

Arauco tiene una pena, que no la puedo callar...

Múltiples han sido las reflexiones que se han desarrollado, en torno a la paralización forestal que afecta a dicho sector hace aproximadamente una semana. Han sobrado opiniones al respecto desde diversas perspectivas y protagonistas desde el lego al intelectual, intercambios de opinión propios de una sociedad democrática, cuya comunicación nos permite de tanto en tanto poner en la esfera pública las problemáticas sociales que persisten latentes en una sociedad como la nuestra, en su necesaria carrera hacia el ansiado DESARROLLO. Desarrollo con letras mayúsculas, pues, su alcance no debe reducirse a materias netamente económicas, sino que también, a riesgo de ser un “triumfo a lo pirro”, debe tener su correlato sostenible en materias de derechos sociales, culturales y medioambientales, en todo su espectro de posibles matices.

En este ejercicio, se han analizado distintas causas y consecuencias que han vuelto a reflotar la problemática que cotidianamente viven los trabajadores forestales, algunas de estas propias de su condición laboral y otras, también necesarias, que dicen relación con el ejercicio de esta labor en un entorno social, económico y cultural, como el que caracteriza a la provincia de Arauco, territorio central en este conflicto, en donde aún campean, pese a los esfuerzos al respecto, la exclusión social, política y cultural de vastos sectores sociales en un escenario de manifiesto rezago económico.

Demás esta señalar, que esta provincia, rica en recursos naturales y culturales, es reconocida a nivel nacional como una de las más pobres del país. En este territorio conviven en una “maliciosa relación”, altos índices de pobreza e indigencia, cesantía, vulnerabilidad social en todo su amplio sentido, conflictos culturales y étnicos de difícil solución, indicadores de salud pública preocupantes y un largo y lamentable etcétera. Esta paradoja, tiene uno de sus ejemplos en lo que sucede con la industria forestal y particularmente con Empresas Arauco; una industria en donde a pesar de los efectos de la crisis económica internacional, ha venido sostenidamente recuperándose, alcanzando en algunos procesos sus niveles de producción característicos, lamentablemente en el logro de este objetivo, como en el alcance de sus resultados históricos que la han caracterizado por décadas, ha dejado sembrado en la opinión pública de nuestra provincia un sabor amargo, soterrado, oculto...pero que en episodios periódicos vuelve a reflotar, ya sea por cuestiones asociadas a su relación con los trabajadores (como en este caso), con el medioambiente, con los pueblos originarios, con los empresarios que se relacionan con ella, en fin. Los sectores que se relacionan por necesidad mutua o por obligación con ella, mastican a regañadientes los efectos que esta tiene sobre ellos, resultando en una suerte de matrimonio mal avenido, plagado de disonancias, pero que tiene que mantenerse, ya sea por necesidad, por compromisos mutuos o por convivencia de hecho.

En definitiva, es una problemática que a Empresas Arauco le explota periódicamente en las puertas de sus complejos industriales, o en los territorios en donde mantiene sus extensas plantaciones.

Ciertamente el desarrollo de Empresas Arauco, no tiene como única causa, las capacidades de sus entes directivos, la audacia de estos para incluirse en nuevos mercados, la inversión en investigación y desarrollo sostenida, la inclusión de nuevas tecnologías, o los vaivenes favorables del mercado forestal, sino que también en una cultura empresarial en donde se conjugan la voracidad y muchas veces el abuso. Voracidad en la utilización y explotación intensiva de los recursos naturales, en el deterioro de la escuálida infraestructura vial de nuestra provincia, y por supuesto, en la explotación, muchas veces abusiva, del capital trabajo, fundamento de la movilización recién terminada.

Resulta de Perogrullo extenderse en los análisis del mercado laboral forestal, de las bajas remuneraciones en comparación a iguales faenas forestales desarrolladas en otros países, de la segmentación del mercado del trabajo forestal, en donde conviven múltiples razones sociales que se nutren de una sola mandante imposibilitando una negociación laboral efectiva. Pero si me permito detener en un elemento que clarifica esta relación distorsionada, abusiva y desconsiderada entre capital y trabajo. Como señalábamos en un párrafo anterior, la industria forestal fue golpeada duramente por la crisis económica internacional, se contrajeron los mercados de venta de productos, lo que afectó los ingresos, obligó a contraer la producción y por cierto puso en riesgo real la mantención de la mano de obra, se sucedieron los despidos y se motivó a los trabajadores a asumir esfuerzos a este respecto a fin de permitir la sustentabilidad de la industria. Es así que los trabajadores asumieron este compromiso, tomando vacaciones colectivas, renunciando a ciertas regalías, asumiendo los despidos por tareas de capacitación, en fin, tomando como una obligación propia el sostenimiento de la industria ante los embates de la crisis del mercado internacional. Este episodio de diálogo entre capital y trabajo, para el logro de objetivos compartidos, a la luz de los acontecimientos presentes se ve mancillado en sus fundamentos... hoy Empresas Arauco no se sienta a conversar, no sostiene la relación, sino que da vuelta la espalda amparada para esto en nuestra aún débil legislación laboral, que le permite no asumir las responsabilidades que le caben con los trabajadores que laboran al alero de la industria que ellos sostienen en esta provincia.

Se deben reconocer los esfuerzos que se están desarrollando a este respecto, a fin de incentivar la necesaria Responsabilidad Social, de una empresa con tan amplios vínculos con el tejido social de nuestra provincia. A pesar de estos esfuerzos, situaciones como las relatadas hacen que estos aún sean insuficientes, los trabajadores forestales durante este trance como en su cotidianidad se constituyen en testigos privilegiados de ello. Son cerca de 8.000 trabajadores y sus familias que deben convivir directa o indirectamente, por necesidad con una Empresa que los desconoce, que niega la evidente relación que los vincula por años, que desconoce la justa retribución por una vida entregada a su engrandecimiento, dejando en los bosques de Arauco la vida de tantos compañeros, como la salud de otros tantos.

Este escenario, muchas veces ocultado, masticado con rabia, conduce al trabajador a levantarse en la reivindicación de sus derechos, asumiendo los riesgos y consecuencias que ello tiene. Baste mencionar a este respecto, la muerte del trabajador Rodrigo Cisternas o el despido que actualmente viven un importante número de trabajadores, a quienes se les aplica sin miramiento alguno, sin reconocer la justeza de sus reivindicaciones y los años entregados a la

tarea de desarrollar esta industria, la clausula laboral amparada en el art. 160 de la legislación laboral, que no es otro que el despido por abandono del lugar de trabajo. Con esto lo único que se logra es incentivar esta paradójica relación, aumentando la rabia e incubándola en los hijos e hijas de ellos. Este amargo sabor se esparce nuevamente, como tantas veces, por el tejido social de Arauco, en los trabajadores hoy abusados y despedidos, en los mapuches privados de sus territorios, en los ciudadanos todos que ven como su provincia es retenida en la pobreza por decisiones egoístas y equivocadas como estas.

Empresas Arauco debe aprender de estos episodios, si no quiere que periódicamente los efectos de sus equivocadas decisiones le exploten en las puertas de sus complejos industriales. Hoy más que nunca y con mayores bríos y decisión Empresas Arauco debe profundizar y diversificar su política de Responsabilidad Social, debe asumir la tarea de recomponer las confianzas con sus trabajadores, haciendo los esfuerzos suficientes a fin de remediar los errores cometidos en el despido de trabajadores, debe restaurar la confianza en el dialogo entre trabajadores y empresa, retomando las conversaciones sin condiciones y sin ánimo de revancha a fin de mejorar las condiciones laborales y el bienestar general de estos, debe generar una decidida política de buen vecino con la comunidad, las instituciones y los pueblos originarios de esta provincia, asumiendo los costos que para el conjunto de la ciudadanía trae la intensiva producción forestal y remediándolo, en parte, con iniciativas a favor de la comunidad. En definitiva hoy, no mañana, Empresas Arauco debe generar las acciones atinentes a remediar una relación que por decisiones erradas, se ha venido socavando, sembrando frustración, rabia y muchas veces pobreza.

Por cierto las tareas que este conflicto han señalado, no se reducen a Empresas Arauco, sino que también al gobierno y a las fuerzas políticas que conviven en este territorio. En este caso como ciudadanos y trabajadores, nos cabe ser sumamente claros. La solución a los problemas laborales que se suceden: relaciones abusivas, irrespeto a los derechos de los trabajadores, atomización del movimiento sindical, injusta retribución y redistribución de las riquezas producidas, segmentación irracional del mercado laboral, deficiencias manifiestas en el código laboral actual y un largo etc., no pasan por la declaración de buenas intenciones, por los valorables intentos de establecer mesas de diálogo al fragor del incendio, cuya permanencia se reduce al siniestro, ni por la entusiasta asistencia a una asamblea o a una marcha de trabajadores en conflicto. Sino por el contrario debe resolverse de una vez por todas, las aún patentes deficiencias de la legislación laboral, la cual en su epistemología o más bien etiología, se conjugan las orientaciones de un plan laboral gestado bajo la oscura noche de la Dictadura Militar, que sitúan al trabajador en una relación marcadamente desfavorable frente a su empleador. Particular importancia adquiere esto a la luz del conflicto analizado, en donde nos encontramos con la limitación que tiene los trabajadores en su condición de subcontratados de negociar con la empresa mandante, reduciendo y encerrando su ejercicio de negociación a los muros de sus respectivas empresas, impidiendo que esta trascienda a otras unidades productivas relacionadas y por cierto a los Mega consorcios que dirigen la cadena productiva respectiva, como es el caso de Empresas Arauco.

Siendo aún más claros, en el marco de la Ley de Subcontratación, se debe generar una reforma que permita a los trabajadores que prestan servicios de subcontrato de manera permanente, tengan la facultad de negociar en conjunto sus condiciones laborales con la empresa mandante. En este mismo sentido, se debe reponer la discusión en torno al concepto de empresa, ampliando el contemplado en la Ley de Subcontratación y así abarque todas las figuras jurídicas a las cuales recurre el capital para organizar su funcionamiento. Por lo tanto, de acuerdo con un principio de realidad, todas aquellas empresas que pertenecen a un mismo dueño (ya sea bajo la figura del holding, grupo económico o consorcios) deben ser consideradas una sola gran unidad económica, y de esta manera los trabajadores pueden negociar de manera conjunta con el propietario de este conglomerado.

Por cierto, las distorsiones del mercado laboral no se solucionan solamente con modificaciones a nivel de la legislación laboral, sino que también resulta necesario afianzar la acción sindical, fortaleciendo desde dentro la organización sindical, en este sentido es plausible la iniciativa de generar Escuelas de Formación Sindical a fin de entregar herramientas a los dirigentes sindicales, dables de aplicar en situaciones conflictivas como las vividas y las que experimentaran en el futuro, atendiendo a las complejidades inherentes a nuestras sociedades modernas, con mercados dinámicos y muchas veces en exceso volátiles, lo que repercute periódicamente en el mercado laboral. En particular, en el área forestal de nuestra provincia el desafío es mayor a este respecto, pues, a pesar de que el movimiento sindical de esta rama productiva se ha fortalecido paulatinamente en los últimos años, bajo el alero de los conflictos vividos, resulta necesario que los protagonistas de este proceso y los nuevos que puedan surgir, asuman la tarea de la formación con compromiso y responsabilidad, resultado de esto será el que los procesos futuros que deban vivir como organización, los puedan afrontar no sólo con el ímpetu voluntarioso, que se genera en el fluir de la movilización social, sino que también con una batería de conocimientos que les permita estructurar procesos de negociación con felices resultados. Este sentido de la responsabilidad dirigenal, por cierto, no se reduce al ejercicio netamente sindical, pues, a la vista de las movilizaciones que han protagonizado están en situación de comprobar en carne propia el nivel de solidaridad que han despertado en el conjunto del tejido social de sus comunidades, poniéndolos en la obligación de responder a ella, generando por lo tanto iniciativas de índole social que respondan a dicho proceso solidario y que afiancen su vínculo con las comunidades de las que son parte, involucrándose de manera activa en el desarrollo, ejecución y evaluación de las políticas públicas que se implementan en su territorio. El trabajador forestal, no es sólo un eslabón en un encadenamiento productivo, sino que también es un vecino, un actor social en sus comunidades.

Esta sentado el desafío, ahora, este podrá ser afrontado en unidad de intereses y acción, vale decir, resulta comprensible que una organización del tipo que sea, y en particular una de carácter sindical, cuando se ve enfrentada a situaciones como las vividas en estos días y con los resultados que afloran en una primera mirada (no logro de los objetivos que motivaron la acción y el consecuente resultado de despidos) se ve cuestionada en su ejercicio, despertando las críticas de distintos actores. Esta situación debe ser enfrentada por los dirigentes del movimiento con una ética particular, sustentada en el ejercicio de la responsabilidad para con sus afiliados, debiendo responder ante ellos por las decisiones tomadas y sus consecuencias. Pero este proceso de sinceramiento al interior de la organización, por ningún motivo debe minar a la organización en sí misma y a los fundamentos que motivan su creación, pues, nunca debemos olvidar que la lucha organizada de los trabajadores, a pesar de las barreras que a su acción el propio sistema levanta, ha demostrado a lo

largo de la historia ser un camino eficaz en el logro de sociedades con mayores niveles de justicia social. En definitiva, la lucha de los trabajadores organizados en la historia, se constituye en una variable central en los procesos de movilidad social de nuestras sociedades. Esta última reflexión adquiere mayor importancia y sentido al hacerse desde la provincia de Arauco en donde, conviven una serie de barreras que entran dicha movilidad, reteniendo en situación de exclusión social, económica y cultural a vastos sectores sociales de nuestro territorio.

***Arauco tiene una pena
más negra que su chamal,
ya no son los españoles
los que les hacen llorar,
hoy son los propios chilenos
los que les quitan su pan.
Levántate, Pailahuán.***

***Ya rugen las votaciones,
se escuchan por no dejar,
pero el quejido del indio
¿por qué no se escuchará?
Aunque resuene en la tumba
la voz de Caupolicán,
levántate, Huenchullán.***

(Violeta Parra, "Arauco tiene una pena")

Pedro Belmar Riffo

Lic. en Sociología