

# **Elementos clasistas en las representaciones de la acción sindical. El caso de los trabajadores del Sindicato Nacional Jumbo de Santiago durante el primer semestre del 2012.**

Resultado de investigación finalizada

GT18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social.

Patricio Carvajal  
Raúl Troncoso

## **Resumen**

El presente trabajo busca identificar los elementos clasistas del Sindicato Nacional Jumbo (SNJ) luego de su primera huelga legal, realizada en Abril del 2012 en Santiago de Chile. El énfasis se ubicó en las representaciones que tienen los trabajadores del sindicato sobre su acción sindical. Mediante métodos cualitativos, hallamos un potencial carácter clasista de parte del SNJ, manifestado notoriamente en la representación que tienen los trabajadores respecto de sus empleadores, pues se reconoce un conflicto de clase en aquella relación. Sin embargo, se pudo evidenciar una menor presencia de elementos clasistas en la representación que tienen de su propia identidad como trabajadores (clase en sí), al igual que ocurre en torno al principio de totalidad del que nos habla Touraine (clase para sí).

**Palabras clave:** Representaciones sociales, acción sindical, clasismo.

## **1. Introducción**

Durante los primeros días de abril del año 2012, el Sindicato Nacional Jumbo (SNJ) y sus cerca de dos mil trabajadores asociados, en el marco de su negociación colectiva, decidieron ir a huelga legal reclamando principalmente un aumento en sus salarios y mejores condiciones laborales. Desde la operación de Jumbo como hipermercado, ningún sindicato de aquella empresa había concretado acciones de huelga, convirtiéndolos históricamente en el primer sindicato que toma este tipo de acciones. Dicha acción logró demarcar la diferencia con el resto de los sindicatos de Jumbo que, a vista de los dirigentes del Sindicato Nacional, son sindicatos pro-empresas. Es desde esta diferencia que urge hacer la pregunta por la presencia de elementos clasistas en la representación que tienen sobre su propia acción sindical, lo cual significaría no sólo una diferencia con el resto de los sindicatos de Jumbo, sino con el sindicalismo chileno de la actualidad. Esta acción sindical nos conduce a preguntarnos por: ¿cuáles son los elementos clasistas en las representaciones que tienen los trabajadores del Sindicato Nacional Jumbo de Santiago de Chile sobre su acción sindical?

A través de los postulados de Alain Touraine sobre los movimientos sociales y su sociología de la acción, más un análisis cualitativo de las siete entrevistas realizadas tanto a dirigentes, tesoreros y socios del SNJ, es que se busca responder a la pregunta antes formulada y sus respectivos objetivos, a saber: 1) describir las prácticas cotidianas de los trabajadores del Sindicato Nacional Jumbo que constituyen su identidad, 2) describir las relaciones entre los trabajadores del Sindicato Nacional Jumbo y sus empleadores, 3) describir el diagnóstico general de los trabajadores del Sindicato Nacional Jumbo con respecto al sindicalismo en Chile y su situación sindical.

La hipótesis general de la presente investigación se resume en que los elementos clasistas presentes en las representaciones que tienen los trabajadores del SNJ sobre su acción sindical están definidos de manera más notoria –en gran parte, a la luz de su primera huelga legal-, por el conflicto de

intereses de clase en la relación que tienen con sus empleadores. Esto implicará reconocer a la empresa como una institución de clase antes que como una institución mediadora con sus trabajadores. Por otro lado, no se vislumbrará con igual claridad una identificación con la clase trabajadora (clase en sí), ni tampoco con un proyecto histórico de la misma (clase para sí).

## 2. Antecedentes

En 1979 se dicta el Plan Laboral, el cual busca modernizar y remodelar las relaciones laborales y de producción del Chile neoliberal. Esto se traduce en profundizar la supresión de libertades y derechos sindicales, como la prohibición de sindicatos por ramas productivas, estableciendo así, los sindicatos por empresas, interempresas, independientes y transitorios.

Por otro lado, el modelo económico ha venido a favorecer al sector de servicios. Esto resulta clave a la hora de identificar la relevancia sociológica de la acción sindical en dicho sector, pues aparece como resultado de un proceso autoritario que implica modificaciones abruptas en la economía nacional, a tal punto de llevar estrategias que abrieron paso a nuevos sectores productivos, y bajo formas de organización del trabajo que implicarán dificultades y cambios abruptos en la configuración de la organización y acción sindical.

De tal forma, los sectores vinculados a servicios y comercio, aumentaron su importancia relativa en la estructura económica como en la composición del sindicalismo (a diferencia de otros sectores como la minería y construcción, que disminuyeron) (Campero, 2000). Aquellos sectores donde aumenta la importancia relativa de la composición del sindicalismo, lo han hecho en un contexto de drástica disminución de la tasa de sindicalización, marcada dispersión y bajo involucramiento en la organización sindical chilena, con lo cual la importancia de este nuevo sector no se relaciona con un fortalecimiento de la acción sindical (íbid).

En los albores de los noventa, la acción sindical se vio enfrentada a dos disyuntivas esenciales para la continuidad del sindicalismo chileno. Uno de ellos era la *representación* de las demandas políticas y sociales de los trabajadores. El otro problema que debían enfrentar era el hecho jugar un rol de agencia, regulación y control social en el marco de los complejos equilibrios socioeconómicos y políticos de la transición. En otras palabras, la disyuntiva equivalía a una tensión entre la legitimidad de los intereses de un grupo social con la capacidad de asumir compromisos de comportamiento con otros actores sociales y con el Estado, en función de asegurar las reglas del juego compartido (Campero & Falabella, 1991).

El período de transición amplió la característica del sindicalismo chileno, pues ya no sólo tenía un carácter clasista, el cual iba poco a poco perdiendo presencia en la acción sindical, sino que actuaba como un movimiento ciudadano (íbid). Como resultante de ello, en los sindicatos chilenos se potenciaron los intereses empresariales, los cuales se oponían a una negociación sectorial, restringiendo la acción sindical a un nivel sólo empresarial.

Esta última limitación de la acción sindical post-dictadura limitó a su vez uno de los problemas que tenían que enfrentar los sindicatos chilenos: la negociación. De esta manera podemos notar el restringido horizonte de la acción sindical. Campero & Falabella presentan esta tensión de legitimidad y negociación como característica del sindicalismo post-dictadura. Por tanto, de esto se desprende el interés por indagar en aquellos sindicatos que, aún hoy en día presenten rasgos tan propios de los sindicatos que veíamos hasta los años setenta, como el clasismo.

## 3. Marco Teórico

Tomaremos por un lado los planteamientos de González (2008) para definir el concepto de representaciones sociales. Luego lo relacionaremos con el concepto de acción sindical, tomado desde

la sociología de la acción de Alain Touraine (1969), para luego proponer una síntesis conceptual de “representaciones de la acción sindical”.

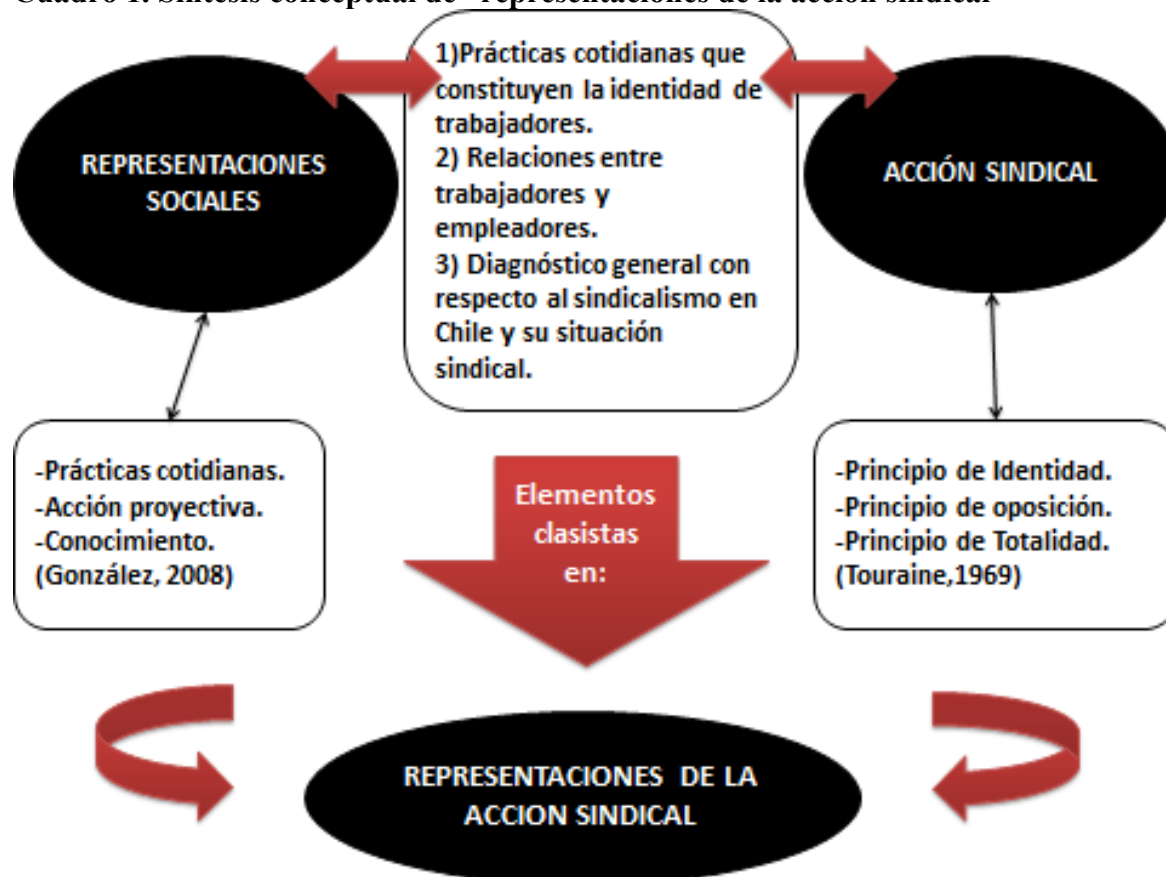
La representación social es un sistema complejo y dinámico de elementos simbólicos y emocionales compartidos por los sujetos tanto en su interacción como en sus proyectos comunes (González, 2008). La integración de ciertas ideas, símbolos e implicaciones emocionales que surgen en la interacción con otros sujetos vienen a constituir una materia prima esencial ante la cual el colectivo construye tanto su identidad como las subjetividades de sus propios miembros. Este proceso colectivo deviene como histórico en el momento en que el sujeto construye su propio destino y pone en cuestión la institucionalidad oficial que busca representarlo (íbid). Es entonces que la proyección colectiva de los sujetos sustentada por la representación generada por sus interacciones deviene en prácticas cotidianas, acciones proyectivas y conocimiento general de su situación.

En tanto, utilizaremos los tres principios de análisis que Touraine ofrece para estudiar a los movimientos sociales, a saber: el principio de *identidad, oposición y totalidad*. Desde Touraine dichos principios de análisis no sólo sirven para acercarse a investigar movimientos sociales, en donde cada uno de estos principios sea abarcado de manera íntegra (lo que el propio Touraine plantea como difícil). Al mismo tiempo vemos que tienen una utilidad en el análisis de los diversos modos de *acciones socialmente significativas*. Es por ello que la acción sindical no queda fuera.

Desde Touraine, por lo demás, los elementos clasistas en el sindicalismo se caracterizarían porque la propia acción sindical en una empresa, ve su límite en sí misma, es decir, en sus demandas particulares (ej. mejor salario). Sólo de ese modo alcanzará una solidaridad y una unidad de clase. A la vez, en dicha lógica se ve a la empresa no como una organización mediadora con sus trabajadores, sino más bien como una institución de clase, que tiene intereses opuestos y que por ende, son una limitante para el despliegue de la clase trabajadora (Touraine, 1969). En términos generales, por tanto, los elementos clasistas son aquellos que se inscriben en el proceso de superación de las relaciones de clase, en base a un proyecto colectivo.

La síntesis de los postulados de Gonzales y Touraine componen, como se aprecia en el Cuadro 1., el concepto central de esta investigación: *Representaciones de la acción sindical*. Éste lo definiremos medio de tres dimensiones, a saber: a) Prácticas cotidianas que constituyen la identidad de los trabajadores, b) Relaciones entre trabajadores y empleadores, y c) Diagnóstico general sobre el sindicalismo en Chile y su propia situación sindical.

**Cuadro 1. Síntesis conceptual de “representaciones de la acción sindical”**



Fuente: Elaboración propia.

#### 4. Marco metodológico

La estrategia metodológica es de carácter cualitativa y la técnica es la entrevista semi-estructurada. Dicha técnica cumple con los requerimientos metodológicos adecuados para hallar el carácter clasista de la representación de los trabajadores sindicalizados.

A su vez la técnica muestral de la presente investigación se basa en una estrategia de muestro teórico, vale decir, los casos ha entrevistar fueron intencionados desde el horizonte teórico desde el cual se nutre la investigación. Por lo que el número de casos estudiados, en estos casos, carece de importancia (Taylor & Bogdan, 1987). La selección directa de los casos se realizó técnicamente por “bola de nieve” (ver Cuadro 2.). Los criterios de la selección fue que la representación de los trabajadores más comprometidos –dirigentes- puede distinguirse tanto en su profundidad como en su alcance de la representación de socios del sindicato con niveles de participación más bajo y con menos responsabilidad en la acción sindical.

**Cuadro 2. Selección de los casos**

<b>TRABAJADOR</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ROL</b>
Trabajador A	M	47	Tesorero
Trabajador B	M	40	Presidente
Trabajador C	M	22	Socio
Trabajador D	M	30	Dirigente
Trabajador E	M	44	Socio
Trabajadora F	F	29	Socia
Trabajadora G	F	51	Delegada

Fuente: Elaboración propia.

## 5. Análisis

### a) Prácticas cotidianas que constituyen la identidad de los trabajadores: solidaridad, integración, afectividad, injusticia y discriminación.

Los problemas cotidianos de los trabajadores del SNJ descansan en prácticas que van de lo afectivo-emocional a injusticias laborales. Por el lado afectivo, las relaciones que tejen los trabajadores se enmarcan desde el apoyo mutuo y la solidaridad que construyen tanto en la empresa como en las reuniones del sindicato. Por ejemplo, así lo interpreta el trabajador dirigente A con respecto a las prácticas cotidianas de solidaridad: *“nosotros hemos estado llegando a hacer bingos por los trabajadores que han tenido enfermedades catastróficas, me entiende, y con el tarrito pidiendo la moneda ahí a la salida de los casilleros de los trabajadores, porque es una forma de ayudar entre los compañeros”*. Estas prácticas de apoyo entre los trabajadores se traducen también en remplazos de implicancias afectivas ausentes en la vida social y familiar de los propios trabajadores, y que el mismo sindicato o la interacción que tienen los trabajadores vendría a fortalecer ausencias de reconocimiento: *“siempre se desahogan, a mí me ha tocado atender a trabajadores con problemas personales, de divorcio, separaciones, peleas, maltrato intrafamiliar (...) lo vives todos los días, prácticamente con diferentes personas (...)”* (Trabajador B). De esta forma, podríamos dar cuenta de los elementos emocionales y afectivos que configura una representación social del grupo, en este caso el sindicato.

Paralelamente, los problemas cotidianos que tienen los trabajadores en cuanto a sus condiciones laborales y legales, son prácticas que van configurando una identificación grupal orientada a poner término a dichas situaciones.

Las injusticias retratadas por los trabajadores entrevistados, tales como mal trato, bajos salarios, horas extras mal pagadas, el no respeto a ciertos derechos como trabajador, son vivencias experimentadas que los impulsan a unirse y organizarse: *“son los sueldos muy bajos, las horas extras mal pagadas y los bonos de vacaciones muy bajos, eso es lo que motiva a la gente a integrarse a los sindicatos”* (Trabajadora F). Estas prácticas institucionales se fortalecen, además, con otras como la discriminación cotidiana entre los mismos trabajadores. Se trataría de prácticas de distinción que estructura la misma empresa con los sindicatos y que reproducen los propios trabajadores asociados a cada uno de sus sindicatos. En Jumbo existen sindicatos sólo para trabajadores de planta y turno completo y sindicatos para trabajadores de planta part time. El resultado de esta división es que los trabajadores asociados al sindicato de planta demarcan la distinción con los trabajadores part time, viéndolos como potenciales enemigos que le quitan la clientela, es el caso de los bonos que la misma empresa les paga a los trabajadores de planta por la atención de cada cliente. La discriminación cotidiana de los trabajadores más cercanos a la empresa fue motivo además para que los trabajadores

excluidos vieran a los sindicatos de trabajadores de planta y pro-empresas como menos integradores y participativos. Lo cual repercutió en una razón más para que los trabajadores se unieran al SNJ: “entonces como había discriminación, no sólo con la gente de empresas externas, y cuando nos dijeron que este sindicato quería formar un sindicato con toda la gente, sin distinción, a muchos nos gustó y nos cambiamos a ojos cerrados”.

**b) Relaciones entre trabajadores y empleadores: demandas laborales, conflicto de intereses, negociación y acción política.**

Según la mayoría de nuestros entrevistados, las principales reivindicaciones del SNJ a sus empleadores dicen relación con demandas salariales y clima laboral. Al mismo tiempo, encontramos en varios casos, impresiones acerca de los empleadores que destacaban una dinámica de conflicto con los mismos. Ello se devela en cierto grado por la necesidad de defenderse de la empresa. El Trabajador B nos dice que “[...] nuestros trabajadores hoy en día tienen clarita la película. Saben que tienen un respaldo del sindicato, y ellos también defienden su posición frente a la empresa, cuando hay un jefe que los pasa, que los pasa a llevar”. En ese sentido, los trabajadores revelarán que la empresa actúa en favor de sus propios intereses, al amparo de las leyes del mercado. “Nuestra percepción como socios, como, como trabajadores de los gerentes, eh, la percepción es que nos ven como número. Un número más. Se establece los, los sueldos según lo que dice el mercado. Si el mercado dice que le pagamos diez lucas, le pagamos diez lucas, nada más, no hay más” (Trabajador E). Frente a esa percepción, miran como una relación marcada por conflictos de intereses, pues ellos defienden los de los trabajadores, y la empresa los de sus utilidades.

Al mismo tiempo, se destacará que como fruto de esta primera huelga legal se logró una negociación colectiva con cierta acogida por parte de los empleadores, en cuanto a salarios. Este es un factor a destacar frente a otras como la de fiscalizar a la empresa para denunciar abusos. La huelga será vista como un hito que viene a demostrar un descontento con Jumbo. “No si la gente estaba prendía. Fue dos días donde se sacaron el estrés de tanta humillación, de tantas mala ondas que pasaron en los trabajos, que desataron toda esa furia que tenían interna [...]” (Trabajador A). La convicción de los trabajadores entonces, hace que su identidad como trabajadores tenga una clara marca de una identidad luchadora, de pelear por lo que ven justo. Se reconoce que hay un antes y un después de la huelga, en tanto antes no tenían ningún diálogo con los empleadores, y luego de ella ha comenzado toda una labor por la construcción de confianzas.

**c) Diagnóstico general sobre la situación del SNJ y del sindicalismo en Chile: manejo de información, rol dirigencial, sindicalismo pro-trabajador y transversalidad de la lucha.**

Uno de los componentes importante en el diagnóstico de los trabajadores sobre el SNJ, es la falta de información de las gestiones que se han realizado a nivel dirigencial. El problema que ven algunos trabajadores es que la poca circulación de la información que pueda poseer la directiva de los sindicatos hace que el resto de los asociados establezca una relación de dependencia no democrática. Además, esto es consistente y fortalece la idea de que la directiva debiese devenir rotativa y no cupular estática, logrando coherencia además con una de sus políticas centrales: el sindicalismo de base.

La descripción anterior abre el camino para un diagnóstico más general sobre el propio SNJ y el sindicalismo en general. Los trabajadores entrevistados logran trazar la distinción de un sindicalismo que está por los trabajadores y un sindicalismo pro empresa, siendo más enfáticos los dirigentes que los asociados en cuanto a recalcar la importancia del primero en contraposición al de segundo tipo. El dirigente D, en ese sentido enfatiza “la necesidad de los trabajadores de agruparse, de sentirse respaldado por un sindicato de clase realmente, no un sindicalismo proempresa o burócrata, como existía en el Jumbo antes”.

Por su parte, lo que se destacó en nuestros entrevistados era la transversalidad de la lucha. Dicha idea se plasma por un lado en concebir que la lucha sindical no deba darse sólo en la propia empresa por mejoras laborales particulares, pues hay que ir más allá y generar una unidad con el resto de las organizaciones sindicales. Uno de los entrevistados nos dirá incluso lo siguiente: “somos un sindicato transversal en las luchas sociales, nos hemos destacado desde que nació por estar en la calle. Jumbo estuvo en apoyo por el tema de Hidroaysen, tema ecológico, el tema de los estudiantes, hemos estado con ellos, en todas las luchas, hasta el año pasado” (Trabajador A). En ese sentido, los entrevistados recalcan que no sólo era importante el arduo trabajo de unificar la lucha sindical en general, sino que también las diversas luchas sociales que hoy por hoy se van abriendo.

## 6. Conclusiones

Dentro de los principales resultados obtenidos, identificamos que los elementos clasistas presentes en las representaciones que tienen los trabajadores del SNJ sobre su acción sindical, están justamente definidos de manera más notoria por el conflicto de intereses de clase en la relación que tienen con sus empleadores antes que en otra de las dimensiones mencionadas. Esto implica reconocer, como creíamos, a la empresa como una institución de clase antes que como una institución mediadora con sus trabajadores. Sin embargo esto no representaría un reconocimiento explícito, consciente y generalizado del carácter de clase (en tanto clase explotadora) que tiene la empresa.

En otras palabras, confirmamos nuestra hipótesis general, en cuanto a que los elementos clasistas presentes en las representaciones de los trabajadores del SNJ sobre su acción sindical serán más bien incipientes antes que elementos de una acción sindical propiamente clasista.

Ahora bien, reconocer que los elementos clasistas están más presentes en la segunda dimensión del concepto central “representaciones de la acción sindical”<sup>1</sup>, significa que la acción sindical no tomará ribetes propiamente clasistas hasta que logre abarcar bajo dicha orientación el principio de totalidad que nos mencionaba Alain Touraine.

Según este autor el sindicalismo no lleva mecánicamente a una solidaridad y unidad de clase propiamente tal:

“[...] no comporta necesariamente un sentido histórico creador cuando lucha por mejorar los salarios, por la seguridad del empleo contra la autocracia patronal.[...] El problema principal es el paso de un principio de oposición a un principio de totalidad, paso que es más fácil cuando los intereses defendidos por el sindicato pueden identificarse fácilmente con el interés general” (Touraine, 1969: 361).

De este modo, queda ya de manifiesto que los elementos clasistas de las representaciones de la acción sindical en el caso del SNJ expresan una orientación normativa de un potencial sindicato clasista, sin embargo, sufre de complejos y desafiantes escenarios en su práctica sindical al interior de la sociedad chilena del siglo XXI, en donde bien hemos podido ver que la acción sindical no se ha podido escapar de las leyes del actual modelo de acumulación, en tanto sigue siendo víctima del mismo, pero que presenta a su vez nuevas expresiones de la acción sindical, como puede ser el actual e incipiente movimiento sindical de los trabajadores del retail en Chile.

## Bibliografía

Adorno, T. (2002). Introducción a la sociología. Editora Nacional, Madrid.

---

<sup>1</sup> A saber, las relaciones entre trabajadores y empleadores.

- Alonso, L. (2003). *La mirada cualitativa en sociología*. Editorial Fundamentos, Madrid.
- Aguilar, Omar. (2001). “Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo” Serie *Debates y Reflexiones* N°4, PREDES, Universidad de Chile.
- Beriain, Josetxo & Iturrate, José Luis (coord.). (2008). “Para comprender la teoría sociológica”. Editorial Verbo Divino, España.
- Campero, Guillermo. (2000). “Respuestas del sindicalismo ante la mundialización: el caso de Chile”, International Institute for Labour Studies, Documentos de Trabajo 113.
- Farías, Patricio. (2010). Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo. Serie Macroeconomía del desarrollo N.103, CEPAL.
- Fundación Sol. (2008). Caracterización del Sector Retail: Una mirada general.n°7. Cuadernos de Investigación.
- González, F. (2008). Subjetividad, sujeto y representaciones sociales. *Revista Diversitas*, Vol.4, N°2 pp. 225-243.
- Rojas, Jorge. (1995). Procesos de modernización, clase obrera y movimiento sindical en América Latina. En: *¿Democracia sin movimiento social? Sindicatos, organizaciones vecinales y movimientos de mujeres en Chile y México*. L. Bultmann; M. Hellmann; K. Meschkat; J. Rojas (editores). Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- Touraine, Alain (1969). *La sociología de la acción*. Ediciones Ariel, Barcelona.
- Trafilaf, Juan Carlos & Montero, Raúl. (2001). “Chile, sindicalismo y transición política”, en *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires, CLACSO.
- Taylor & Bogdan. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Ulloa, Víctor. (2003). “El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días”, OIT-CUT.
- Valenzuela, Humberto. (2008). “Historia del Movimiento Obrero Chileno”, Editorial Quimantú, Santiago de Chile.