

Diez Núcleos de tensión del sindicalismo en Chile.

Sistematización de procesos de investigación - acción y/o de intervención social

Grupo de Trabajo 18

Dasten Julián Vejar¹

Resumen:

La problemática de sostener un modelo de cooperación sustentable en el sindicalismo chileno, nos hace interrogarnos por una serie de fenómenos que dan forma a la constitución de subjetividades e identidades al interior del movimiento sindical. En el siguiente artículo analizamos, desde la propuesta del “power resources”, una serie de núcleos de tensión que atraviesan la constitución del sindicalismo, y las perspectivas que convergen en su seno. Éste artículo está enfocado en la metodología de Investigación Acción para la reactivación sindical.

Palabras claves: Sindicatos, Investigación Acción, Identidad, reactivación sindical.

I. Introducción

El sindicalismo ha debido ir adaptándose, innovando, modernizando y reinventando sus prácticas en un complejo escenario de la mutación de las relaciones sociales y laborales (Dörre 2011; Julián 2012a). La evaluación de si lo ha logrado o no, no resulta ser secundaria, sino que más bien es central para dar cuenta de las características de los nuevos procesos que movilizan la reformulación de las relaciones laborales en América Latina, así como las perspectivas en relación a los efectos e intervenciones en política pública generadas en materia de bienestar y seguridad social.

En Chile éste proceso de transformación ha estado impregnado por el contexto y aplicación de las políticas neoliberales; un régimen político transicional que sostuvo la institucionalidad autoritaria del régimen militar y un escenario post-ideológico consensual que dio forma a un sindicalismo corporativo. Ésta tríada que resume el marco socio-político del sindicalismo ha resultado tener serias y profundas consecuencias disciplinarias en la conformación y configuración de las subjetividades de toda la sociedad civil y los actores sociales (Guerrero, 2008), lo cual ha sido subvertido parcialmente en los últimos tres años, a partir de una apertura en el campo del conflicto social, la “crisis” de legitimidad del modelo neoliberal y la caída de la fantasía del Estado (Berlant, 1991).

En ésta dinámica, el sindicalismo no ha escapado a dicho proceso, y ha sido atravesado por nuevos reordenamientos estructurales asociados a las transformaciones en el trabajo y la heterogeneidad estructural de la clase trabajadora, así como serias fracturas, divisiones y tensiones internas de los liderazgos sindicales (Julián, 2012a), fenómenos que de conjunto han intensificado la llamada “crisis del sindicalismo” (Zapata, 2003: 1), relacionada a “las profundas transformaciones económicas y sociales que han afectado a los países latinoamericanos desde 1982 y por la modificación del contenido y de la forma de operar de los sistemas políticos y de la redefinición de la democracia”.

A continuación revisamos algunas de las tendencias que han atravesado el sindicalismo en su conformación de identidades y orientaciones políticas, buscando una conexión con los desafíos

¹ Sociólogo, Estudiante de Doctorado en Sociología del trabajo y sociología económica. Universidad Friedrich Schiller de Jena, Alemania. Becario Conicyt 2010-2014.

planteados en referencia al nuevo escenario social y político, donde la cuestión laboral es profundamente atinente a las relaciones de precarización en el trabajo. Proponemos una serie de núcleos de tensión que ofrecen una visión general de las perspectivas y desafíos que enfrenta el sindicalismo en aras de desarrollar un proceso orgánico de fortalecimiento de su poder estructural, organizativo e institucional (Dörre, Holst & Nachtwey, 2009; Dörre, 2013).

II. Sindicalismo e identidades en mutación.

El sindicalismo dominante en Chile, durante dos décadas pasó a adoptar pautas de acción disciplinarias, marcadas por una legislación normativamente coactiva y limitante del despliegue de procesos de mayor masividad y efectividad, asumiendo principalmente una lógica de supervivencia en el contexto de una correlación asimétrica de fuerzas con los actores empresariales. Esta situación dio fruto a la generación y proliferación de relaciones tripartitas, de diálogo entre empresarios, gobierno y sindicato, como forma adaptativa de anexarse a la red de poder en el espacio de las relaciones laborales (Drake 1996; 2003; Julián 2012b). Estos diálogos, a la vez, se encontraban fuertemente enlazados por medio de la relación entre las direcciones del movimiento sindical y la coalición de partidos políticos en el gobierno, lo cual constituía un ejemplo de “sindicalismo corporativo a la chilena” (Guzmán, 2004), y un legado de la colaboración pre-transicional a la democracia (Zapata, 1992; Drake 2003).

En ésta rama de colaboración, se fortalecieron los organismos de regulación y la institucionalización del conflicto laboral en marcos controlados de resguardo legislativo, como los tribunales laborales, la práctica de oficios en términos de huelgas, las mediaciones laborales en negociación colectiva (López, 2009), la regulación de la subcontratación y la triangulación laboral (Caamaño, 2007), etc., mientras el conflicto social abierto, transgresor de estos mecanismos quedaba anidado en la subjetividad reprimida y contenida en los espacios de individualización del trabajo, como protesta pasiva, desorganizada y atómica.

Esta práctica, que quizás incluso justifica la existencia (en su forma) aún del sindicalismo en Chile como residuo de las políticas y reformas neoliberales, a la vez ha involucrado cambios en lo “más-allá-de-lo-institucionalizado”, foránea en términos normativos, y problemas en “lo-institucionalizado”. Es bastante la literatura respecto a los cambios en el trabajo (De la Garza, 2011) que dieron forma a sectores cada vez más precarios de trabajadores, y del como, de una u otra forma, como estos sufren un nivel de vulnerabilidad que no está enlazada a la tradicional clase trabajadora y al tipo de trabajo clásico, sino más bien en relación a la distinción entre el “trabajo típico” y el “trabajo atípico” (Caamaño, 2007), en una ampliación de la categoría trabajo (De la Garza, 2005).

Ésta misma dirección, la visión *neo-institucionalista* del sindicalismo, la cual se encuentra asociada al trabajador “típico” como icono simbólico de la clase trabajadora, debilita la figura del sindicato organizacional, como a la vez en términos de construcción de legitimidad y soporte social desde el cambiante y precario mundo de la clase trabajadora y del trabajo no clásico (De la Garza 2012).

El tema es que el poder estructural que cargaban las relaciones típicas de trabajo para el sindicalismo y la sindicalización, no han sido releídas a la luz de una modernización de las organizaciones sindicales, en función de configurar un universo más amplio de su espectro *organizable* hacia los trabajos atípicos, y asumiendo la heterogeneidad productiva y estructural, ya no como un factor de debilitamiento del poder-estructural económico, sino como una posibilidad de confluencia y solidaridad.

Lo cierto, es que la complejidad con que ha mutado el trabajo (Antúnez, 2003), ha dado forma a nuevos núcleos de trabajadores/as que simplemente no encuentran en el imaginario del sindicalismo tradicional una representación, y que hacen que la temática sobre la complejidad de la clase trabajadora

(Watermann, 2003; Antúnez, 2005) asuma cada vez una mayor profundidad para entender las perspectivas sindicales en Chile y en América Latina.

En el caso de “lo-institucionalizado”, o sea un nivel normativo que se superpone a las relaciones y prácticas concretas en el espacio y proceso del trabajo, deja en la vulnerabilidad a trabajadores que quedan regidos por contratos civiles (trabajadores a honorarios y prestación de servicios), o que se encuentran supeditados a otro tipo relaciones “atípicas” que vuelven complejo su proceso de protección y de poder institucional².

Aún así ésta tensión entre la diferenciación de la clase trabajadora, como por ejemplo en el caso de la subcontratación, y el proceso complejo que apunta a su homogeneización por medio del proceso de precarización (social), como en el caso de los llamados “trabajadores pobres y precarios” (Julián, 2013a; 2013b), hacen que éstas misma tensiones se vuelvan centros nodales para entender los nuevos espacios de conformación de subjetividades y de las potencialidades que vislumbra el desarrollo de las organizaciones sindicales y el movimiento de trabajadores.

III. El enfoque del “Power resources”

Para dar cuenta de los problemas y tensiones en que se encuentra el sindicalismo en la actualidad, nos apoyamos en el enfoque del “power resources” de la Escuela de Jena, la cual se concentra en el estudio de los sindicatos en un acercamiento multidimensional, a través de la reformulación y ampliación de las propuestas de Wrigth (2000) y Silver (2003), y a través de sus nociones de poder estructural, institucional, organizacional y comunicacional³ (Dörre et al. 2009).

El poder estructural, está caracterizado por el lugar que ocupan los trabajadores de un determinado sindicato y/o ocupación en el mercado de trabajo, en correlación con variables macroeconómicas, de un “segundo orden” (como diría Enrique de la Garza, 2011), como la importancia estratégica del sector en la producción nacional, su volumen de producción, etc., y que fundamentarían su posicionamiento estructural (Díaz, 1995), dándole mayor o menor poder negociación y presión dentro de las relaciones laborales, en relación al empresariado. Estaría asociado con al “estatus de ciertos grupos de trabajadores de cuello azul y blanco, y al poder de la producción, como resultado de una espacial posición estratégica de trabajadores asalariados en la cadena de producción” (Dörre et al. 2009: 35 – 36), lo cual en modelos de producción como el chileno, se traduce en la hegemonía de ciertos sectores productivos del modelo neo-extractivo y exportador de materias primas (Forestal, Minería, Portuarios, etc.).

En la actualidad, la heterogeneidad de formas de trabajo que articulan la nueva forma de la clase trabajadora (De la Garza 2012), la cual avanza en un proceso de degradación y de precarización laboral, se expresa tanto en empleos anteriormente cargados de *status* en el mundo del trabajo, como en las bases de un trabajo con baja cualificación y proletarizado. La existencia de un mayor poder estructural-económico está reservado para algunos sectores productivos (como el caso de la minería), donde existe una significativa fuerza de trabajo organizada/sindicalizada, y que, adecuándose a los

² podemos mencionar los espacios de asimetría que se replican en la subcontratación, y ponen al sindicato inter-empresa en una situación de vulnerabilidad estructural, que hace que las posibilidades para el empleador de generar condiciones disciplinares óptimas en función de la acumulación y la ganancia, sean mayores a las dadas en condiciones de contratos directos con la empresa. (Caamaño, 2007)

³ En el artículo citado es posible observar una problematización del sindicalismo alemán y en las sociedades capitalistas del Oeste, basadas en la identificación de núcleos de tensión vinculados a la afiliación sindical, las lógicas movimientistas (movement Union) (Moody 2001; Brinkman et al. 2008), la participación de los afiliados, la democracia de las organizaciones y la capacidad de generar campañas de comunicación.

ciclos de producción y comercio mundial, obtiene un posicionamiento estratégico a nivel nacional, que les permite actuar, incluso, espontáneamente y a nivel sectorial⁴.

Por otra parte, el poder organizacional está asociado a la capacidad de generar y activar organizaciones políticas y/o sindicales, que impliquen “ciertas lógicas de acción colectiva con el objetivo de una limitación, o al menos modificación, del control del capital sobre la aplicación de los medios de producción” (Dörre et al, 2009: 36). Es por ello, que las condiciones de organización y asociatividad; los espacios de sujeción y la constante negociación de las relaciones de subordinación en el trabajo; la estructuración de acciones colectivas y las formas de reconocimiento, se vuelven centrales para entender en principio la nueva forma y las tensiones que atraviesan el sindicalismo, su debilitamiento y reconstitución. A la vez muestra las tensiones que dinamizan el conjunto de la estructura social y el conjunto de las relaciones sociales en que interactúan las organizaciones sindicales. En ésta materia el sindicalismo sufre una constante amenaza a su debilitamiento, entre su crisis, la inmovilidad y la extinción (Zapata, 2003), y una tensión entre el desarrollo y generación de innovación y adaptación a una dinámica acelerada de cambios sociales, económicos, culturales y laborales.

Concibiendo la institucionalidad como la síntesis cristalizada de una serie de relaciones de poder entre los actores sociales, el poder institucional de los sindicatos pasa a estar mediado por los acuerdos y desacuerdos, los modelos de negociación y de relacionamiento con el sistema y los agentes políticos, como de acuerdo a su posición y concepción dentro de los modelos de relaciones laborales e industriales. De allí que el llamado poder institucional juegue un doble rol en el desarrollo del sindicato. Como hemos visto en otro artículo (Julián, 2012b), la red dispositiva que ofrece el sistema de relaciones laborales chileno genera un difícil escenario para articular relaciones de aseguramiento y protección a la acción sindical, lo que fragiliza el ejercicio del poder institucional de los sindicatos chilenos, y el desarrollo de la acción colectiva.

Por último, dentro del enfoque del “power resources”, el poder comunicacional involucra la capacidad de generar flujos y canales informativos a los demás actores sociales y la sociedad de conjunto, con la creación o influencia en medios de comunicación (locales, regionales, nacionales y/o internacionales) y la activación de redes de solidaridad, acción y legitimidad social en relación a los objetivos, las demandas y necesidades del mundo sindical.

El poder comunicacional está asociado a la existencia de un público, en cual, en el caso chileno, sienta un acercamiento a los segmentos populares y las zonas de marginalidad, y de exclusión del mundo laboral, hacia una convergencia estructural con la condición de precariedad, como una nueva “cuestión social” (Dörre, 2009), fenómeno que cobra una importancia central para el análisis de las clases sociales, donde el (concepto de) trabajo tiende a la heterogeneidad y a su ampliación (De la Garza, 2005), integrando zonas de exclusión y polarización social, reordenando las coordenadas para entender las condiciones de reproducción y producción de sentidos, en un espacio de trabajo cada vez más atomizado y globalizado, y de sujetos cada vez más diversos y dispersos.

Por otra parte, el contexto político-social en Chile en los últimos dos años, ha exhibido una interpelación al sindicalismo de parte de los actores y movimientos sociales, en referencia a sus relaciones orgánicas entre partidos políticos y la dirigencia sindical-gremial, lo cual ha constituido un verdadero desafío, de forma de generar un diálogo horizontal entre los actores y convertirse en interlocutor válido en el proceso de movilización social (Mira, 2011; Segovia y Gamboa, 2012), sin poner en el centro una pretensión de hegemonía, y revitalizando las formas de identificación y el

⁴ Son 45.273 trabajadores afiliados y afiliadas a 274 organizaciones sindicales, y donde el 74,5% de estos sindicatos está presente en la gran empresa de la minería, con 38.757 afiliados/as. La población afiliada representa un 82,4% de la población ocupada susceptible de sindicalizarse del sector. Datos según las cifras de la Dirección del Trabajo 2011.

proceder en acciones colectivas hacia demandas que se articulen desde el mundo del trabajo en relación a los derechos sociales⁵.

Es en el medio de ésta transformación de las formas de reconocimiento en que se comienzan a impregnar los desafíos de asociación, coordinación y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, con miras a reordenar sus estrategias de acción, adaptando críticamente su repertorio (Ross, 2007), a las condiciones actuales que rebasan los límites clásicos del trabajo, y trasladan el conflicto entre capital/trabajo hacia esferas sociales que entregan un nuevo componente al estudio de la morfología de la clase trabajadora en Chile.

III. Investigación participativa y la reactivación sindical.

En el presente, si bien es cierto el miedo y la atomización no desaparecen como síntomas del sostenimiento de las relaciones asimétricas de poder en las relaciones laborales, si existen agrietamientos de las lógicas de racionalización del miedo como forma reificada de supervivencia e inclusión en el mercado laboral. En la actualidad más bien el proceso de significación ha articulado de manera emergente categorías o sentidos como “la dignidad”, “la justicia”, “la igualdad”, etc., más-allá de la mera constatación igualitarista del sindicalismo corporativo, sino como ethos reconstructivo de la condición laboral⁶, lo cual pone a la vez en tensión a los actores del sistema político, que anteriormente reconstruían esta simbolización desde el ejercicio ideológico del “no-hay-ideología”.

Los síntomas de un régimen político son el reflejo de los síntomas al “interior de” y “entre” las clases sociales. De allí es que ésta dialéctica estructural es la que reposiciona la acción de los sujetos, dinamiza las tensiones y las fuerzas a la diferenciación y la identificación, lo cual articula un nuevo concepto de la ficcional sociedad (Adorno, 2006), como creación organizada, unitaria, homogénea y cohesionada, que invisibiliza el conflicto social y la fermente reubicación de sus actores, por medio de las relaciones de poder.

Éste fenómeno lo hemos podido constatar de manera repetitiva, marcada y permanente en el campo de nuestra Investigación que se ha enfocado en el espacio de la producción y reproducción sindical. La metodología que hemos usado, y que sincroniza epistemológicamente con las nociones teóricas anteriormente expuestas, es la investigación participación-acción (IPA), que consiste en “la producción de conocimiento, articulando de manera crítica los aportes de la ciencia y del saber popular, con el fin de reorientarlos hacia la acción transformadora de la realidad” (Durston & Miranda, 2002: 7), lo cual nos ha generado enlaces directos a los diagnósticos, las problemáticas y las soluciones potenciales – o propuestas – a la realidad actual del mundo laboral, que se vislumbran desde el propio mundo sindical,

⁵ Aquí creemos que hay una pista para el análisis del trabajo no clásico, en su relación activa de construcción de identidades colectivas en resistencias a los mecanismos de control y vigilancia, que trascienden la actividad del trabajo, para incorporarla a toda la cadena de valoración, lo cual abren un debate para las organizaciones sindicales y gremiales, especialmente en el sector servicios, como para la sociología del trabajo en el tema de nuevas perspectivas de construcción de movimientos socio-laborales y movimentistas en América Latina. Un ejemplo en Julián, 2013b.

⁶ A éste proceso parecen confluir las principales vertientes de las corrientes sindicales, lo cual ha quedado expresado en las elecciones de la Central Unitaria de Trabajadores de 2012, las cuales han estado marcadas por el enfrentamiento de los discursos y proyectos de renovación sindical con los del sindicalismo tradicional, dando por resultado una estrecha victoria para la lista B, encabezada por Bárbara Figueroa (Partido Comunista), rompiendo con la hegemonía de Arturo Martínez (partido Socialista) desde el año 1998.

y desde el más-allá de los nuevos límites impuestos por la transformación del trabajo a la nueva morfología de la clase trabajadora⁷.

La IPA, que a diferencia de otro tipo de investigación refiere a una investigación colaborativa (Huzzard & Björkman, 2012) acompañado de metodologías que son integradas en “un emergente y sistemático proceso investigativo, compuesto por un acuerdo de colaboración entre actores con interés en influir en un determinado sistema de acción e investigadores interesados en explicar y comprender tal sistema” (Shani et al., 2007: 13).

A la vez, la Investigación Acción (IA) ha constituido una de las herramientas investigativas que mayor frutos ha dado al análisis de los procesos de “revitalización sindical” (Frege & Kelly, 2004a; 2004b) y los procesos de organizating (Silver, 2003; Dörre; et al., 2009) como elemento que acompañan una estrategia política y científica en el generar nuevas construcciones y formas de cooperación en los espacios sindicales de participación, activación, organización y democratización (Huzzard & Björkman, 2012).

A la vez la IPA requiere la colaboración entre investigador(es) y actores sociales, por lo que para el desarrollo de éste trabajo hemos contado con el apoyo de diversas instituciones y organizaciones como el Área Laboral del Instituto de Ciencias Alejandro Lipzchurt y su Escuela Sindical (2012); la Federación de Trabajadores del Retail y la Coordinadora Sindical en la ciudad de Temuco; algunas contribuciones de formas indirectas en los encuentros de Escuelas Sindicales organizadas por el Departamento de Trabajo Social de la Universidad de la Frontera (2008-2009); el Diplomado Sindical de la Universidad Católica de Temuco el año 2009; y el Diplomado de Dirigentes sociales y sindicales de la Región de la Araucanía organizado por la Universidad Católica de Temuco y la Universidad Silva Henríquez del 2010; encuentros todos donde fue posible generar una línea investigativa y problemática de la actualidad del sindicalismo, en diálogos participativos que han permitido la identificación de los núcleos de tensión que, desde el mundo del trabajo, y particularmente desde el plano sindical, debela los cambios experienciales e interpretativos que van desarrollándose en los sujetos, al enfrentarse a las relaciones de dominación y domesticación que suponen hoy el trabajo.

A continuación proponemos algunas de nuestras reflexiones, de acuerdo a los diagnósticos generados por los participantes en éstas experiencias, las conversaciones sostenidas, los debates entre sus participantes y la identificación de una serie de problemas que modelan el poder organizacional del sindicalismo, sus limitantes institucionales y su heterogeneidad estructural.

IV. Diez núcleos problemáticos del sindicalismo en Chile.

Se puede constatar como síntomas generales del sindicalismo chileno, su debilidad en términos de afiliación y actividad, su fragmentación a partir de la estructura productiva y el mercado del trabajo, la desprotección ante la desregulación laboral, el consecuente debilitamiento de la acción y la negociación colectiva, y su falta de imbricación y sincronización con los actores/procesos sociales de protesta y

⁷ Un ejemplo que da cuenta de éste fenómeno son las formas emergentes de coordinación y entendimiento entre trabajadores de la empresa principal con trabajadores externalizados y subcontratados. Éste fenómeno que no es replicable a toda la estructura del sindicalismo, sino que más bien es identificable en algunos sectores con alta subcontratación, ha comenzado a articular prácticas de identificación y reconocimiento en la condición de sujeción que significa el trabajo de forma complementaria en un régimen de sobreexplotación que apunta a la competitividad entre trabajadores, generando formas disciplinadas de reconocimiento, que hoy se intentan fracturar desde la acción coordinada de sindicatos interempresas con sindicatos empresa – especialmente en sectores como el Retail y Comercio, donde la subcontratación es bastante alta – y/o desde las relaciones de los fracturados espacios del ejercicio del trabajo en los servicios públicos, luego de los procesos de privatización y reingeniería de la gestión (Coronado, *et al.* 2012).

movilización social. Todos estos síntomas pueden reconstruir la llamada “crisis del sindicalismo” en América Latina (Zapata, 2003).

A nuestro parecer estos fenómenos, que se internalizan en el mundo de los trabajadores de forma combinada generando nuevas expresiones y tensiones en la configuración de una nueva subjetividad en los espacios laborales⁸, tienen un arraigo en las mismas prácticas del sindicalismo, sus organizaciones, sus direcciones y sus limitaciones en cuanto a la construcción de legitimidad, transparencia y credibilidad (Julián, 2013a). Esta situación a da paso a la constitución de una serie de núcleos que se encuentran en tensión en el proceso de articulación de: 1) una serie de expectativas subjetivas referentes a la afiliación sindical de parte de los trabajadores; 2) una estructura existente de sindicalización regida por marcos e imperativos productivos dictados por el mercado, y 3) la lógica y modelo organizacional neocorporativo que ha dominado el sindicalismo en dos décadas.

A partir de ésta triada, individuo-mercado-sujeto, hemos identificado diez núcleos que problematizan la constitución, fortalecimiento y perspectivas del sindicalismo en Chile:

Núcleo I: El sindicalismo y el legado de la dictadura militar.

La reestructuración productiva, y con ella, la metamorfosis que sufrió el trabajo en los años 70’, fue acompañada además de la persecución, tortura y desaparición de los cuadros sindicales, que representaban un sindicalismo clasista (Gaudichaud, 2003). Pese a la innegable repercusión de éste proceso para la constitución de la siguiente generación de cuadros sindicales y del sindicalismo en general, el período de la dictadura militar en Chile (1973-1989) se ha asumido livianamente como parte de una narrativa mono-causal para justificar la dificultad para desarrollar una mayor adaptabilidad, diversificación de tácticas/estrategias de negociación y fortalecimiento de la acción colectiva del sindicalismo, sentando un proceso retrospectivo, y no introspectivo crítico.

Por otra parte, la búsqueda de una fundamentación socio-histórica de la genealogía de la subjetivación estructural fatalista de parte del sindicalismo, ha sido borrada por una corriente de la sociología del trabajo, y del sindicalismo, que desarrolla un acoplamiento político a las narrativas mono-causales, como parte de la “reivindicación democrática” (Zapata, 1992), pero que pretende a la vez, disfrazada o abiertamente, recomponer el discurso neocorporativo/tripartito como justificación lógica, a la condición de *víctima* del proceso “objetivado” de la dictadura militar.

Creemos que la tensión de éste núcleo se centra en el traslado narrativo contextual desde la “victimización” al campo del presente histórico. Éste se encuentra condicionado por las presentes relaciones laborales y un flexible mundo del trabajo, lo cual hace que el desplazamiento en el imaginario del trabajador, desde la condición de víctima a la condición de sujeto-sujetado, genere y dinamice la autoconcepción del sindicalismo como actor social de su propia condición de dominación/explotación.

En síntesis, el sindicalismo sufre la dualidad de afrontar su realidad, es decir, la complejidad de su escenario, entre el proceso de victimización traumático (dictatorial) y una lectura auto-crítica de su praxis como actor social (post-dictadura).

⁸ Sabemos que no existe un desconocimiento total de parte de los actores del mundo del trabajo acerca de las implicancias de estas transformaciones en el colectivo imaginario que representa la clase trabajadora en la actualidad (Antúnez, 2003; Mora, 2007). En su complejidad y heterogeneidad representa este conocimiento una distinta apropiación que ha permitido generar, desde el enfoque empresarial, nuevas formas de disciplinamiento y control en el trabajo, y de parte de los/as trabajadores una compleja red de formas de resistencia y de protesta.

Núcleo II: Relación entre los partidos políticos y el sindicalismo

El acuerdo de la llamada “democracia protegida” (Zapata, 1992; 2004), tiene hoy a los/as trabajadores/as, prácticamente, con la misma institucionalidad de las relaciones laborales de la dictadura, el código del trabajo de 1979, e incluso con su profundización (las reformas en flexibilización del trabajo, la legalización del subcontrato, etc.). En ésta materia, los cuadros políticos y dirigentes del sindicalismo han sostenido desde sus direcciones, principalmente desde la principal central de trabajadores del país, la CUT, un modelo tripartito y necorporativo (Guzmán, 2004), que ha entroncado y ha sido funcional con los imperativos del modelo de producción neoliberal y la gestión del conflicto laboral⁹.

A la hora de evaluar las consecuencias del neoliberalismo para el desarrollo de las relaciones laborales, y su imbricación con las clases políticas dirigentes, el acuerdo y el apoyo de la CUT a los gobiernos y candidatos de la concertación (1990-2009) se evalúa, de manera retrospectiva, como un obstáculo para el desarrollo de un sindicalismo autónomo e independiente de las variantes políticas y de sus programas-propuestas políticas en materia laboral. Aunque, por otro lado, ha establecido innegablemente un modelo de cooperación mutuo entre el sindicalismo y el sistema político, que lo ha integrado en la discusión de las materias atingentes en términos laborales, pero que ha abierto la paradoja del no consolidar un poder institucional, en el sistema de relaciones laborales, más proclive a la protección del trabajador y al fortalecimiento de su poder, pese a ésta imbricada relación entre partidos-gobierno y sindicatos, sumado a un reconocimiento del poder estructural de sectores de trabajadores, como los del sector público y de minería.

Luego de 20 años a la cabeza de la central, los liderazgos que transitaban entre los partidos políticos y el mundo sindical se encuentran desgastados y con una serie de crisis de legitimidad que son factores constituyentes del nuevo escenario que enfrenta el sindicalismo en Chile (Julián, 2012a). La tensión se encuentra en un fenómeno social transversal, el cual es la pérdida de credibilidad en el sistema político y en la baja aprobación de los partidos políticos de parte de la ciudadanía en general. La demanda por generar otro tipo de relación con los actores institucionales y no-institucionales del sistema político, parece haberse convertido en un imperativo para los diversos actores sociales. Mientras que la desconfianza en las políticas partidarias, sus representantes y sus acuerdos, se vuelve un elemento central para entender una tensión entre una vieja estructura, fundada en la triada del modelo consensual gobierno-sindicato-partido, y la emergencia o desborde de la triada desde un *ethos* societario y comunitario (Ross, 2007), representado en democracia-sindicato-comunidad, como forma de sociabilidad emergente.

Esta triada, que fragmenta el frágil equilibrio del modelo de dominación obtenido en la última década (profundamente basado en la precariedad laboral pasiva y la precarización social activa), se ve alentada y agrietada por los trabajadores que promueven diversos métodos de acción, junto con sus propias medidas de protesta, y una diversificación de formas en el plano de las resistencias, así como una sintonía con los demás actores sociales, para conseguir, tanto objetivos de corto alcance (por ejemplo, cambios en la legislación laboral, reformas en el área de protección social), como medidas que comprenden el plano de los derechos sociales (como el apoyo y solidaridad a los demás movimientos

⁹ Richard Hyman (2006) se pregunta especialmente por el rol del sindicalismo como “gestor del descontento” social y laboral, ya que observa que luego de la restructuración neoliberal en Europa y el fin del bloque soviético, el sindicalismo parece convertirse en un modelo controlado de negociación de relaciones relativamente estables en el lugar de trabajo, las cuales fortalecen la subordinación formal (en el decir de Marx) más que constituir un centro neurálgico de generación de estrategias de acción, resistencia y control.

sociales, en la salud, educación, etc.). La diversidad de objetivos constituye una protesta activa a la precariedad laboral, y un acoplamiento masivo y regresivo a la tendencia de precarización social, en cuanto comodificación y pauperización de la vida.

Núcleo III: Declaraciones, performances y falta de credibilidad:

Los métodos históricos de acción y protesta de la clase trabajadora han sido olvidados¹⁰, contradictoriamente con el imaginario del trabajo que maneja el sindicalismo tradicional en la actualidad, el cual está asociado a una concepción fordista periférica del trabajo (De la Garza, 2001; 2011). Por otra parte, la serie de declaraciones “anti-neoliberales” desde el mundo político con respecto a las relaciones laborales, no se han traducido en el plano sindical en la generación de acciones reivindicativas y la consecución de los derechos sociales borrados por las políticas neoliberales, lo cual puede ser observado en la conservación de la estructura de las relaciones laborales de 1979, en la estructura social altamente desigual y la profundización de la mercantilización de los derechos sociales. En el caso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), esta sostiene, hacia 20 años, un discurso y una práctica neo-corporativa. Sus direcciones centrales han estado estrechamente relacionadas con la política y programas de gobierno (Julián, 2012a), por lo que los métodos de paro y huelga nacional – medidas y métodos históricos de la clase trabajadora -, han sido desplazados como parte de la línea del “consenso” político-social (Agacino, 2002). El último llamado a paro nacional fue convocado por la CUT el 5 de julio del 2012, en medio de la polémica por el proyecto de reajuste del salario mínimo¹¹, en medio de una crisis profunda de legitimidad de la dirección de la Central sindical, previo a las elecciones de la directiva de la multi-gremial en Agosto del mismo año¹². Ésta convocatoria se realizó con dificultades en la planificación, y con serias falencias en la inclusión de las organizaciones de menor jerarquía, y con una intendencia (gobierno regional) intransigente para autorizar una marcha por la Alameda el mismo día, hechos los cuales finalmente limitaron su masividad¹³.

En el caso del año anterior, las convocatorias a paro nacional por parte de la CUT, que acompañaron las movilizaciones estudiantiles del año 2011, no fueron desarrollados ni planificados con el objetivo de tener una gran masividad y adhesión. Muchos dirigentes al ser consultados/as por ésta convocatoria resultaron ser bastante críticos al señalar 3 faltas en la convocatoria: 1) la falta de información existente con respecto al carácter y llamado de la convocatoria; 2) la falta de participación otorgada a las direcciones regionales y locales; y 3) la falta de conocimiento con respecto, especialmente en el sector privado, a los mecanismos de castigo por la ausencia en el trabajo.

Al igual que en la última convocatoria (05.07.2012), la baja adhesión al paro nacional, la participación limitada al gremio de los profesores – y de tan sólo algunos dirigentes sindicales por su condición de

¹⁰ A la vez también pueden encontrarse fenómenos que contrarían ésta tendencia, como lo sucedido hace unas semanas con el paro de los trabajadores portuarios (y los gestos de solidaridad obrera-sindical a nivel nacional), y el paro del Cobre del 9 de Abril. Ambos casos muestran la potencia de la negociación colectiva por rama, pero con alto grado de descentralización, cooperación y comunicación.

¹¹ El debate sobre salario mínimo, o Ingreso Mínimo Mensual, se refería a la propuesta dada por el gobierno de un reajuste de un 3,3% real, o sea un salario mínimo de U\$394 mensuales. Mientras el sindicalismo exigía un reajuste para alcanzar los U\$517,33. Finalmente el proyecto del gobierno triunfó y se impuso en la Cámara del Senado.

¹² La convocatoria sumaba 6 puntos: 1) Una reforma tributaria; 2) Un cambio en el sistema de previsión social; 3) Mejoras al sistema de salud; 4) Nueva institucionalidad para la educación; 5) Nuevo Código del Trabajo; 6) Nueva Constitución Política. www.cut.cl

¹³ Obviamente debemos agregar la situación de fragilidad del empleo, las sanciones tomadas por los empleadores, etc., que llevan a la fragilidad de estos métodos para el accionar actual del sindicalismo en contextos neoliberales (Julián, 2012b).

fueron –, sumado a la dualidad confusa entre la convocatoria a paro nacional o a una marcha-protesta nacional, muestran que la fragilidad del poder comunicativo del sindicalismo, ya que sus llamados no encuentran un correlato en una práctica eficaz en la realidad, en cuanto a la adhesión. Esta situación sigue exhibiendo la necesidad de un modelo de organización más democráticos, de mayor planificación y difusión, con flujos más efectivos de comunicación horizontal/vertical entre los distintos sectores de trabajadores/as, tanto entre sus centrales, confederaciones, federaciones y sindicatos, como con los distintos trabajadores que no se encuentran protegido/as por la sindicalización y/o no se encuentran sindicalizados. Es una de las condiciones que marca el desarrollo y fortalecimiento del poder comunicacional de las organizaciones sindicales como miras a la activación (Dörre, et al. 2009; 2013). Con ello se trasluce la necesidad y la oportunidad de generar acciones que vayan en referencia a generar mayor masividad y extender los vínculos de identificación y representación al interior de la clase trabajadora, dentro del marco de fragilidad de la condición sindical, y hacia la estabilización laboral.

Núcleo IV: La democracia y unidad sindical

Uno de los grandes problemas en la actualidad del movimiento sindical chileno – y latinoamericano – es la unidad sindical. La unidad sindical, pieza clave de la CUT desde el año 1962, donde se supone primarían los intereses de la clase trabajadora sobre los ideológicos, donde se fundaba el carácter “Único” de la Central, ha decaído por el mismo problema de hace 30 años: una falta de democratización interna al interior de la estructura orgánica de la CUT que ha debilitado su representatividad y ha fracturado la multigremial.

La permanencia de las estructuras autoritarias de la dictadura militar en la sociedad chilena (Moulián, 2001), han sido sincrónicas en el caso de las organizaciones sindicales. En relación a la CUT, el debate sobre la modificación de las estructuras internas de representación y elección de sus dirigentes, las cuales replican patrones burocráticos y de verticalidad, no se han transformado en propuestas y/o la adopción de un cambio organizacional. La continuidad de ésta lógica organizacional constituye un foco de tensión, al distanciar a las posiciones contrarias e invisibilizadas en estas estructuras, generando reticencias, molestias y resentimiento entre los afiliados. Hasta el momento la CUT sigue un vertiginoso ritmo de cuestionamiento, descomposición y fragmentación, lo cual repercute directamente en su dinámica de afiliación, participación y acción, y por ello en el desarrollo de su poder organizacional.

En el presente, debe ser un imperativo reformular los métodos de elección en la CUT. Las últimas elecciones de la CUT, el 23 de Agosto, fueron nuevamente realizadas bajo el sistema de votación de voto ponderado¹⁴, lo cual nuevamente ha generado cuestionamientos a la dirigencia recién electa, en términos de la transparencia y representatividad de los comicios. Se desprenden de éste núcleo una serie de tensiones en el seno administrativo-organizacional de la Central y el sindicalismo: a) el cambio de los métodos de elección, (del actual voto ponderado a votación universal); b) las prácticas asociadas a la participación en el padrón electoral donde de “sindicatos fantasmas”; c) las acusaciones públicas de

¹⁴ El sistema de elecciones en la CUT se basa en la existencia de alrededor de 32 mil dirigentes electores los que emiten un sufragio ponderado (el cual tiene relación con el número de sus representados directos) para elegir a los 45 miembros del consejo directivo nacional. Estos a su vez eligen al poder ejecutivo de 15 personas encabezado por el nuevo presidente.

intervencionismo electoral e incluso de fraude; d) la exclusión de trabajadores/as por tener una opinión opuesta a la de la anterior dirigencia; y e) el paralelismo sindical¹⁵.

El fortalecimiento del poder organizacional de los sindicatos (Dörre et al. 2009) pasa directamente por la generación de un sistema de elecciones y toma de decisiones que permita la participación de los/as trabajadores/as de base, de forma de generar mayor credibilidad a sus afiliados/as, identificación con la organización, y legitimidad para los demás actores sociales que se movilizan por medio de lógicas más democráticas y participativas (Bensusán, 2000; Frege & Kelly 2004b; Dörre, 2013).

En esa misma dirección ya existen un fenómeno social transversal que apunta hacia la democratización de las estructuras sociales, de las formas de participación democrática, y la reinención del sistema político en general¹⁶, y que por lo tanto no tan sólo es reducible a las centrales sindicales y sus orgánicas, sino que al conjunto del mundo sindical y de la organización de los trabajadores. Es desde ahí donde se sostiene la tensión entre las estructuras que aún sostienen sus principios de acción en un *ethos* de concentración del poder y la verticalidad de su ejercicio (Kelly & Frege, 2004a), y las que pretenden proceder en el integrar una red neurálgica de toma de decisiones, que involucre la diversidad de trabajadores y consolide un nuevo modelo sindical. Esta tensión es la que seguramente enmarcará los fenómenos de consolidación de un sindicalismo colectivo y unitario, y/o la continuidad de su tendencia a la fragmentación y la atomización.

Núcleo V: Los “nuevos” sindicalismos.

Las transformaciones del mundo del trabajo están asociadas con la emergencia de condiciones de trabajo más precarias y la presencia, cada vez mayor, de un trabajo no-clásico (De la Garza, 2011; 2012) lo cual dinamiza y modifica el carácter de las relaciones de trabajo y subordinación¹⁷. Las nuevas formas de integración sindicales y de la clase trabajadora se vuelven cada vez más múltiples y diversas a nivel global (Kelly & Frege, 2004b). En el caso de Chile, las diversas organizaciones de trabajadores/as, en sus distintas variantes y “tipos” de trabajo, comienzan en la actualidad a nucleares y organizarse estableciendo lógicas de solidaridad, cooperación y coordinación¹⁸. La tarea actual de estos “nuevos” sectores de trabajadores/as es la profundización del proceso emergente de articulación, intercomunicación y coordinación inter-género, intergeneracional, intersectorial e inter-territorial con miras a un fortalecimiento y crecimiento de sus organizaciones¹⁹. En éste contexto emergen liderazgos

¹⁵ En el nivel de base, la Encuesta laboral 2008 realizada por la dirección del Trabajo, señala que en el 25,2% de los casos estudiados se evidenció la presencia de más de un sindicato en la empresa. Para ver algo similar al nivel de centrales sindicales ver Julián, (2012a).

¹⁶ La organización del plebiscito nacional por la educación y el plebiscito por la salud pública, muestran claramente que las posibilidades de realizar una tarea de esta envergadura es completamente viable, en cuanto a los elementos logísticos como financieros.

¹⁷ Se puede citar en éste caso a los y las trabajadores de fundación Integra, que realizaron un paro nacional de advertencia el día 9 de abril, debido a un proyecto que pretendía aumentar el número de niños por educadora en una sala de clases. Esto entronca con la visión no-clásica del trabajo, en cuanto articula las necesidades del niño-padres (usuarios) con las del trabajador (parvularia), por medio de un cambio en las condiciones de trabajo (intensificación).

¹⁸ Podemos considerar el caso de los trabajadores de la salud el año 2011 y 2012, con convocatorias que llamaban a articular nuevas formas de protestas mancomunadas entre ciudadanía, usuarios y trabajadores, lo cual convenía en rasgos *movimientistas* o de sindicatos sociales (Moody, 1997). Recomendamos el artículo de Coronado, Chávez & Julián (2012).

¹⁹ En éste contexto podemos destacar nuevamente los “viejos” trabajadores con un alto poder estructural de acuerdo a sectores productivos (minería y portuarios), las cuales se encuentran con la “novedad” de nuevas formas de contratos, descentralización productiva, etc., y por ello de “nuevos” trabajadores, lo que concentra la tarea de restituir el poder estructural y organizacional del sector por medio de nuevos lazos de cooperación. Muestra de ello son el paro de portuarios

sindicales que van marcando un nuevo escenario del conflicto laboral y del panorama sindical (Arbazúa, 2008; Núñez, 2008; Baltera & Dussert, 2010).

Mientras que “más-allá-del-sindicato”, en la población que no es susceptible de afiliación sindical, se instalan nuevos núcleos de trabajadores que, al estar fuera del derecho de sindicalización, articulan formas embrionarias de orgánicas que reúnen a los trabajadores/as que no se encuentran amparados en la legislación laboral (por falta de contrato o por un contrato honorario), y/o que simplemente comienzan a descartar el sindicato como una medida de asociación y acción (Julián, 2013b). En estos sectores se caracterizan por una desconformidad con perspectivas acrílicas, siendo dinamizadores de un proyecto de democratización sindical desde “un-afuera” que sintoniza y genera ruido al interior de los nuevos sindicalismos, los cuales se encuentran en condiciones de precariedad similares, que permiten procesos de identificación entre ambos sectores.

En este punto la CUT puede jugar un rol estratégico como potencial generador de los espacios de unificación y encuentro de una clase trabajadora heterogénea y fragmentada por las actuales relaciones laborales y condiciones del trabajo. Éste desafío, en el fortalecimiento del poder estructural, entronca con la heterogeneidad productiva y el diagnóstico de “la crisis del sindicalismo” (Zapata, 2003), en cuanto que la “unidad” de los/as trabajadores/as se encuentra en cuestión, por lo que la tensión de éste núcleo transita entre: a) profundizar la descomposición de la CUT en el caso de no asumirse estos desafíos de forma propositiva con el objetivo de una renovación y modernización del sindicalismo; y/o b) fortalecer estructuralmente las organizaciones de trabajadores/as a partir de una democratización y amplitud a un sector que aún no es integrado en su heterogeneidad el sindicalismo tradicional (Julián, 2012a).

Núcleo VI: Nuevas subjetividades, fragmentadas, atomizadas, pero obreras.

La nueva estructura de la clase trabajadora, sentada en distintos cambios de reestructuración económica (la imposición de modelos de acumulación flexible, con la consecuente precarización y flexibilización del trabajo, las nuevas formas de subocupación, sobre-cualificación, etc.) sientan nuevas coordenadas para entender el mundo laboral de hoy en día, y cuáles son los núcleos en los cuales la clase trabajadora está emergiendo (Leiva, 2009). Los espacios del trabajo se han duplicado en su diversidad, dando nacimiento a identidades precarias y sujetas constantemente a las oscilaciones flexibles de los intereses empresariales.

En este segmento muchos/as trabajadores/as son abandonados por la afiliación sindical, por la negociación colectiva²⁰ o por cualquier tipo de forma de articular sus demandas y necesidades en el trabajo, las cuales están marcadas por las empresas de menor tamaño, donde la imposibilidad del

de trabajadores que se inició en Mejillones (Iquique) el 19 de marzo, y se sostuvo durante veinte días asumiendo un carácter nacional; y el paro nacional de advertencia en el sector de la minería el día 9 de abril. Ambas movilizaciones fueron entendidas y valorizadas por los dirigentes como muestras de unidad y victorias en cuanto dar cuenta de serios problemas que aquejan a ambos sectores.

²⁰ Según el Art. 305 del Código del Trabajo “No podrán negociar colectivamente: 1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada; 2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; 3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y 4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización”.

sindicato se vuelve un fenómeno estructural²¹. A ello se suma el trabajo informal y a honorarios²². Este nivel de desprotección muestra también la necesidad objetiva de acercar las posiciones entre estas formas de trabajo, este tipo de trabajadores/as (Ugarte, 2006; Caamaño, 2007) y una nueva práctica sindical en Chile que logre integrar en su seno esta dimensión.

También habría que sumar aquí el frágil derecho de sindicalización y negociación de los sindicatos de trabajadores transitorios y de los sindicatos interempresas, quienes encuentran limitada la negociación colectiva a la voluntad de los empleadores²³. Así es como la conquista de los derechos de afiliación sindical y de negociación colectiva efectiva, se vuelven completamente atingentes, no tan sólo para un sector que en la actualidad ve en la negociación un factor disciplinario (Julián, 2012b) y con un profundo trasfondo económico, sino que también para un sector que no tiene un derecho efectivo a ella, y se ve limitado por la actual legislación.

La eliminación de las formas de contratación precarias y de sobreexplotación del trabajo representa un desafío enorme para el sindicalismo, el que involucra además del reordenamiento de las condiciones y regulación de las relaciones productivas, la generación de una red de protección social al trabajador que se encuentre en situación de informalidad y/o desempleado. Allí es donde emergen las formas de cristalizar, institucionalmente, las nuevas experiencias y problemáticas de la organización sindical.

Núcleo VII: Legislación y Nuevo Código del Trabajo.

El Plan laboral del 1979, y una serie de elementos incluidos dentro del mismo, son parte de la estrategia de debilitamiento y precarización del sindicalismo en el hoy. Esta estrategia que ha consolidado 33 años de disciplinamiento y fragmentación de las organizaciones de los trabajadores (Julián, 2012b), solo podría ser contrastada, según los comentarios, conversaciones y experiencias de la mayoría de los trabajadores y dirigentes sindicales con los que tuvimos contacto en esta investigación, con una transformación del marco regulador de las relaciones laborales.

La baja cobertura de la negociación colectiva se ha vuelto uno de los problemas que enfrenta y tensiona el presente del sindicalismo²⁴. La demanda por un nuevo modelo de negociación colectiva, una protección integral al sindicato, una adecuación de la normativa hacia un derecho de huelga efectivo (que no considere el remplazo de trabajadores durante el ejercicio de la huelga) parecen convertirse en una pieza estratégica para generar marcos que estimulen la afiliación sindical y la organización de

²¹ La Encuesta Laboral 2011 (243), señala que “La principal razón que señalaron los trabajadores de empresas sin organización para no tener sindicato fue el número insuficiente de trabajadores para constituirlo, afirmación con la que estuvo de acuerdo el 36,3% de los trabajadores entrevistados”. Además habría que considerar que el 54,4% de las grandes empresas en Chile tienen un sindicato, lo que contrasta con el 0,7% de la microempresa.

²² Según la Fundación SOL y su estudio “los falsos asalariados” (2012), o sea trabajadores dependientes pero sin contrato laboral, las cifras apuntan a un millón 90 mil personas, casi un 19% de la población activa.

²³ Esto lo establece el Art. 334 bis A del Código del Trabajo que señala que “Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresas”.

²⁴ La negociación colectiva en Chile involucra, a través de la vigencia de instrumentos colectivos (convenios y contratos de trabajo), a tan solo 311.196 trabajadores/as para el año 2011. De este total, 275.240 están sindicalizados, es decir el 88,4%. Los instrumentos colectivos tan solo cubren al 30,8% de los/as trabajadores/as en sindicatos activos en Chile. Esto se asemeja al 30% de 1993 con un total de 205.762 trabajadores bajo un instrumento colectivo de un total de 684.361 trabajadores en sindicatos activos. Si consideramos el total de la fuerza ocupada con potencial de sindicalización en Chile el 2011, es decir 6.348.945 millones de personas, podemos concluir que tan sólo un 4,9% de los trabajadores en Chile se encuentra involucrado en un instrumento colectivo. Fuente: Series 1990-2011. División del Trabajo. Santiago, Chile.

sindicatos²⁵. Si a ello sumamos la idea de generar una nueva normativa para el castigo a las empresas ante prácticas sindicales o incursión reiterada de malas prácticas laborales²⁶, donde los/as trabajadores/as sean quienes reciban el dinero de las multas, en vez del FISCO, encontramos un nuevo aliciente para que las organizaciones fortalezcan sus posiciones institucionales y su poder organizacional al interior del mundo laboral.

La subcontratación y externalización como modo perverso de la flexibilización laboral, con el abaratamiento de los costos salariales, y el nivel de disciplinamiento que sigue ejerciendo al sindicalismo y la acción colectiva de los trabajadores/as (Soto et al., 2008) son algunas de las características que atraviesa la desfiguración normativa de la clase trabajadora.

La seguridad social y la tendencia a la precarización, se encuentra en tensión entre una clase empresarial flexibilizadora, y un Estado que “debe” (a lo menos de acuerdo a las convenciones internacionales firmadas sobre “Trabajo decente” de la OIT y los acuerdos de los países de la OCDE) evitar la precariedad del empleo y las prácticas abusivas de los empleadores ante la vulnerabilidad social del trabajador. Éste objetivo sólo es posible de lograr a través de: 1) la generación de una legislación que promueva un modelo de protección y simétrico de relaciones laborales, y 2) una “cultura sindical” que sea capaz de llevarla a cabo, como construcción de aprendizaje para sujetos capaces de ejercer sus derechos y poder (institucional) (Dörre et al. 2009).

Núcleo VIII: Género, migración y etnia.

En Chile las diferencias en el empleo entre hombres mujeres, muestran una gran discriminación hacia la mujer a la hora de las remuneraciones y los tipos de contratos²⁷. La afiliación sindical de las mujeres es de un 12,1% mientras que la de los hombres es de un 15,1%. Pese a tener nuevos liderazgos sindicales con una abierta política de género, esto no se ha traducido en el sindicalismo en nuevas prácticas que orienten el grueso de los contratos colectivos, por una parte, y una política nacional con respecto a la equidad y mejoramiento de las condiciones y remuneraciones de la mujer en el trabajo.

Mientras algunos sectores tienden a la feminización de su fuerza de trabajo, especialmente en el sector financiero y agrícola, lo cual, debido a las brechas existentes en condiciones salariales y laborales, puede convertirse en un nuevo seno de precarización y sobreexplotación de la fuerza de trabajo (Dörre, 2010), lo cual pone al conjunto de los trabajadores en alerta con respecto a una emergente tensión de

²⁵ Según datos de la Dirección del Trabajo, Fundación SOL (2012) señala que “en Chile, 9 de cada 10 personas no negocian de manera colectiva sus condiciones de trabajo. De hecho, al considerarse solo las negociaciones colectivas con derecho a huelga (los llamados “Contratos Colectivos”), el número se reduce a menos de una persona en escala de 1 a 10. En efecto, solo 7,5 de cada 100 trabajadores asalariados tendrían negociación colectiva al estilo tradicional (con derecho a huelga, tal como lo recomiendan las normas internacionales)”

²⁶ Según la Encuesta Laboral 2011 (247-248), que las prácticas sindicales “afectan a cerca de la mitad de los sindicatos (49,7%) pero no están limitadas a las empresas en las que existe organización sindical: una porción de empresas sin sindicato también se ve aquejada por prácticas antisindicales (6,8%) toda vez que pueden referirse a la constitución del mismo”... “Respecto de las actitudes negativas o prácticas antisindicales en las empresas con sindicato, sus dirigentes señalan, en primer lugar, el ‘obstaculizar la afiliación’, opción que supera a la tercera parte de los dirigentes encuestados (36,9%). En orden decreciente, le siguen el ‘despido antisindical’ (21,7%) y ‘presiones a los dirigentes sindicales’ (21,3%). Las demás prácticas antisindicales sobre las que se interroga son menos frecuentes, especialmente la ‘separación ilegal de un trabajador con fuero sindical’, que presenta un 6,3%”.

²⁷ En cuanto a la relación de género e inestabilidad, las mujeres el año 2004 contaban con un 24,7% de sus contratos de tipo temporal, subiendo a un 25,6% en 2006. Los contratos indefinidos, en términos porcentuales, se feminizan con un 74,7%, en relación al 68,2% masculino. Aun así, las percepciones con respecto a que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo son bastante altas (82% de las personas).

fragmentación y competitividad en su seno, que puede llevar a pugnas inter-género de no incluirse ésta tensión como uno de los núcleos a resolver en función de las tendencias del mercado laboral.

Además, la sociedad civil apunta, con la activación de una serie de demandas, a que el concepto género debe expandirse hacia la defensa de la diversidad sexual, y de opciones de construcción del género que trascienden la binariedad heterosexual. La masculinidad y la femineidad, constituyen, parte de las discusiones y debates de las organizaciones sindicales a nivel global, con el objetivo de construir un movimiento sindical “no-machista” y que apueste a generar propuestas post-feministas para rediseñar las relaciones en la cotidianidad, y en el funcionamiento y operación de la organización (y) en el trabajo. Esto constituye un lazo no tan sólo declarativo con organizaciones de las llamadas “Minorías sexuales” en búsqueda de reivindicaciones de equidad y no-discriminación, sino que actualiza el sindicalismo con experiencias de vanguardia de otros y otras actores sociales en el campo de las relaciones de género.

Por otra parte, los flujos migratorios que se han concentrado a nivel regional desde Perú, Ecuador, Argentina y Bolivia hacia Chile, hacen necesario comenzar a tematizar, por parte del sindicalismo, el fenómeno de los trabajadores/as Inmigrantes y del inmigrante en general, ya que estos se encuentran en un grado mayor de desprotección y discriminación frente a potenciales prácticas abusivas e irregulares de los/as empleadores/as (Jensen 2008; Sir, 2012), constituyendo un foco importante de sobreexplotación del trabajo, o de explotación secundaria (Dörre, 2010)

Este lazo de solidaridad y de promoción de derechos tendría un impacto considerable de ser acompañado de una estrategia conjunta que extirpe la xenofobia y el racismo como elementos diferenciadores al interior de la clase trabajadora, y promueva su identidad a partir de la acción colectiva. Esto se extiende también a las particularidades y el respeto a las etnias y pueblos originarios en Chile, y a su presencia en la configuración actual de la clase trabajadora.

Ésta tensión que atraviesa una nueva dimensión de entender el “trabajo” y el conjunto de la llamada *clase-que-vive-del-trabajo* (Antúnez, 2005) es una de las tareas que tiene el sindicalismo con el fin de enfrentar y rediseñar nuevas estrategias que se adapten a las nuevas condiciones de un mercado del trabajo globalizado y en constante flujo cultural/espacial, y por el contrario, no generen nuevas dinámicas de competencia y violencia entre trabajadores/as, y alimenten mayores procesos de fragmentación y precarización de las condiciones laborales.

Núcleo IX: Dirigencias sindicales y el legado de los partidos políticos de la Concertación.

El ejercicio de la táctica corporativa que ha desarrollado la CUT ha sido de una u otra forma el reflejo del programa político de la Concertación durante los 20 años de su gobierno (Frías, 2008). Las maniobras entre las tormentosas aguas del neoliberalismo, dejaron a los diálogos tripartitos como síntesis de dos décadas sin que el sindicalismo pudiese imponer una posición que consolidara a la clase trabajadora, tanto como un sujeto político, como sujeto de lo político. Si esto constituye o no un error, no podría atribuirse éste a la labor arbitraria de parte de sus dirigentes, en tanto figuras y “liderazgos personales”, sino que más bien sería parte del conjunto de las fuerzas políticas que de cierta forma han instrumentalizado el movimiento sindical para sus objetivos electorales. La falta de visión con respecto al *Lebensraum* (espacio de vida) del sindicalismo²⁸, tanto en sus dolencias y debilidades estructurales,

28 Un caso paradigmático en esta dirección es el del salario mínimo, discusión que ha sido atrapada por las políticas partidarias, dando espacio a acuerdos en cuatro paredes entre direcciones sindicales y partidos políticos en el congreso, o por Ministros de Hacienda, que imponen los criterios del mercado sobre las necesidades reales de los/as trabajadores/as. La realidad exige y demanda un mayor salario, con mayores y mejores condiciones de protección social y de trabajo.

como en la irresolución las tensiones internas hacia la descomposición y la ilegitimidad han acrecentado grandes fracturas al sindicalismo actual.

Probablemente ésta experiencia constituye una lección que el sindicalismo en Chile debe evaluar y analizar en profundidad con el fin de deshacerse de éste núcleo de tensiones, re-estudiando las relaciones a establecer con los partidos políticos, y generando nuevas formas de coordinación y negociación con los actores del sistema político, y generando mayores lazos con los movimientos y actores sociales.

Núcleo X: El sindicalismo entre “lo nuevo” y “lo viejo”.

Durante los últimos dos años hemos visto como las protestas sociales se toman las calles del país, se comienzan a generar discusiones y debates sobre la educación, el medioambiente, la política energética, los derechos de la diversidad sexual, pueblos originarios, etc., que se van sintetizando en la idea de convocar a una Asamblea Constituyente (Mira, 2011)

La tensión de sostener decididamente un proyecto democratizador que no se encuentre ajeno a los conflictos sociales, y a las distintas consecuencias de las políticas que ha promovido el neoliberalismo, es la que se instala, dialécticamente, entre “lo nuevo” (lo contingente y emergente), y “lo viejo” (la tradición y la memoria), las cuales se vuelven partes estructurantes de una nueva práctica en el sindicalismo chileno. Es la tensión que empuja hacia un proceso re-fundacional que tenga como objetivo: 1. articular estas dimensiones socio-temporales y político estratégicas en una nueva praxis del sindicalismo; 2. fortalecer sus organizaciones y proceder a la expansión de protección/representación de una complejizada y mutable clase trabajadora, y a los sectores populares.

V. Conclusiones

Así es claro que el potenciar los espacios de formación, encuentro, recreo y ocio de la clase trabajadora desde una visión integral de la cultura, siendo capaz de dialogar horizontalmente y convertirse en interlocutor de los actores sociales, se vuelve una de las demandas que los movimientos sociales le harán al sindicalismo, y del cual seguramente habrá una permeabilidad a reconocer en ellos un campo de experiencias de los cuales sacar un aprendizaje, en cuanto a revitalizar las formas de identificación y proceder en acciones colectivas hacia demandas que se articulen desde el mundo del trabajo.

Vemos que la situación estudiada anteriormente no es solamente atribuible a fenómenos “exógenos” al sindicalismo, en referencia a una lectura estructuralista de su crisis, sino que a la vez tienen su sustento en un conjunto de representaciones desde el propio mundo sindical y laboral, las cuales están vinculadas a la subjetivación de la relación trabajo, entendida como forma cosificada de sujeción, a una identificación simbiótica del “yo-trabajador” en/con las dinámicas de explotación laboral, a la internalización del disciplinamiento laboral de parte de las direcciones del sindicalismo, etc., con resultados que han asentado serios problemas de desorganización, fragmentación y segregación sindical, los cuales definen algunas de las principales coordenadas del contexto del sindicalismo, no tan sólo a nivel nacional, sino que en el contexto global (Zapata, 2003; Waterman, 2004).

Por otra parte, creemos que es necesario desarrollar un acercamiento entre la Investigación social, y los desafíos que encuentran los trabajadores, en un asimétrico mundo del trabajo, donde cada vez se requieren más de información, procesos de fortalecimiento organizacional y democratización, en la cual los y las investigadores sociales, pueden generar ciertos acercamientos y construir puentes sociopolítico comunicacionales entre los actores.

VI. Bibliografía

Adorno, Theodor. (2006), *Introducción a la Sociología*. Barcelona, España. Gedisa.

Agacino, Rafael (2002), *Los trabajadores frente a las transformaciones actuales del capitalismo en América Latina*, Taller de Movimientos Sociales del Foro Social Mundial II, Porto Alegre, mimeo inédito, 4 de Febrero de 2002. Existe edición electrónica en Red de Economía Mundial, REDEM, www.redem.buap.mx.

Antúnez, Ricardo. (2003), *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Herramienta. Taller de Estudios Laborales.

Antúnez, Ricardo. (2005), *Los Sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Herramienta. Taller de Estudios Laborales.

Arbazúa, Enrique. (2008), “Acción sindical de trabajadores contratistas”. En Álvaro Soto (ed.) *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago, Chile. LOM ediciones. pp. 79 – 88.

Baltera, Pablo & Dussert, Juan Pablo (2010), “Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales”. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Dirección de Estudios.

Bensusán, G. (2000): “La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas”. En De la Garza Toledo, E. (Coord.): “Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo”. El Colegio de México, México. (392-421).

Berlant, L. G. (1991). *The anatomy of national fantasy: Hawthorne, Utopia, and everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.

Brinkmann, U./Choi, H./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C. (2008), *Strategic Unionism. Aus der Krise zur Erneuerung?* Wiesbaden.

Caamaño, Eduardo. (2007), “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios” En *Revista Ius Et Praxis*. Año 13. No. 2: (157 – 194).

Coronado, Víctor; Chávez, Miguel y Dasten Julián (2012) “Reformas en el Sistema de Salud y la Acción de los Trabajadores. ¿Los/as trabajadores/as como elemento regulacionista en Chile?”. *Revista Discusiones Públicas* No. 4 (2): 17-32.

De la Garza, Enrique. (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. En E. de la Garza y J. C. Neffa (comps.), *El futuro del trabajo – el trabajo del futuro*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, pp. 11-32.

De la Garza, Enrique. (2005), “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”. En Enrique de la Garza (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Colección Grupos de Trabajo, Consejo Latinoamericano de ciencias sociales, pp. 9 – 17.

De la Garza, E. (2011), “La revitalización del debate del proceso de trabajo” *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 16, No. 26: 7-35

De la Garza, E. (2012), “El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la sociología del Trabajo”. *Revista de Trabajo*. Año 8 (10): 109 – 123.

De Mattos, Carlos (1992) “Modernización neocapitalista y reestructuración productiva y territorial en Chile 1973-1990”. *Revista Eure*. Vol. XVIII, no. 54 (15-30).

Drake, P. W. (1996). *Labor movements and dictatorships: the Southern Cone in comparative perspective*. Baltimore; London: Johns Hopkins University Press.

Drake, P. W. (2003), “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”. *Revista de Ciencia Política*. Volumen XXIII. No. 2, pp. 148-158.

Durston, John & Miranda, Francisca (2002), *Experiencias y metodología de la investigación participativa*. Santiago, Chile: CEPAL:

Dörre, K. (2009), “La Precariedad ¿Centro cuestión social del siglo XXI?”. *Revista Actuel Marx Intervenciones*. Nº.8: 79 – 108. Santiago, Chile: LOM ediciones.

Dörre, K. (2010), „Social Class in the Process of Capitalism Landnahme. On the relevance of secondary exploitation” *Socialist Studies/Études socialistes* 6(2): 43-74.

Dörre, K. (2013) “Strategic Unionism”. En la conferencia „Erneuerung durch Streik. Erfahrungen mit einer Aktivierenden und demokratischen Streikkulturen“. Organizado por Rosa-Luxemburg-Stiftung y ver.di Bezirk Stuttgart. Stuttgart 01-03 de Marzo de 2013.

Dörre, K.; Holst, H. & Nachtwey, O. (2009), „Organising – A Strategic Option for Trade Union Renewal? *International Journal of Action Research* Vol. 5 (1): 33 – 67.

Frege, C. M., & Kelly, J. E. (2004a), “Union Revitalisation Strategies in Comparative Perspective”. *Europe Industrial Relations Journal*, (9) 1: 7 – 24.

Frege, C. M., & Kelly, J. E. (2004b). *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford; New York: Oxford University Press.

Frías, Patricio. (2008), *Desafíos del sindicalismo en los inicios del Siglo XXI*. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Fundación SOL (2012) “Fundación Sol: La negociación colectiva en Chile es una de las más débiles a nivel mundial”. *Diario Publimétro* (09/04/2012). Disponible on-line:

<http://www.publimetro.cl/nota/economia/fundacion-sol-la-negociacion-colectiva-en-chile-es-una-de-las-mas-debiles-a-nivel-mundial/matldj!lqfIqyqfzjUXOIuYnGyKZg/>

Guzmán, César (2004) “Sindicalismo, neo-corporativismo y transformismo en Sociedad, Trabajo y Neoliberalismo”. En Apuntes de la escuela sindical. Santiago, Chile: Ediciones Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.

Huzzard, T., & Björkman, H. (2012) “Trade unions and action research”, *Work, employment and society* 26(1): 161 – 171.

Hyman, Richard (2006). “Marxist Trough and the analysis of Work”, En *Social theory at work*, editado por Korczynski, M., Hodson, R., & Edwards, P. K. Oxford; New York: Oxford University Press. Pp. 26 – 56.

Jensen, María Florida (2008) “Inmigrantes en Chile. La exclusión vista desde la política migratoria chilena”. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba –Argentina, del 24 al 26 de Septiembre de 2008. Disponible on-line:

http://www.ucecentral.cl/prontus_ucecentral/site/artic/20100722/asocfile/20100722182134/inmigrantes_en_chile_la_exclusion_vista_desde_la_politica_migratoria_chilena.pdf

Julián, Dasten. (2012a), “Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista”. *Revista Actual Marx Intervenciones*. No. 13. Segundo Semestre: 95 – 113. Santiago, Chile: LOM ediciones.

----- (2012b), “Dispositivos de disciplinamiento en el Trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile”. *Revista Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfonterizos*. Volumen XII. No. 2. Julio – diciembre: 109-131

----- (2013a) “Heterogeneidad estructural y trabajadores precarios”. *Revista Laboral* No. 15. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.

----- (2013b) “Contribuciones al estudio de Identidades e Identificaciones precarias en Chile”. *Revista Polis*. No. 36. Aceptado y en Publicación.

Leiva, Sandra (2009), “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Volumen 8; No. 24: 111-131.

López, Diego. (2009), “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: Nuevas acciones y Liderazgos”. *Análisis y Propuestas: Relaciones Industriales*. Friedrich Ebert Stiftung. 2009. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08579.pdf>

Mira, Andrea (2011), “Crisis de representatividad y estallido social. Una aproximación a la actual experiencia chilena”. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Volumen 10, No. 30, pp. 185-197.

Moody, Kim (2001), *Workers in a lean World. Unions in the international Economy*. London. Verso.

- Moulián, Tomás. (2001). "Chile Actual: Anatomía de un mito". LOM. Santiago, Chile.
- Núñez, Daniel. (2008), "Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile". Revista Alternativa. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. No. 25: 23-40.
- Ross, Stephanie. (2007), "Varieties of social unionism: Towards a framework for comparison". Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society – Volume 11: 16 – 34.
- Segovia, Carolina y Ricardo Gamboa. (2012), "2011: el año que salimos a la calle". Revista de ciencia Política. Vol. 32, No. 1, pp. 65 – 85.
- Shani A.B., Mohrman S. Pasmore W.A., Stymne B.A. and Adler N. (2007) Handbook of Collaborative Management Research. New York, NY: Sage.
- Silver, B. J. (2003). Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870. Cambridge ; New York: Cambridge University Press.
- Sir, Hugo (2012) "Capital simbólico negativo e intensificación del trabajo: Una reflexión sobre la integración condicionada al mercado del trabajo de los/as inmigrantes peruanos". Congreso Pre-ALAS. 24 – 26 de Octubre. Pucón, Chile.
- Soto, Álvaro; Espinoza, Gabriela & Gómez, Javiera (2008), "Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral". En Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo, editado por Álvaro Soto, 11-38. Santiago, Chile: LOM ediciones.
- Ugarte, José Luis. (2006), "Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores". Revista Ius et Praxis, 12 (1), pp. 11 – 29.
- Waterman, Paul. (2004), "Re: Conceptualising the World Working Class: A Matter of What and Who? Or Why and Wherefore?" LabourAgain Debate. Reconceptualising the Working Class. International Institute of Social History. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/reconceptualising.php>
- Weller, Jurgen (2011), "Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina". Revista Nueva Sociedad N° 232: 32-49
- (2012) Crecimiento, empleo y distribución del ingreso en América latina. Santiago, Chile: Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Wright, E.O. (2000): Working Class Power, Capitalist Class Interests, and Class Compromise. American Journal of Sociology, 105 (4): 957-1002.
- Zapata, Francisco (1992). "La Transición democrática y el sindicalismo chileno. Foro Internacional". Vol. 32. N° 5 (130) (Oct. – Dec.): 703 – 721.
- (2003), "¿Crisis del sindicalismo en América Latina?" International Institute of Social History. Disponible en: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>

----- (2004), "De la democracia representativa a la democracia "protegida". Movimiento Obrero y sistema político en Chile". Revista Enfoques. No. 3, pp. 125-155.