

# **Dirigente politizado, judicial y social. Los sindicalismos en un contexto neoliberal y conservador-corporativista. El ejemplo de Chile y Francia**

Proceso de producción: Resultado de investigación finalizada

Grupo de Trabajo 18: Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Francisca Gutiérrez Crocco  
Doctora en sociología, EHESS, Paris

## **Resumen:**

¿Cómo el sindicalismo revolucionario desarrollado a comienzos del siglo XX se aclimató a dos modelos distintos de Estado: un Estado neoliberal y un Estado conservador? Es la problemática general que inspira nuestra tesis de doctorado. Para abordarla, comparamos el caso chileno y francés. Priorizando una entrada “desde abajo”, nos preguntamos específicamente ¿cuáles son los modelos de sindicalismo que guían las prácticas de los dirigentes sindicales en ambos países? ¿Cómo se genera el compromiso de estos actores con estos modelos de sindicalismo? En el presente artículo, resumimos algunos de los principales resultados de esta investigación.

**Palabras claves:** sindicatos, acción colectiva, comparación internacional

## **1. Introducción**

La caída de las tasas de sindicalización que ha afectado a los sindicatos en muchos países europeos (Visser 2006), ha puesto en cuestión su valor y lugar en las sociedades contemporáneas. Es en tanto actor en “crisis” que el sindicalismo ha sido estudiado en esa región desde los años 1980. En Chile, este sentimiento de crisis también ha ganado terreno aunque por otra razón: la escasa influencia política de los sindicatos después de la recuperación de la democracia en 1990. Sin embargo, poco o nada se ha hecho para estudiar empíricamente esta situación. En efecto, desde 1993 y hasta hace pocos años, el sindicalismo estuvo prácticamente “fuera del campo” de las ciencias sociales chilenas<sup>i</sup>.

En el 2009, me propuse estudiar la situación del sindicalismo chileno para relanzar el debate, sin asumir a priori un enfoque “declinológico”<sup>ii</sup>. Para ello, decidí comparar el caso francés y chileno. Esta comparación resultaba interesante por al menos dos razones. En primer lugar, porque durante el siglo XX, las organizaciones a la cabeza del movimiento obrero estuvieron fuertemente influenciadas, en estos dos países, por el modelo de “sindicalismo revolucionario”, es decir, un sindicalismo que se declaraba anticapitalista, que priorizaba la lucha política a la lucha sindical y que tenía estrecha relación con los partidos de izquierda. En segundo lugar, esta comparación se justificaba por la forma opuesta de institucionalización del sindicalismo en ambos contextos nacionales. En Francia, el sindicalismo ha sido favorecido por el legislador durante los últimos sesenta años y constituye una pieza clave en el diseño del Estado Social (modelo de Estado “conservador-corporativista”<sup>iii</sup>). Por el contrario, en Chile, desde el Plan Laboral (1979), los sindicatos han sido relegados a la empresa y limitados en sus posibilidades de intervención (modelo de Estado neoliberal).

La pregunta general de esta investigación puede entonces resumirse de la manera siguiente: ¿Cómo el sindicalismo, que compartió una misma matriz ideológica, se adaptó a la implementación de dos modelos opuestos de Estado? Esta pregunta tiene relevancia para el contexto latinoamericano, pues ambos modelos de Estado han servido de ejemplo en varios países.

Para abordar esta problemática y a contracorriente de la mayor parte de los estudios comparativos en la materia, opté por un enfoque “desde abajo”. En vez de focalizarme en los aspectos institucionales del mundo sindical o en las estrategias oficiales de los principales sindicatos, decidí estudiar la experiencia de los dirigentes sindicales de base. Dos son las preguntas específicas que hacen de eje: ¿Cuáles son los modelos de sindicalismo que guían las prácticas de estos actores en Chile y Francia? ¿Cómo se genera y se fija el compromiso de estos actores con estos modelos de sindicalismo en ambos contextos? Como intentaré demostrar, este enfoque poco común en Chile permite dar cuenta de dinámicas y elementos relevantes para entender el sindicalismo chileno que normalmente han sido ignorados.

En el presente artículo, quiero resumir algunos de las principales diferencias nacionales encontradas en esta investigación. El detalle de cada una será objeto de otras publicaciones.

## 2. Metodología

Para responder a estas preguntas de investigación, realicé 60 entrevistas en profundidad e historias de vida a dirigentes sindicales chilenos y franceses. En Chile, tome en cuenta representantes afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la principal central sindical chilena, y dirigentes de sindicatos sin afiliación a una central. En Francia, tomé como muestra representantes de las dos centrales mayoritarias: la *Confédération Générale de Travailleurs* (CGT) y de la *Confédération Française démocratique du travail* (CFDT).

Para completar la información en Chile, analicé las declaraciones de dirigentes sindicales en tres periódicos nacionales<sup>iv</sup>, realicé cinco entrevistas a expertos<sup>v</sup> y una observación participativa en las actividades de un sindicato de empresa. Además, revisé una basta literatura sobre las relaciones de trabajo y los sindicatos en ambos contextos.

## 3. Presentación de la tipología central

En base a mi terreno, identifiqué tres modelos generales de dirigente sindical: el dirigente politizado, el dirigente judicial y el dirigente social. Los individuos identificados a cada categoría defienden un tipo de sindicalismo común y comparten una trayectoria de vida similar

### Tipos de sindicalismo

#### Criterios

Los dirigentes sindicales identificados a cada modelo presentan representaciones relativamente similares respecto de los “fines”, el “repertorio de acción” y el “campo social de acción” pertinentes para los sindicatos. Esto, sobre tres planos de relaciones que se revelaron importantes en las entrevistas: la relación a los actores políticos, a los empleadores y a los trabajadores (socios o no del sindicato). En otras palabras,

- Los “fines” son los objetivos que, según los propios dirigentes, los sindicatos deben privilegiar sobre estos tres frentes: ¿cuál es el “fin” de la acción sindical en el espacio público (si lo tiene)? ¿qué se espera de los empleadores? ¿cuál es el compromiso que se asume con los socios del sindicato y trabajadores en general?
- El “repertorio de acción”<sup>vi</sup> corresponde al conjunto de medios que según los dirigentes, los sindicatos deben utilizar para expresar y alcanzar sus objetivos. En su forma canónica, la noción de repertorio de acción ha sido consagrada a las formas públicas de expresión del conflicto entre el sindicato y los empleadores. En este trabajo, se utiliza esta noción de manera más general, para identificar los instrumentos juzgados pertinentes para cumplir tanto con una función política

como para lograr legitimidad frente a los socios del sindicato. 3 son entonces las preguntas claves: ¿Qué hacer para cumplir con los fines “políticos” establecidos? ¿Cómo enfrentar al empleador en el lugar de trabajo? ¿Cómo lograr “representatividad” entre los trabajadores?

- Finalmente, el “campo social de acción” constituye el conjunto de reglas que definen la identidad y la relación de los actores sociales importantes para la acción de los sindicatos en estos tres planos de relaciones: ¿Quiénes son los actores políticos válidos para los sindicatos? ¿Quién es el representante legítimo del empleador? ¿Cuál es la comunidad de trabajadores de referencia? Me parece importante subrayar el carácter inductivo y artesanal de esta tipología. Los criterios que acabamos de mencionar no fueron definidos de antemano, a partir de una teoría específica, sino en la medida en que se hizo el trabajo de terreno. Se realizaron varias entrevistas con cada dirigente. En los primeros encuentros, se buscó relevar dimensiones importantes y enriquecer la pauta de entrevista. Los siguientes encuentros permitieron completar la información para todos los casos. La teoría ayudó a orientar de manera general las preguntas, ordenar, estilizar y articular la información recolectada en las entrevistas. Pero ella no constituyó el punto de entrada principal para construir los modelos. Digo esto porque en Chile, predomina en sociología un enfoque “desde arriba” donde es la teoría la que define los criterios y la observación la que se adapta a ellos.

## Descripción

A continuación, mencionaré algunos de los rasgos generales del sindicalismo defendido por estos modelos de dirigentes, dejando por un momento de lado las especificidades nacionales.

El dirigente politizado valoriza la democracia pero apunta todavía a una transformación social general. La huelga tiene, para él, un valor simbólico superior a otros medios de protesta. Esta elección remite al hecho que el dirigente politizado atribuye una gran importancia a la lucha política. Es por ello que postula la necesidad de establecer alianzas con la “izquierda” (la identificación con un partido específico pone problemas). Para este dirigente, el lazo entre los socios y el sindicato debe fundarse en convicciones. Más vale un sindicato con pocos socios que un sindicato con muchos socios pero débilmente comprometidos con la causa. El dirigente politizado atribuye la debilidad del sindicalismo a la crisis de la sociedad y no a factores relativos al funcionamiento interno de los sindicatos. Si está dispuesto a adaptarse a esta nueva sociedad, busca mantener la mayor coherencia con el sindicalismo revolucionario.

El dirigente judicial postula también una transformación general de la sociedad pero, a diferencia del dirigente politizado, a partir de cambios predominantemente en el lugar de trabajo. No ha enterrado al sindicalismo político: busca más bien redefinirlo evitando las alianzas electorales con los partidos políticos y ligándolo a la cotidianidad de los trabajadores. Elige los medios de protesta según un criterio pragmático. No obstante, atribuye una importancia central a las estrategias que utilizan la ley (buscar la aprobación de una nueva norma, solicitar la intervención de la Dirección del trabajo o de los tribunales, etc.). Los “expertos” son para el dirigente judicial lo que los partidos políticos son para el dirigente politizado: los aliados claves para el éxito de las acciones sindicales. Respecto a la relación con los socios del sindicato, el mismo pragmatismo predomina. Este dirigente acepta la necesidad de ofrecer más servicios a los trabajadores para aumentar los socios del sindicato. En este sentido, no rechaza por principio el compromiso utilitario de los trabajadores al sindicato. El dirigente judicial representa una respuesta intermedia a la crisis del sindicalismo revolucionario. Busca articular el pasado sindical al presente sin que ninguno de los dos polos salga perdiendo.

El dirigente social postula un sindicalismo de servicio, focalizado exclusivamente en la satisfacción de las demandas inmediatas cotidianas de los trabajadores. Acepta la limitación de la acción sindical al marco de la empresa y rechaza todo rol político. Para cumplir con este cometido, el dirigente social privilegia acciones individuales que no exigen la participación del colectivo de

trabajadores: por ejemplo, la negociación cara a cara e informal con el empleador, la solicitud de intervención de expertos o la Inspección del trabajo. Esta decisión se funda en el diagnóstico que las acciones colectivas, en el marco jurídico chileno, son muy riesgosas para los trabajadores mismos. El dirigente social se sitúa en ruptura total con el sindicalismo revolucionario. La crisis del sindicalismo exigiría una reorientación total hacia el futuro y la superación del pasado.

### **Trayectorias de vida**

Como señalé, cada uno de estos modelos de dirigentes sindicales puede ser relacionado con una trayectoria sindical tipo. En otras palabras, el camino que los ha llevado a identificarse con un modelo de sindicalismo específico presenta varios elementos similares. Por motivos de espacio, no presentaré aquí en detalle cada una de ellas, pero sí haré referencia a ellas en la discusión que sigue.

## **4. Efecto nacional en la tipología de dirigentes sindicales**

### **¿Cómo influye el factor nacional en esta tipología?**

En mi muestra, el modelo del dirigente social está presente exclusivamente en Chile. En cambio, el modelo politizado y judicial aparecen en ambos contextos nacionales, lo que no quita que, en la práctica, presenten también características nacionales. A continuación exploraremos estas diferencias.

### **La especificidad del modelo social**

**¿Cómo ha podido desarrollarse un dirigente social en el contexto chileno? ¿Por qué en Francia este modelo es menos imponente? Discutiremos las posibles respuestas.**

La primera tentación es explicar esta diferencia a partir de la institucionalidad vigente en los dos contextos nacionales. El Código del trabajo chileno, que encarna largamente el proyecto neoliberal que se impuso en dictadura (Mizala et Romaguera 2001; Rojas Miño 2006), favorece un sindicalismo del tipo “social” pues dificulta la acción reivindicativa a cualquier nivel y sobretodo fuera de la empresa. Por el contrario en Francia, la ley otorga varias garantías a los sindicatos para que éstos puedan enfrentar a los empleadores: garantías a los trabajadores en huelga, obligación a los empleadores de negociar a todo nivel, recursos financieros a los sindicatos, entre otros (ver cuadro 1). En otras palabras, el sindicalismo social, un sindicalismo de servicio y de empresa, sería el resultado esperado de un sistema institucional neoliberal como el chileno.

### **Cuadro 1: Elementos distintivos de los derechos colectivos en Chile y Francia**

	Chile	Francia
Huelga	Derecho oficialmente negado a los funcionarios públicos y trabajadores de ciertas empresas.  Posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga.	Derecho constitucional para todos los trabajadores  Imposibilidad de reemplazar a trabajadores en huelga, salvo en algunos servicios públicos.
Negociación colectiva	Depende de voluntad de los trabajadores	Obligación anual de la empresa

	<p>Limitada a la empresa</p> <p>Tema de negociación depende de voluntad de las partes. La organización de la producción es derecho exclusivo de empleador</p> <p>Derecho de grupos de trabajadores y sindicatos</p>	<p>De empresa, de rama y nacional</p> <p>Diversos temas obligatorios de negociación, incluso organización de la producción.</p> <p>Derecho exclusivo de sindicatos</p>
--	---	--

Fuente: Elaboración propia en base a los respectivos códigos del trabajo.

Esta es la estrategia sociológica de interpretación que predomina en Chile cuando se trata de interpretar la debilidad de los sindicatos chilenos. Sin embargo, al menos en este caso, esta estrategia se muestra insuficiente. No todos los dirigentes sindicales chilenos comulgan con el modelo “social”. Las leyes imperantes no explican por sí solas por qué algunos dirigentes logran escapar a su influencia e identificarse con otros modelos de sindicalismo que, por el contrario, subvierten el espíritu de la ley. En otras palabras, ¿cómo es que en un mismo contexto socio-histórico pueden coexistir dirigentes con perfiles tan distintos?

Una segunda estrategia de interpretación sociológica, consistiría en atribuir estas diferencias a la “generación”. La experiencia de la dictadura y el modelo neoliberal no habría afectado a todos de manera similar. Son los jóvenes nacidos y formados en los años noventa quienes habrían sufrido una despolitización, una individualización, etc. El sindicalismo social representaría sobretudo a esta nueva generación de dirigentes sindicales. Pero esta estrategia de interpretación tampoco es más efectiva. Si bien en nuestra muestra todos los dirigentes clasificados en esta categoría pertenecen al grupo de los más jóvenes, no todos los jóvenes entrevistados se identifican con este modelo. También entrevistamos jóvenes que se identifican con un modelo judicial o politizado. De nuevo, ¿cómo es que jóvenes formados en un mismo contexto socio-histórico pueden abrazar modelos de sindicalismo tan dispares?

El análisis de las trayectorias de vida me permitió comprobar que la identificación de los jóvenes con el modelo de sindicalismo “social” es mucho menos evidente de lo que las dos estrategias de interpretación anteriores sugieren. Estos patrones de conducta se adquieren en el transcurso del tiempo. Las redes sociales de apoyo que estos jóvenes encuentran en los primeros años de trabajo sindical, resultan claves para entender este proceso. En efecto, como pude observar, lo que distingue la trayectoria del dirigente social de los otros modelos de dirigente es, sobretudo, la ausencia de redes sindicales de apoyo. A diferencia de los otros jóvenes, estos no logran salir del aislamiento inicial respecto de otros sindicatos externos a la empresa.

El aislamiento del dirigente social respecto de otros sindicatos, factor determinante para el desarrollo de esta forma de identidad, no resulta tanto de las cualidades individuales o sociales del dirigente. El aislamiento se confirma en el tiempo, primero, por la indiferencia de las estructuras sindicales respecto de los dirigentes más jóvenes, luego, por que en respuesta el dirigente sindical encuentra otras redes de apoyo que alimentan la desconfianza respecto a las otras estructuras sindicales. La diferencia entre un joven que se vuelve dirigente social y uno que se vuelve dirigente judicial es que este último logra, a pesar de la indiferencia de las estructuras sindicales, conectarse a ellas por otros medios (la Dirección del trabajo, un amigo, etc). El dirigente social queda por el contrario atrapado en su aislamiento.

Si en Francia no se ha desarrollado este tipo de dirigente social es porque las organizaciones sindicales controlan meticulosamente la carrera del joven dirigente sindical. La influencia de otras redes de apoyo en la trayectoria de los dirigentes sindicales esta fuertemente limitada.

Volveremos sobre el tema de la responsabilidad de las organizaciones sindicales al final de esta presentación.

### **Las particularidades nacionales del modelo politizado y judicial**

La existencia del modelo “social” no es la única diferencia observada entre Chile y Francia. Los dirigentes politizados y judiciales, modelos comunes a ambos países, presentan también particularidades que remiten al contexto nacional. Voy a mencionar aquí rápidamente las principales.

1. Los dirigentes sindicales chilenos están mucho menos convencidos que sus pares franceses en la posibilidad de un sistema de relaciones de trabajo autónomo del Estado. Sugiero en mi tesis que esta diferencia se explica en parte por dos elementos: i. Los límites impuestos a la negociación colectiva en la ley chilena que impide la solución de conflictos sin la intervención del Estado; ii. Una mayor desacreditación del sistema de representación política. Los dirigentes chilenos no creen en la posibilidad que el Estado asuma una posición “neutra”. La única opción que ven es, en este sentido, intentar influir directamente para que la intervención del Poder público sea en favor a los trabajadores.

2. Constaté que las solicitudes a la Inspección del trabajo y a los tribunales de justicia han aumentado notablemente desde 1993, a diferencia de las huelgas y la negociación colectiva que han disminuido (Dirección del Trabajo 2011a, 2011b). Los dirigentes chilenos han contribuido a esta “judicialización” de los conflictos en el mundo del trabajo. En efecto, valoran enormemente estas estrategias y las utilizan tanto para obligar a los empleadores a cumplir con la ley como para alcanzar objetivos más “políticos” (Gutiérrez Crocco 2012).

Esta situación contrasta radicalmente con el caso francés. La judicialización del mundo del trabajo es mucho menor (Muñoz Perez et Serverin 2005). La negociación colectiva se ha transformado en la forma predominante de solución de los conflictos al interior de la empresa (Ministère du travail, de l’Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social 2012). Si bien las huelgas han disminuido en las últimas décadas, han sido reemplazadas por otras formas de presión colectiva como las llamadas “estrategias de protesta suaves” (manifestaciones en el lugar de trabajo sin paro de la producción) (Carlier et Tenret 2007). Las garantías que entrega el marco legal francés a la negociación colectiva y a los sindicatos, favorece indudablemente esta diferencia. No obstante, también incide el hecho que los dirigentes sindicales franceses tienden a desconfiar mucho más de las vías judiciales y de los agentes externos al mundo sindical.

Trataré el tema de las relaciones con el Estado y los agentes “judiciales” en otro grupo de este congreso.

3. A pesar que los sindicatos chilenos dependen mucho más que los sindicatos franceses del número de socios (tanto para su financiamiento como para gozar de legitimidad frente a los empleadores), sus dirigentes conceden mucho menos importancia al problema de la “representatividad”. En Chile, pese a una disminución relativa de la sindicalización (de un 30% aprox. en 1979 a un 20% aprox. en el 2010)<sup>vii</sup> y a las críticas crecientes respecto a la legitimidad de la CUT, no se ha llevado a cabo una reflexión sistemática sobre esta cuestión. En Francia, la escasa sindicalización (menos de un 5% en el sector privado<sup>viii</sup>) ha generado importantes cambios tanto en los programas de las principales organizaciones sindicales como en la ley. Hasta el 2008, la ley permitía que los sindicatos actuaran en nombre de los trabajadores a distintos niveles aun cuando no gozaban de una base social confirmada (principio de “presunción de representatividad”). En acuerdo con las organizaciones sindicales, esta norma fue modificada el 2008.

## 5. Las lógicas de construcción del dirigente sindical

La última diferencia internacional que me gustaría señalar tiene que ver con las trayectorias de los dirigentes sindicales. Existe una forma específica de construcción militante en Chile y Francia.

En el análisis que hice durante mi tesis me di cuenta que la trayectoria de los dirigentes chilenos se distingue claramente de la de los dirigentes franceses en que el peso del compromiso sindical recae sobretudo en los hombros del individuo mientras que en Francia, la organización sindical juega un rol fundamental. Esto es cierto tanto para los dirigentes politizados, judiciales como sociales. Hablo entonces de “**lógica emprendedora**” para denominar el modo de construcción del dirigente sindical en Chile y de “**lógica militante**” para nombrar el de Francia.

Lo que está en cuestión en esta distinción es menos el grado de autonomía de los individuos, que el grado de control de las organizaciones sindicales sobre la carrera de los dirigentes. En Francia, como lo muestra el ejemplo, la organización sindical es la responsable de reclutar, formar y promover al dirigente sindical. En Chile en cambio, el dirigente está obligado a asumir un rol mucho más activo para hacerse su camino puesto que las organizaciones sindicales no se muestran siempre dispuestas a cumplir con este rol. Sin embargo, esto no implica que el dirigente chileno sea menos dependiente de su entorno. En este proceso, el dirigente sindical mira su futuro al de los agentes o instituciones en los que se apoya: los partidos políticos, la Dirección del trabajo, los expertos, el departamento de recursos humanos, según el tipo de dirigente.

¿Por qué las organizaciones sindicales en Chile intervienen menos que en Francia en la carrera de los dirigentes sindicales? El problema del financiamiento es sin duda relevante. En Chile, los sindicatos dependen casi exclusivamente de las cotizaciones de los socios y de la ayuda internacional. Por el escaso presupuesto, los sindicatos chilenos carecen de los recursos materiales y humanos necesarios para el seguimiento y la formación de los dirigentes sindicales. En Francia, en cambio, los sindicatos gozan de un presupuesto mucho mayor porque reciben también fondos del Estado. Disponen por ello de una enorme infraestructura y de una burocracia sindical que sobra para mantener el control sobre la masa de dirigentes sindicales. Sin embargo, como pudimos constatar lógicas de construcción responden también a la cultura dominante en las organizaciones sindicales mismas. La falta de control de las organizaciones sindicales chilenas en las carreras de sus dirigentes, no es solo el resultado de sus carencias materiales sino también de que dicho control no ha sido, al menos desde 1990, una prioridad.

## 6. Conclusiones

A modo de conclusión general de este artículo, quiero sintetizar todas las diferencias mencionadas con la metáfora física de la “*fluidez*”<sup>ix</sup>.

El sindicalismo chileno ha adoptado una forma de institucionalización mucho más “*líquida*” que la del sindicalismo francés. Esto se expresaría en dos características principalmente:

1. Las relaciones entre dirigentes sindicales al interior de una misma organización sindical, como las de las moléculas en los líquidos, son menos formales y más débiles que en Francia. A esto hay que agregar la multiplicación de las organizaciones sindicales en el seno de una misma empresa, de una misma rama y a nivel nacional que ha afectado al mundo sindical desde hace algunos años. Asimismo, dos tercios de los sindicatos chilenos no pertenecen a ninguna central sindical.

En Francia, en cambio, si bien existen varias centrales sindicales que se disputan el monopolio de la representatividad a nivel nacional, al interior de una misma central, la comunicación y la unidad son imperativos organizacionales.

2. Una dependencia mayor y más heterogénea a agentes externos al mundo sindical. Los dirigentes chilenos buscan y dependen de la intervención de la Dirección del Trabajo, de los

expertos profesionales, de los partidos políticos y a veces, de los mismos empleadores... Las organizaciones sindicales francesas tienen un mayor control sobre la práctica de sus miembros.

Ambos modelos presentan ventajas y desventajas relativas. Un sindicalismo “más sólido” tiene dificultades a adaptarse a los cambios de su entorno (cambio culturales, económicos, políticos y sociales) por cuanto todo movimiento exige discusión y acuerdo entre sus partes. Tiende por lo mismo con más facilidad a la inercia. No obstante, tiene una mayor “reflexividad” o control sobre este proceso de transformación. Un sindicalismo “más fluido” como el chileno, se adapta (o al menos una parte) rápidamente a los cambios en su entorno puesto que depende mucho más de éste y sus partes están menos conectadas. Sin embargo, corre el riesgo de desvanecerse en el intento por cuanto tiene menos control sobre dicha transformación.

El proyecto de un Estado conservador-corporatista favorece el desarrollo de un sindicalismo más sólido, como el francés, mientras que el proyecto de Estado liberal contribuye al de un sindicalismo más líquido, como el chileno. Sin embargo, las leyes vigentes o las políticas de la elite al poder no son los únicos elementos que intervienen en ese grado de fluidez. También inciden enormemente, como he intentado mostrar, las prácticas de las mismas organizaciones sindicales.

## 7. Bibliografía

- Amossé, Thomas. 2004. *Mythes et réalités de la syndicalisation en France*. DARES.
- Aravena Carrasco, Antonio, et Daniel Núñez. 2009. *El Renacer De La Huelga Obrera En Chile: El Movimiento Sindical En La Primera Década Del Siglo XXI*. Santiago de Chile: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.
- Bauman, Zygmunt. 2009. *Modernidad líquida*. Buenos: Fondo de Cultura Económica.
- Carlier, Alexandre, et Elise Tenret. 2007. *Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés*. Paris: Ministère du Travail, de l'Émloi et de la Santé.
- DARES. 2011. *Présence syndicale et syndicalisation des salariés*. Paris: Ministère du Travail, de l'Émloi et de la Santé.
- Dirección del Trabajo. 2011a. *Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo. 2011b. *Compendio estadístico*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
- Ehrenberg, Alain. 2010. *La société du malaise*. Paris: Odile Jacob.
- Esping-Andersen, Gosta. 2007. *Les trois mondes de l'état-providence. Essai sur le capitalisme moderne*. Paris: Broché.
- Garcés, Mario, et Pedro Milos. 1988. *Foch Ctch Cut: Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*. Santiago, Chile: ECO.
- Gutiérrez Crocco, Francisca. 2012. « “Judiciarisation” des conflits au travail et syndicalisme ». *La Chronique Internationale de l'Ires* (136):44- 56.

- Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. 2012. « Négociation collective ». Consulté (<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques,78/relations-professionnelles,85/negociation-collective,242/negociation-d-entreprise,1964.html>).
- Mizala, Alejandra, et Pilar Romaguera. 2001. *La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975-2000*. Centro de Economía Aplicada, Universidad de Chile.
- Muñoz Perez, Brigitte, et Evelyne Serverin. 2005. *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*. Paris: Ministère de la Justice et Direction des affaires civiles et du Sceau.
- Rojas Miño, Irene. 2006. « Los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile ». *Ius et Praxis* 12(1).
- Tilly, Charles. 1984. « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne ». *Vingtième Siècle. Revue d'histoire* 4(1):89- 108.
- Visser, Jelle. 2006. « Union Membership Statistics in 24 Countries ». *Federal Publications*.

---

## Notas

<sup>i</sup> Salvo por los trabajos de los investigadores ligado a la Dirección del Trabajo, no existen prácticamente estudios en la materia hasta el 2007, donde se renueva relativamente el debate a raíz de una nueva ola de conflictos y la aparición de nuevos liderazgos (Aravena Carrasco et Núñez 2009)

<sup>ii</sup> Tomo el concepto de “enfoque declinológico” de la obra de (Ehrenberg 2010), donde el autor analiza las causas del surgimiento y desarrollo del discurso sobre la “crisis” de la sociedad en las ciencias sociales francesas.

<sup>iii</sup> Esta clasificación de “Estados de bienestar” fue instituida por (Esping-Andersen 2007) para el caso europeo.

<sup>iv</sup> el mostrador, el mercurio y la nación

<sup>v</sup> Un experto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dos funcionarios de la Fundación Sol, un abogado laboral y un responsable de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL)

<sup>vi</sup> (Tilly 1984)

<sup>vii</sup> Para 1979, ver (Garcés et Milos 1988). Para el periodo desde 1990 al 2010, ver (Dirección del Trabajo 2011b)

<sup>viii</sup> Para ver discusión sobre las cifras de sindicalización durante la última décadas ver (Amossé 2004; DARES 2011)

<sup>ix</sup> Metáfora utilizada en ciencias sociales por Z.Bauman (2009).