

ORGANIZACIÓN SOCIAL / TRABAJO

El factor movilización

El Ciudadano • 18 de enero de 2011





Durante el año 2010 hubo decenas de marchas, huelgas, paros, movilizaciones, donde elementos centrales fueron la necesidad de reajustes salariales, fin a los despidos del sector público, reivindicación de trabajo decente y seguro, y respeto a los contratos colectivos.

Entre la situación de empresas pequeñas y medianas hasta empresas grandes y consorcios, queda claro al finalizar el año de esta década, que los trabajadores y profesionales chilenos tienen que fortalecer sus instrumentos que le permitan asumir sus demandas y conquistar logros.

En ese camino, la sindicalización, los contratos colectivos, la concientización, el conocimiento sobre los derechos laborales, la organización y sobre todo la movilización, son elementos que no pueden estar ajenos a las prácticas de los trabajadores porque lo contrario significa reducir, inhibir y acotar la reivindicación de derechos y la defensa de una buena y segura calidad de empleo y de vida.

Durante el año 2010 se movilizaron por sus demandas más de un centenar de empresas y grupos de trabajadores. Hubo huelgas, protestas, marchas, paros, tomas

de calles y caminos, movilizaciones, de parte de trabajadores, funcionarios y profesionales de los sectores mineros, multitiendas, público, magisterio, transporte, prensa, petrolero, campesino, farmacéutico, servicios, etc., alcanzando algunas de estas acciones, repercusión nacional.

El drama ocurrido en la mina **San José** en **Copiapó**, puso en la agenda laboral el tema de la seguridad en el trabajo, coincidiendo todos los sectores en que la inseguridad, falta de prevención, precariedad laboral, irresponsabilidad empresarial, desidia gubernamental y debilidades fiscalizadoras son pan de cada día para los trabajadores chilenos.

El asunto llegó a tal punto que a finales de este año ya estarían las condiciones para que el **Congreso** legisle en materia de seguridad laboral y se atienda con urgencia esta situación.

Junto a lo anterior, los bajos salarios, la ausencia de bonos, el regateo a derechos, la mala disposición de empleadores frente a contratos colectivos, las presiones para que la gente no se sindicalice, las prácticas antisindicales, el incumplimiento de principios como la responsabilidad empresarial social, etcétera, son elementos que configuran ya un pésimo escenario para los trabajadores. Específicamente se suma a eso el masivo despido de funcionarios del **Estado**.

Un elemento a considerar es que tanto los problemas como las movilizaciones se están produciendo a nivel nacional y cada día aumentan las regiones con mayor capacidad de organización y acción de sindicatos y de los trabajadores.

Hay una debilidad en la capacidad de diálogo tripartita (gobierno-trabajadores-empresarios) y en comprender lo positivo para todas las partes de contar y reforzar buenos contratos colectivos.

Pero las ansias de aumentar utilidades, de crecer bolsillos ya millonarios y de mantener niveles de crecimiento por arriba del 30% de las empresas, lleva a subestimar y golpear a los trabajadores.

Sin contar toda la realidad que se vive en el empleo informal, juvenil e infantil.

Ciertamente que el diálogo y la negociación constituyen el primer e insustituible camino. Pero luego viene la movilización y el paro porque ello constituye parte de los instrumentos que tienen los trabajadores para reivindicar sus derechos.

Lo que un medio de comunicación definía como “el fastidio laboral” es algo que se hace presente de diversas formas, y coloca de manera automática la necesidad de encontrar una respuesta que, siendo madura y responsable, apunte a la movilización.

Sin olvidar que para que aquello ocurra, hay que estar sindicalizados, organizados y coordinados.

Por **Prensa CUT**

El Ciudadano N°93, segunda quincena diciembre 2010

Fuente: [El Ciudadano](#)