamentales del trabajo, haciendo especial énfasis en los de sindicalización y huelga. En este punto, las opiniones de los(as) entrevistados(as) se tocan con lo que se suele llamar la *doctrina de la ciudadanía laboral* o los *derechos fundamentales del trabajador*, y que siguiendo a Juan Pablo Pérez Sáinz, forman parte de uno de los elementos de contenido de la ciudadanía laboral.

✓ El Diálogo Informado: aquí tanto el actor empresarial, como los(as) trabajadores(as) coinciden en sostener que este mecanismo es necesariamente anterior a otras formas de presión; pero se advierte en este último actor una diferencia entre una lógica de involucramiento de los(as) trabajadores(as) y los sindicatos con sus empleadores(as) y las empresas, más de colaboración que de conflicto, propia de lo que se denomina actualmente como las '*relaciones laborales modernas*' o las relaciones laborales del modelo de producción postfordista, particularmente del toyotismo; y una postura del sindicalismo tradicional asociada al modelo de producción fordista, más favorable al uso de mecanismos de presión en la exigencia de sus demandas.

✓ Las Denuncias y las Huelgas: cuyo carácter de medios de ejercicio de la ciudadanía laboral es puesto en evidencia por los diversos actores; aunque desde la postura empresarial y del mundo del trabajo más ligado al sindicalismo postfordista, se tienden a evitar estos medios; mientras desde el sector del sindicalismo tradicional y más ligado al fordismo, se los reivindica como derechos fundamentales del (la) trabajador(a).

✓ Las Organizaciones de Trabajadores(as): punto en que destaca la necesidad que los(as) trabajadores(as) advierten de articularse interinstitucionalmente, en los niveles local, regional, nacional e internacional; y en los beneficios que esto les significaría; pero también donde dejan entrever que estas formas de articulación no están del todo claras o bien resueltas entre ellos(as) hasta ahora.

✓ La Participación Ciudadana: este mecanismo de ejercicio resulta ser consecuente con la *identidad como ciudadano(a)* que también estaría formando parte del contenido de esta ciudadanía laboral en la región. Aquí, tanto desde la perspectiva de los(as) trabajadores(as), como del actor gubernamental, se hace referencia a la importancia de la participación ciudadana activa; pero mientras dentro de los primeros actores se releva la necesidad y la responsabilidad del mundo del trabajo de incidir en la construcción de políticas públicas, refiriéndose de modo indirecto al ejercicio de la ciudadanía laboral; sólo desde el segundo actor se hace más notoria y directa la vinculación entre la participación ciudadana y la construcción de ciudadanía laboral.

## **B. Articulación de Actores en la (De)Construcción de Ciudadanía Laboral**

### ***Trabajadores(as) y Empresarios(as):***

✓ ¿Relaciones Utilitaristas o de Integración?: en este punto, y frente a los mismos hechos referidos por los informantes, existen posturas encontradas; ya que mientras para el sindicalismo tradicional fordista las acciones que desde las empresas se realizan en nombre de la llamada responsabilidad social empresarial, la presencia activa de dirigentes sindicales en los Encuentros Regionales de la Empresa (EREDE), y la negociación conjunta frente al Parlamento en materia de la Ley de Pesca; son ejemplos de la actitud utilitarista que los empresarios mantendrían en sus relaciones con los(as) trabajadores(as); desde el empresariado y el nuevo sindicalismo de corte postfordista, los citados ejemplos son más

bien muestras de relaciones de integración en el marco de las relaciones laborales modernas.

✓ Relaciones Conflictivas: rechazadas por el mundo empresarial y los(as) trabajadores(as) envueltos(as) en una lógica de relaciones laborales modernas o postfordistas; pero a la vez legitimadas desde la otra lógica de relaciones laborales pertenecientes al sindicalismo tradicional, ligado al fordismo y más tendiente a hacer uso de medios conflictivos en la resolución de sus problemas o demandas.

✓ Relaciones de Exclusión: evidenciadas hacia el mundo de los(as) trabajadores(as), y en particular, en el marco de la 'Agenda del Bío – Bío', una iniciativa originada desde el mundo empresarial que actualmente cuenta con el efectivo respaldo del Gobierno Regional, trabajando en conjunto desde distintos frentes y en variados temas en pro del desarrollo de la región. Aquí, tanto el actor empresarial, como el gubernamental, corroboran esta relación de exclusión, aunque no cierran la posibilidad de que, en instancias posteriores, el mundo de los(as) trabajadores(as) de la región sea incorporado en el marco de la Agenda como un tercer actor más.

#### ***Trabajadores(as) y Trabajadores(as):***

✓ Relaciones Colaborativas: que dentro de la región se estarían dando dentro de la orgánica tradicional de la CUT, particularmente sus reuniones cada dos o tres meses; en eventos extraordinarios organizados por ésta o por otros actores presentes en el mundo laboral; en movilizaciones; y en la búsqueda de nuevas formas de articulación entre ellos(as).

✓ Relaciones Conflictivas: Los recortes de entrevista agrupados bajo esta *subcategoría secundaria*, identifica las relaciones conflictivas que se dan entre los trabajadores y trabajadoras de la región en materia de construcción de ciudadanía laboral. De esta forma, el principal factor de conflicto evidenciado se refiere al cuestionamiento de la representatividad de la CUT, la politización de corte partidista que la marcaría, y la poca autonomía de que dispondrían las organizaciones sindicales afiliadas a ella.

**Trabajadores(as) y Estado:**

- ✓ Relaciones Colaborativas: fundamentalmente las establecidas legalmente en defensa de los derechos laborales, como las denuncias ante la Inspección del Trabajo, las actividades de fiscalización y el apoyo brindado en la constitución de sindicatos; la colaboración en la difusión de los derechos laborales; las actividades de capacitación laboral y dirigencial; y otras acciones de corte más bien político, como son las mesas provinciales de trabajo, el acuerdo de agendas y la firma de convenios.
  
- ✓ Relaciones Distantes: donde desde el mundo de los(as) trabajadores(as), se advierte una suerte de desresponsabilización por parte del Estado en materias que les afectan directamente (salud, educación, trabajo), debido al rol más bien subsidiario asumido por éste en la actualidad y a su lógica de privatizaciones. Por otra parte, desde el actor gubernamental, también se advierte que hay espacios de interlocución generados desde el Estado en que los(as) representantes del mundo de los(as) trabajadores(as) no participan, como es el caso particular en la región del Consejo de Usuarios de la Dirección del Trabajo.
  
- ✓ Relaciones Triviales: evidenciadas desde el mundo de los(as) trabajadores(as), en tanto no constituyen, a su juicio, formas sustantivas de participación ciudadana, conformando más bien instancias comunicativas o consultivas de menor relevancia.
  
- ✓ Relaciones Conflictivas: donde, tanto desde los(as) trabajadores(as), como desde el actor gubernamental, la visión es que la problemática que genera mayor tensión entre estos actores es la cesantía, el desempleo; apareciendo también una fuerte crítica desde el primer actor a las actividades de reconversión efectuadas en la zona del carbón en la región; mientras desde el segundo actor, se sostiene que estas duras reacciones del mundo del trabajo hacia el Estado, se fundan en la creencia de que a éste corresponde casi exclusivamente la responsabilidad de solucionar esta clase de problemas, en circunstancias que debe hacerlo de modo conjunto con el sector privado.

**Empresarios(as) y Estado:**

✓ Relaciones Colaborativas: que, según las acciones comentadas por los(as) informantes, existen al menos tres vertientes que posibilitan estas relaciones: 1) los compromisos de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, derivados del Instructivo Presidencial de Participación Ciudadana, implementados en la región; 2) las instancias de capacitación y asesoría técnica ofrecida desde la Dirección del Trabajo Regional a través de la participación en el Consejo de Usuarios; y 3) los acuerdos de cooperación público – privada en el marco de la Agenda del Bío – Bío.

✓ Relaciones Conflictivas: los temas que revisten mayor conflicto con el Estado dicen relación con la inflexibilidad de la Ley Laboral para regular las jornadas de trabajo de común acuerdo entre trabajador(a) y empresario(a); y con las fiscalizaciones de la Inspección del Trabajo y de Impuestos Internos.

**Relaciones Tripartitas:**

✓ Tareas Realizadas: punto donde es posible distinguir 4 vertientes que han posibilitado la creación de estas instancias en la región: 1) los compromisos ministeriales de participación ciudadana, a través de la realización de 'open spaces' con los usuarios del SENCE, los seminarios organizados por el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC); 2) el Programa de Modernización de la Gestión Pública, a través de su línea de participación ciudadana incorporada en la elaboración de los Programas de Desarrollo Territorial en la región; 3) la Dirección del Trabajo Regional, a través de la creación del Consejo de Usuarios y de la realización de los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas; y 4) la firma de un Pacto Social por el desarrollo de la región entre sus diversos actores.

✓ Tareas Pendientes: en este punto se espera incorporar a los tres actores del mundo laboral regional en las diversas instancias ya creadas, como es el caso de incorporar a los trabajadores y trabajadoras a la Agenda del Bío – Bío y del empresariado a las mesas de trabajo con las CUT provinciales.

### C. Avances en la Construcción de Ciudadanía Laboral

✓ Instalación del Concepto de Ciudadanía Laboral: aunque sólo se verifica su hallazgo en la región en el marco de la Dirección del Trabajo; lo que resultaba esperable, en tanto desde su Departamento de Estudios, en Santiago, se han efectuado investigaciones en torno de esta temática.

✓ Establecimiento de Relaciones Colaborativas: punto donde los representantes de los tres actores implicados en el estudio coinciden, siendo las principales instancias de articulación mencionadas: la Agenda del Bío – Bío, por el buen nivel logrado en la articulación público – privada; el Consejo de Usuarios de la Dirección del Trabajo, por la capacidad de haber logrado vincular a representantes de los tres actores del mundo del trabajo en la región; y los ejemplos de relaciones laborales ‘modernas’ entre el mundo empresarial y los(as) trabajadores(as).

✓ Participación Ciudadana: donde se mencionan el Programa de Modernización de la Gestión Pública y la Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana, como las vertientes más generales que han impulsado estos avances. En términos más específicos, favorecen el desarrollo de la participación ciudadana en la región: la existencia de un(a) encargado(a) de participación ciudadana por cada SEREMI, el Comité Intersectorial de Participación Ciudadana (CIPAC), orientado a elaborar un Plan Regional de Participación Ciudadana; las Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), implementadas en los servicios públicos; el Sistema de Registro y Monitoreo de los Compromisos Ministeriales de Participación Ciudadana (SIRMON); las discusiones con dirigentes de la sociedad civil regional respecto de la nueva Ley de Participación Ciudadana en la Gestión Pública; y el Consejo Regional de Usuarios que, desde la Dirección del Trabajo, apuesta a la incorporación activa de los distintos actores del mundo laboral a las lógicas de planificación del servicio.

✓ Capacitación Laboral: donde desde el mundo de los(as) trabajadores(as) se mencionan las capacitaciones laborales impulsadas por la empresa, en tanto que desde el actor gubernamental se enfatiza el Programa Chile Califica, las capacitaciones a trabajadores(as) y a microempresarios(as) hechas por la Dirección del Trabajo.

- ✓ Capacitación Dirigencial: desde el actor gubernamental, en términos generales, se tienen las actividades de capacitación a dirigentes sociales previstas por el Fondo de Capacitación para Dirigentes de Organizaciones de la Sociedad Civil y de la Ley Indígena; mientras que desde un punto de vista más particular, desde la CUT de la Provincia de Concepción se tiene la capacitación dirigencial para mujeres trabajadoras, y desde el sector gubernamental, los programas destinados a fortalecer las organizaciones de los trabajadores, a través de la capacitación de sus dirigentes sindicales.
  
- ✓ Difusión de Derechos Laborales: en este punto, se aprecian las actividades de difusión de derechos impulsadas por la Dirección del Trabajo y la CUT de Concepción.
  
- ✓ Emprendimiento y Generación de Empleo: a través de la alianza público – privada existente en el marco de la Agenda del Bío – Bío; que a su vez tendrían incidencia en la construcción de ciudadanía laboral y que, fundamentalmente, dicen relación con: *el apoyo a la actividad emprendedora* (a través de la creación de tres incubadoras de empresas en tres universidades de la región, la constitución de una Agencia de Promoción de Inversiones, y las líneas de financiamiento provenientes de INNOVA Bío – Bío), y *el desarrollo de la ciencia y la tecnología* (a través de la instalación de infocentros, la construcción de un Centro de Biotecnología en la Universidad de Concepción, y el Foro Global de Biotecnología, a realizarse en la región entre los días 2 y 4 de Marzo del año en curso).

#### **D. Desafíos en la Construcción de Ciudadanía Laboral**

- ✓ La Incorporación de la Ciudadanía Laboral en la Planificación de los Servicios: de modo de institucionalizar su práctica y no dejarla al mero arbitrio de las personas encargadas de la dirección de éstos.
  
- ✓ La Descentralización: un tema que a juicio de todos los actores debe abordarse, al menos, en dos sentidos: descentralización de las decisiones, y descentralización de los recursos.
  
- ✓ La Representatividad de los Actores: en tanto aparece una crítica y un cuestionamiento a la representatividad de la CUT, desde los tres actores; y desde el actor gubernamental además, surge la necesidad de asegurar también la representatividad del actor empresarial.

- ✓ La Falta de Recursos humanos, financieros y materiales: que, sumado al carácter de discontinuidad de los mismos, no hacen sustentable en el mediano y largo plazo, el trabajo orientado a la construcción de ciudadanía laboral.
  
- ✓ La Ausencia de Tribunales del Trabajo: demanda planteada exclusivamente desde el mundo de los(as) trabajadores(as), en tanto constituye una limitante a la construcción de ciudadanía laboral.
  
- ✓ La Capacidad de Incidir: en las políticas públicas, en tanto ciudadanos(as) y en tanto trabajadores(as).
  
- ✓ La Articulación de los(as) Trabajadores(as): a través de la búsqueda de nuevas, efectivas, y más representativas formas de articulación de éstos(as), para hacer frente a las necesidades que plantean los nuevos tiempos en materia de construcción de ciudadanía laboral en la región, y aunque la CUT insista en ser ella misma la que articule esta orgánica a nivel central.
  
- ✓ La Reducción de la Jornada Laboral y la Calidad de Vida: desafío a asumir desde los diversos actores involucrados, ya que experiencias citadas muestran cómo la calidad de vida del trabajador y trabajadora, en un sentido amplio, resulta postergada en función de la pura subsistencia.
  
- ✓ El Fortalecimiento de la Participación Ciudadana: donde, desde los(as) trabajadores(as) se enfatiza la influencia de la Dictadura en esta cultura de no participación, se critican las formas actuales de participación ciudadana no son sustantivas, y se advierte la necesidad de tener un rol verdaderamente activo en la construcción de las políticas públicas. Desde el actor gubernamental, en tanto, si bien se reconoce la difícil progresión a niveles de participación más sustantivos, se tiende más bien a relevar las acciones que se están implementando para ir mejorando esta situación, entre las que destaca la elaboración del Plan Regional de Participación Ciudadana.
  
- ✓ La Capacitación Laboral Permanente: punto en el que el mundo de los(as) trabajadores(as) y el actor gubernamental coinciden, al reconocer los beneficios productivos y en las remuneraciones de los(as) trabajadores(as) si se genera, a través de la capacitación

laboral, mejores niveles de competitividad de la fuerza laboral regional, sobre todo en una región donde las exportaciones juegan un importante papel.

✓ La Capacitación Dirigencial: aquí, los diferentes actores entrevistados coinciden en advertir los beneficios de contar con dirigentes bien preparados; y mientras desde el empresariado se plantea la posibilidad de aportar a la formación de los dirigentes sindicales de sus propias empresas; desde los(as) trabajadores(as) y el actor gubernamental, se advierte la necesidad de fortalecer las capacidades dirigenciales de los jóvenes, las mujeres, los(as) trabajadores(as) rurales, y de contar permanentemente con fondos destinados a este tipo de capacitación, que también debe ir readecuándose a las nuevas exigencias que plantea el paso del tiempo.

✓ La Asociatividad y el Capital Social: tanto desde los(as) trabajadores(as), como desde el sector gubernamental, se tiene conciencia de los aspectos negativos que plantea el individualismo, y de las fortalezas que, por otra parte, implican la asociatividad y el capital social para los(as) trabajadores(as) y para el empresariado; sobre todo si lo que se pretende es aumentar con esto los niveles de competitividad internacional, fortalecer la sociedad civil en un contexto de democracia, o derechamente, constituir ciudadanía laboral.

✓ El Reconocimiento de los Derechos Laborales: observación hecha tanto por los(as) trabajadores(as), como por el actor gubernamental, que está fuertemente marcado por los acuerdos internacionales que en materia laboral Chile ha suscrito y debe terminar de incorporar en su legislación interna, y por los desafíos de competitividad internacional que ha asumido mediante la firma de Tratados de Libre Comercio (TLC).

✓ Las Relaciones Laborales Modernas: relaciones que estarían marcadas por una lógica más colaborativa y de menos conflicto entre los actores, correspondiendo más bien a modelos de producción postfordista y alejados del sindicalismo tradicional. Desde un punto de vista más práctico, destacan, en este aspecto, los Encuentros de Relaciones Laborales Modernas impulsados por la Dirección del Trabajo en la región.

✓ El Predominio de la Lógica del Capital sobre el Trabajo: donde tanto el actor gubernamental como los(as) trabajadores(as), coinciden en la necesidad de concebir a la

persona humana como el centro del proceso productivo, para revertir la centralidad del capital en dicho proceso.

✓ El Fomento Productivo: desafío a abordar en tanto mediante el fortalecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa; el fomento de la ciencia y la tecnología, de la innovación y el emprendimiento; la inversión productiva; y el mejoramiento de la capacidad, calidad y diversidad exportadora; eventualmente, y en la medida en que generan más empleo y mejores condiciones laborales, favorece también la constitución de ciudadanía laboral en la región.

✓ La Equidad de Género: punto en que los énfasis parecen estar puestos en los temas de la empleabilidad femenina, la capacitación y la legislación del trabajo que específicamente les afecta como mujeres.

#### **E. Propuestas para la Construcción de Ciudadanía Laboral**

En este punto, y desde los diversos actores implicados en el estudio, las propuestas específicas para la construcción de ciudadanía laboral en la región, dicen relación con:

- ✓ el establecimiento de mesas triestamentales,
- ✓ la descentralización de recursos,
- ✓ la capacitación dirigencial,
- ✓ la articulación de organizaciones más representativas de los(as) trabajadores(as),
- ✓ la flexibilización de las jornadas laborales,
- ✓ y el fortalecimiento de la labor preventiva de la Dirección del Trabajo.

### **5.4.3 Conclusiones: Elementos Constituyentes de la Ciudadanía Laboral en la VIII Región del Bío – Bío.**

Luego de haber presentado el análisis pormenorizado de los objetivos específicos, corresponde dar respuesta al objetivo central de la investigación y al supuesto investigativo.

De los datos expuestos precedentemente en el detalle de las categorías de respuesta que agrupaban los objetivos 1 y 2, es posible identificar, desde los actores del mundo del trabajo de la región, y en base a los *elementos constitutivos de la ciudadanía laboral* propuestos por Pérez Sáinz, que los elementos de la ciudadanía laboral presentes en sus discursos y prácticas, de modo más marcado, son los siguientes:

#### ***Contenidos de la Ciudadanía Laboral:***

- ✓ Los derechos laborales; y entre ellos el derecho al trabajo, a la sindicalización y huelga, y a la capacitación laboral. Elementos que ya habían sido puestos en evidencia desde las aportaciones teóricas de Pérez Sáinz, y que también aparecen en los discursos y prácticas de los actores laborales implicados en el estudio.
  
- ✓ La identidad del (la) trabajador(a); tanto en su dimensión de ciudadano, como en su diversidad de género. Elemento que resulta ser más bien un aporte de los teóricos comunitaristas de la ciudadanía, y de los propios actores implicados en la investigación, que aquí parece conveniente integrar al elemento de contenido de la ciudadanía laboral propuesto por Pérez, en tanto dimensión simbólica que complementa la dimensión más jurídica a la que hace referencia el autor.
  
- ✓ La calidad de vida en el trabajo; que tiende a circunscribir los derechos y beneficios de los trabajadores y trabajadoras a la categoría más amplia que implica la calidad de vida en el trabajo, tal vez aduciendo su carácter teleológico, como fin a perseguir a través de la construcción y el ejercicio de la ciudadanía laboral. De todas formas, este elemento resulta ser un aporte de los propios actores laborales involucrados en la investigación, que también parece conveniente agregar al elemento de contenido de la ciudadanía laboral propuesto por Pérez Sáinz, en cuanto complementa la dimensión jurídica expuesta por el autor, con esta otra de corte más bien finalista.

**Actores Involucrados en el Proceso de (Des)Construcción de Ciudadanía Laboral:**

En este punto, a partir de los discursos y prácticas de los actores laborales regionales participantes de la investigación, es posible identificar al actor gubernamental, a los trabajadores y trabajadoras, y al empresariado; además de otras organizaciones e instituciones como la OIT, las ONGs, la Iglesia Católica, las universidades, las empresas extranjeras, etc. que no fueron incorporadas en este estudio, pero que fueron referidas ocasionalmente por los(as) informantes, denotando que existe la conciencia de la presencia de otros actores involucrados. Ahora, según los elementos que en este punto identifica Pérez Sáinz, a nivel de la región falta asimilar con mayor fuerza la presencia de actores como las firmas multinacionales, y otros organismos supranacionales – como la OIT – que se vinculan a temáticas laborales; en cuanto, y a raíz de la creciente apertura a los mercados mundiales, también tienen más incidencia en la construcción de ciudadanía laboral local, regional y nacional.

Ahora bien, en este mundo del trabajo regional, y en lo que respecta a la construcción de la ciudadanía laboral, cabe destacar que en la región del Bío – Bío es el actor empresarial<sup>71</sup> quien de modo más fuerte está influyendo la construcción o deconstrucción de la ciudadanía laboral, aunque de modo indirecto; y esto es claro en el ejemplo concreto de la Agenda del Bío – Bío, un fenómeno que lo sitúa a la vanguardia de estos cambios; muy por sobre el mundo de los(as) trabajadores y trabajadoras, que no han sido capaces de articular propuestas frente al Estado o al empresariado con un matiz propio, sino que más bien se quedan en la crítica o simplemente se adecuan de forma pasiva a los cambios impulsados desde otros actores.

Esta nueva forma de presencia empresarial, de claro matiz sociopolítico, es la que exponen Salazar y Pinto cuando escriben que: “...uno de los rasgos definitorios del ‘nuevo empresariado’ fue la recuperación de un discurso claramente hegemónico, en que su aporte a la sociedad no sólo se justifica por su desempeño propiamente sectorial, sino por un rol social que se quiere protagónico y modelo. La imagen del empresario clientelista, ineficiente y acorralado por la crítica social es reemplazada por la del sujeto innovador, dinámico y

---

<sup>71</sup> Es tal la influencia del empresariado en la sociedad actual, que hay quienes ya hablan de una ‘ciudadanía empresarial’, una forma de ciudadanía corporativa que ya es posible observar en la Región del Bío – Bío en el caso particular de la Agenda, y que también abre interesantes posibilidades de acción y de investigación.

audaz que puede desenvolverse exitosamente en cualquier mercado del mundo, y de cuyo liderazgo pende el futuro de la modernización nacional.”<sup>72</sup>

Continuando con las aportaciones teóricas de Pérez Sáinz, se tiene que los elementos ausentes, o que aparecen con muy poca frecuencia y fuerza en los discursos y prácticas de los actores regionales del mundo del trabajo implicados en este estudio, dicen relación con:

#### ***Ámbito de Vigencia de la Ciudadanía Laboral:***

Este es un elemento poco abordado desde el espacio regional, ya que aún no existe un concepto suficientemente desarrollado y una práctica consciente de ciudadanía laboral en la región, salvo en el caso quizás, de la Dirección Regional del Trabajo. Sin embargo, al plantearse algunos de los actores, fundamentalmente gubernamentales y empresariales, temas como la competitividad internacional, los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, entre otros, se está indirectamente, haciendo alguna referencia también a este ámbito de la ciudadanía laboral.

#### ***Modelo de Acción:***

Ahora bien, respecto de los modelos de acción para enfrentar el proceso globalizador, y aunque no es posible sostener una postura tan clara, en tanto no existen suficientes datos específicos al respecto – en lo que dice relación con la construcción de ciudadanía laboral – tal vez pueda aventurarse una postura; de este modo, y a juzgar por la posición favorable de Chile a incorporarse a los procesos de globalización económica, más la debilidad que se le critica en materia de establecer resguardos para los productores nacionales en materia de Tratados de Libre Comercio, se hablaría de un ‘modelo que aprovecha oportunidades sin minimizar riesgos’, según la propia clasificación de Pérez Sáinz.

---

<sup>72</sup> SALAZAR, Gabriel y PINTO, Julio. *Historia Contemporánea de Chile III. La Economía: Mercados, Empresarios y Trabajadores*. Volumen III, Editorial LOM, Primera Edición, Santiago de Chile, Octubre de 2002. Páginas 90 y 91.

Por último, y respecto del supuesto investigativo inicial, se estima que sí es posible identificar elementos de la ciudadanía laboral en los constructos discursivos y prácticos de los actores sociales del mundo del trabajo en la región del Bío – Bío, como los mencionados anteriormente, aunque el concepto en sí sea de un carácter más bien emergente en este espacio y sólo desde parte del actor gubernamental se tenga noción de él.

Finalmente, y sólo con carácter de aproximación inicial al concepto de ciudadanía laboral que surge desde las conceptualizaciones y prácticas de los actores regionales del mundo del trabajo implicados en este estudio, puede aventurarse la siguiente definición:

*Ciudadanía Laboral: dimensión específica de la ciudadanía que dice relación con la identidad individual y colectiva del (la) trabajador(a), en tanto productor de bienes y servicios en una sociedad, que desde diversos niveles de intervención busca, a través del ejercicio y construcción de derechos, elevar su calidad de vida en tanto ciudadano(a), a partir de la conquista de mejores condiciones laborales en el proceso de interrelación con los diferentes actores sociales que inciden en este espacio.*

## 5.5 Visión Prospectiva y Recomendaciones

En términos teóricos, es importante reconocer que el concepto de ciudadanía laboral tiene un carácter emergente tanto en el país como en la región, de modo que se hace necesario abordarlo desde sus variadas dimensiones – desde el género, los grupos étnicos, el nivel educacional, las ramas productivas, la nacionalidad, el origen étnico, el estatus socioeconómico, etc. – si se quiere dar cuenta de su amplitud y su aplicabilidad en la realidad social actual.

En términos prácticos, resulta imprescindible reconocer el rol ciudadanizador de las relaciones laborales al incorporar la visión de la ciudadanía laboral al ámbito del trabajo, ya que constituye una forma de democratizar estas relaciones, tendiendo a equiparar el desequilibrio que existe en tanto prima la lógica del capital sobre la del desarrollo humano, que reconoce a la persona como eje y centro del proceso de desarrollo, pues, como bien señala Manfred Max – Neef, un Desarrollo a Escala Humana, “se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la Sociedad Civil con el Estado”<sup>73</sup>, lo que implica la articulación de diversos actores en este proceso, y de un pleno ejercicio de la participación ciudadana, sobre todo en un aspecto tan central de la vida, como lo es el trabajo.

---

<sup>73</sup> MAX – NEEF, Manfred (y otros). *Desarrollo a Escala Humana. Una Opción para el Futuro*. Development Dialogue. Número Especial, 1986.

## BIBLIOGRAFÍA

-  **ACCIÓN, Asociación Chilena de Organismos No Gubernamentales A.G.**  
**Propuestas para el Debate Ciudadano.**  
ACCIÓN, Santiago de Chile. Noviembre de 2000.
-  **ANTUNES, Ricardo**  
**¿Adiós al Trabajo?**  
**Ensayo sobre las Metamorfosis y la Centralidad del Mundo del Trabajo**  
CORTEZ Editora, 1ª Edición, Sao Paulo, Brasil. Octubre de 2001.
-  **ALVIRA, Francisco; GARCÍA, Manuel; IBÁÑEZ, Jesús.**  
**El Análisis de la Realidad Social**  
Alianza Editorial, 2ª Edición, Madrid, España, 1996
-  **BARCELLONA, Pietro**  
**Postmodernidad y Comunidad. El Regreso de la Vinculación Social**  
Editorial Trotta, Madrid, España, 1992
-  **BORGIANNI, Elisabete y MONTAÑO, Carlos.**  
**La Política Social Hoy.**  
CORTEZ Editora, São Paulo, Brasil, Febrero de 2000.
-  **BREVIS, Lientur y TRONCOSO, René.**  
**Participación Sindical. Una Visión Dirigencial.**  
Tesis para optar al título de Asistente Social.  
Universidad del Bío – Bío, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela de Trabajo Social. Chillán, Chile, Diciembre de 2000.
-  **CIDERE, Corporación Industrial para el Desarrollo de la Región del Bío – Bío**  
**Informativo Agenda del Bío – Bío**  
[www.ciderebiobio.cl/procrecimiento.htm](http://www.ciderebiobio.cl/procrecimiento.htm)

-  **CUT, Central Unitaria de Trabajadores.**  
**Resumen del Informe de Opinión Pública sobre Relaciones Laborales.**  
En: [www.cutchile.cl/docs/relaciones\\_laborales.htm](http://www.cutchile.cl/docs/relaciones_laborales.htm)
-  **CORAGGIO, José.**  
**¿Es Posible Pensar Alternativas a la Política Social Neoliberal?**  
En: [www.fronesis.org](http://www.fronesis.org)
-  **CPU, Corporación de Promoción Universitaria**  
**Revista Estudios Sociales**  
CPU, Número 11, Santiago de Chile, 1977
-  **CPU, Corporación de Promoción Universitaria**  
**Revista Estudios Sociales**  
CPU, Número 73, Santiago de Chile, 1992
-  **CPU, Corporación de Promoción Universitaria**  
**Revista Estudios Sociales**  
CPU, Número 96, Santiago de Chile, 1998
-  **CPU, Corporación de Promoción Universitaria**  
**Revista Estudios Sociales**  
CPU, Número 101, Santiago de Chile, 1999
-  **CPU, Corporación de Promoción Universitaria**  
**Revista Estudios Sociales**  
CPU, N° 107, Santiago de Chile, 2001.
-  **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO, Región del Bío – Bío.**  
**Acta de Instalación del Consejo Regional de Usuarios de la Dirección del Trabajo**  
**Octava Región.**  
Dirección del Trabajo, Concepción, Chile, 11 de Abril de 2002.

-  **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO, Región del Bío – Bío.**  
**Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.**  
Dirección del Trabajo, Concepción, Chile, Abril de 2002.
-  **ESPINOSA, Malva y MORRIS, Pablo.**  
**Calidad de Vida en el Trabajo.**  
**Percepciones de los Trabajadores.**  
Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno N° 16. Santiago de Chile, Diciembre de 2002.
-  **GARRETÓN, Manuel Antonio**  
**La Sociedad en que Vivi(re)mos. Introducción Sociológica al Cambio de Siglo**  
Editorial LOM, Primera Edición Santiago de Chile, 2000.
-  **GIANNINI, Humberto y BONZI, Patricia**  
**Congreso Latinoamericano sobre Filosofía y Democracia**  
Editorial LOM - UNESCO, Santiago de Chile, 1997
-  **GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales**  
**Confianza Social en Chile. Desafíos y Proyecciones**  
DOS. Santiago de Chile. Marzo de 2001.
-  **GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales**  
**Gobernar los Cambios. Chile, más allá de la crisis**  
Editorial LOM, Santiago de Chile, Octubre de 2002.
-  **GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales**  
**Programa de Capacitación y Metodología**  
**Instructivo Presidencial sobre Participación Ciudadana**  
DOS. Documento de Trabajo. Santiago de Chile, 2001.
-  **GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales**  
**Nuevo Trato. Política Nacional y Transversal de Participación Ciudadana**  
DOS. Santiago de Chile, Marzo de 2001.

-  **GOBIERNO DE CHILE, División de Organizaciones Sociales**  
**Plan para el Fortalecimiento de las Organizaciones de la Sociedad Civil**  
DOS. Santiago de Chile, Mayo de 2001.
-  **GOBIERNO DE CHILE, Ministerio de Planificación y Coordinación**  
**Desafíos Regionales 2000 – 2010**  
**Bases para una Política Nacional de Desarrollo Regional**  
MIDEPLAN, Santiago de Chile, Diciembre de 2001.
-  **GOBIERNO DE CHILE, Ministerio de Planificación y Coordinación**  
**Participación de la Población en Organizaciones en Chile**  
MIDEPLAN, Santiago de Chile, Diciembre de 2001.
-  **GOBIERNO DE CHILE, Ministerio del Trabajo y Previsión Social**  
**Las Reformas Laborales.**  
**Lo que debe saber sobre las reformas laborales.**  
MINTRAB, Subsecretaría del Trabajo / OIT. Santiago de Chile, Abril de 2002.
-  **GUMUCIO, Rafael y VÁSQUEZ, Claudio**  
**El Desafío de la Soberanía Popular. Democracia y Partidos Políticos**  
Editorial Chile América – CESOC, Primera Edición, Santiago de Chile, 1998.
-  **HABERMAS, Jürgen**  
**La Inclusión del Otro. Estudios de Teoría Política**  
Editorial Paidós. Barcelona, España, 1999.
-  **HABERMAS, Jürgen.**  
**Teoría de la Acción Comunicativa: Complementos y Estudios Previos.**  
Ediciones Cátedra. 3ª Edición, Madrid, España, 1997.

 **IBAR ROJAS, José Miguel.**

**Informe de Avance de la Estrategia Regional de Desarrollo VIII Región del Bío – Bío.**

Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación. Concepción, Chile, Enero de 2002. Documento facilitado en formato digital.

 **INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social.**

**Responsabilidade Social das Empresas.**

**A contribuição das universidades.**

Editora Fundação Peirópolis, São Paulo, Brasil, 2002.

 **IRADE, Instituto Regional de Administración de Empresas**

**Agenda del Bío – Bío para el Desarrollo Regional.**

[www.irade.cl/agenda.htm](http://www.irade.cl/agenda.htm)

 **LEÓN, Javier**

**Políticas Sociales para un Nuevo Siglo**

**¿La Nueva Cuestión Social?**

Ediciones Universidad del Bío – Bío. 1ª Edición, Talcahuano, Chile, Diciembre de 2002.

 **LÓPEZ, Sinesio**

**Ciudadanos Reales e Imaginarios**

**Concepciones, desarrollo y mapas de la ciudadanía en el Perú**

Instituto de Diálogo y Propuestas, IDS. Lima, Perú, Diciembre de 1997.

 **MATURANA, Humberto**

**La Objetividad. Un Argumento para Obligar**

Editorial DOLMEN, Primera Edición, Santiago de Chile, 1997

 **MATUS, Karen**

**DesenRedando la Ciudadanía desde una óptica comunal de Infancia y Adolescencia en Talcahuano.**

Tesis para optar al título de Asistente Social.

Universidad del Bío – Bío, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela de Trabajo Social. Chillán, Chile, Diciembre de 2002.

 **MAX – NEEF, Manfred (y otros).**

**Desarrollo a Escala Humana. Una Opción para el Futuro.**

Development Dialogue. Número Especial, 1986.

 **NAGL G., Maximiliano**

**Trabalho, dignidade e cidadania: a necessidade da adoção de novos paradigmas em contraposição à flexibilização dos direitos trabalhistas adotada por FHC.**

*ENSAIOS NOVAE – [www.novae.inf.br](http://www.novae.inf.br) – A revista do Novo Brasil.*

 **ORTÍZ A., José**

**La Reforma Laboral Secuestrada.**

ICAL, FSM, ICLER, Santiago de Chile, Agosto de 2000.

 **PARKER G., Cristián**

**Ética, Democracia y Desarrollo Humano**

Editorial LOM - CERC - UAHC, Santiago de Chile, 1998.

 **PÉREZ S., Juan Pablo.**

**Las Cuentas Pendientes de la Modernización.**

**Tendencias laborales y sus efectos sobre la integración social en el Istmo Centroamericano.**

Institut für Iberoamerika – Documento de Trabajo N° 5. Hamburg. Kunde, 2000.

 **PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**

**Desarrollo Humano en Chile: Más Sociedad para Gobernar el Futuro**

PNUD, Santiago de Chile, 2000.

-  **PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo**  
**Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los Chilenos: un desafío cultural**  
PNUD, Santiago de Chile, 2002.
-  **RITZER, George**  
**Teoría Sociológica Clásica**  
Editorial Mc Graw Hill, 3ª Edición, Madrid, España, 2001.
-  **REGIÓN DEL BÍO – BÍO.**  
**Estrategia Regional de Desarrollo (2000 – 2006).**  
Impresos ANDALIEN. Concepción, Chile, Diciembre de 2000.
-  **RITZER, George**  
**Teoría Sociológica Contemporánea**  
Editorial Mc Graw Hill, 3ª Edición, México, 1993.
-  **SALAZAR, Gabriel y PINTO, Julio**  
**Historia Contemporánea de Chile. Actores, Identidad y Movimiento**  
Volumen I y II, Editorial LOM, Primera Edición, Santiago de Chile, 1999
-  **SALAZAR, Gabriel y PINTO, Julio**  
**Historia Contemporánea de Chile III**  
**La Economía: Mercados, Empresarios y Trabajadores.**  
Volumen III, Editorial LOM, Primer Edición, Santiago de Chile, Octubre de 2002.
-  **SALAZAR, Mauro y VALDERRAMA, Miguel**  
**Dialectos en Transición. Política y Subjetividad en el Chile Actual**  
Editorial LOM – Universidad ARCIS. 1ª Edición, Santiago de Chile. Diciembre de 2000.
-  **SEPÚLVEDA, María Elena**  
**Re – Construcción Ciudadana: Aportes desde el Trabajo Social**  
Ponencia presentada en el Segundo Encuentro Latinoamericano Zona Sur: Experiencias de Intervención en Constitución de Sujeto y Ciudadanía. Osorno, Chile. Abril de 2002.

 **TAYLOR, S. y BOGDAN, R.**

**Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación.**

**La Búsqueda de Significados.**

Editorial Paidós, 1ª Edición, Barcelona, España. 1987.

 **TUDELA, Patricio**

**Observación Participante y Entrevistas: Técnicas Cualitativas para recabar información social.**

Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Documento de Trabajo y Referencia N° 4, Santiago de Chile. Primer Semestre de 2002.

 **URIARTE, Oscar Ermida.**

**La Ciudadanía Laboral en el MERCOSUR.**

En: LIMA e SILVA, Diana de; PASSOS, Edésio Franco (coords.) Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa.

São Paulo: LTr, 2001.

 **VALLES, Miguel.**

**Técnicas Cualitativas de Investigación Social.**

**Reflexión Metodológica y Práctica Profesional.**

Editorial Síntesis S.A. España, Octubre de 1999.

# **ANEXOS**

**ANEXO I****Integrantes del Consejo de Usuarios Región del Bío – Bío**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo / Organización</b>
Daniel Malfanti Pérez	Presidente de la Cámara de la Producción y el Comercio.
Luis Omar Valdés Palma	Presidente CUT Provincia de Concepción.
Pedro Schlack Harnecker	Presidente de la Corporación Chilena de la Madera, A.G.
Ricardo Barrenecha Aguayo	Presidente Sindicato Trabajadores ENAP – PETROX.
Roberto Vega Fernández	Presidente Asociación de Exportadores de Manufactura, ASEXMA.
René Hernández Illanes	Presidente Sindicato Trabajadores CAP.
Óscar Ferrer Martínez	Presidente de la Cámara de la Construcción, A.G.
Fernando Constanzo Toledo	Presidente Federación Trabajadores Industriales Forestales de la Provincia de Bío – Bío.
Thirys Orellana Rojas	Presidenta Cámara de Comercio de Concepción, A.G.
Gastón Fierro Fierro	Presidente de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos.
Juan Carlos Uribe Bobadilla	Presidente Asociación de la Mediana y Pequeña Industria (AMPICH).
Teresa Lizana Morales	Presidenta de la Federación de Sindicatos Pesqueros.
Carolina Piña Leyton	Vicepresidenta de AMPICH, Directora Nacional CONUPIA.
Luis Castro Silva	Presidente Sindicato ECOCYSA Ltda.
Horacio Bórquez Conti	Presidente Nacional de la Asociación de Plantas Faenadoras y Frigoríficos de Chile.
Guillermo Pereira Valderrama	Presidente Regional de la Federación de Conductores.
Patricio Vigneaux Simpson	Representante de la Sociedad Agrícola del Bío – Bío, A.G.
Eguerson Vásquez Figueroa	Secretario de Sindicato N° 1 Trabajadores ESSBIO.

**ANEXO II**

**Ficha de Entrevistas**

<b>Nombre</b>	
<b>Institución</b>	
<b>Profesión</b>	
<b>Cargo</b>	
<b>Teléfono(s)</b>	
<b>E - Mail</b>	
<b>Dirección</b>	
<b>Dirección Postal</b>	
<b>Dirección Electrónica</b>	
<b>Fecha Entrevista</b>	
<b>Lugar Entrevista</b>	
<b>Duración Entrevista</b>	
<b>Modalidad Registro</b>	
<b>Documentos</b>	

## **ANEXO III**

### **Pautas de Entrevistas**

#### **a) Pauta Entrevista Representantes de los(as) Trabajadores(as) de la Región (RTR):**

- Orgánica...
- Relaciones Laborales / Sindicales Intraempresa / Buenas Prácticas.
- Vinculación Organizaciones de Trabajadores(as).
- Vinculación Empresariado.
- Vinculación Organismos Públicos / Dirección del Trabajo / Etc.
- Política Pública de Participación Ciudadana.
- Participación Ciudadana / Ciudadanía / Ciudadanía Laboral – Sindical.
- Perspectivas futuras: Organización Trabajadores / Legislación / Globalización y TLCs.
- Estado de avance en proceso de implementación de las políticas públicas de participación ciudadana en la región desde perspectiva sindical.
- Facilitadores y Obstaculizadores.
- Avances y Desafíos.
- Aportes a la construcción de ciudadanía en la región.
- Mecanismos e Instrumentos de Participación Ciudadana Existentes en la Región para Mundo Laboral... / Juicio Crítico instrumentos y/o mecanismos.

**b) Pauta Entrevista Representantes del Gobierno y Administración Regional (RGAR):**

- Orgánica / Funciones / Vinculación Política Participación Ciudadana.
- Vinculación otros Organismos Públicos.
- Vinculación Organizaciones Trabajadores(as).
- Vinculación Empresariado / Agenda del Bío – Bío.
- Participación Ciudadana / Ciudadanía / Ciudadanía Laboral – Sindical / Derechos Laborales.
- Mecanismos e Instrumentos de Participación Ciudadana Existentes en la Región para Mundo Laboral... / Juicio Crítico instrumentos y/o mecanismos.
- Estado de avance en proceso de implementación de las políticas públicas de participación ciudadana en la región.
- Facilitadores y Obstaculizadores.
- Interacción de los diversos actores involucrados.
- Avances y Desafíos.
- Aportes a la construcción de ciudadanía en la región.
- Perspectivas futuras: Organización Trabajadores / Legislación / Desarrollo Regional en contexto Globalización.../ TLCs / Etc.

**c) Pauta Entrevista Representantes del Empresariado Regional (RER):**

- Definición – Misión.
- Desarrollo Regional.
- Actores Regionales / Articulación / Agenda Bío – Bío / Líneas Estratégicas / RSE / Ciudadanía...
- Política Pública / Política Participación Ciudadana / Ciudadanía.
- Ciudadanía Laboral – Sindical / Participación Laboral – Sindical.
- Globalización y TLCs.
- Facilitadores y Obstaculizadores.
- Avances y Desafíos.
- Juicio Crítico instrumentos y/o mecanismos participación ciudadana...
- Aportes a la construcción de ciudadanía en la región / ciudadanía laboral – sindical.
- Perspectivas futuras.