

NUEVO SINDICALISMO Y DINAMICAS REGIONALES EN CHILE

Pablo Baltera S y Juan Pablo Dussert Ch¹

La observación del sindicalismo hoy en Chile, de sus prácticas y discursos, debe abarcar su trayectoria desde las últimas décadas considerando, los cambios de la economía nacional en lo que se refiere a su modelo de desarrollo. El sindicalismo, o el movimiento sindical, se constituyó en Chile como un actor político relevante, en el marco de un modelo de desarrollo que promovía la producción nacional y la participación social. Las reformas estructurales desde la década de los setenta, reconfiguraron el papel de los actores de la economía nacional, surgiendo nuevos sectores como relevantes para el crecimiento, y reformando por lo tanto el mercado laboral².

Lo anterior está relacionado también con nuevas formas de organizar la producción y la empresa. La reducción del tamaño de éstas y el uso de estrategias de externalización del trabajo, conforman, dentro de una institucionalidad legal en el ámbito laboral que mantiene espacios para la precariedad laboral³ y la flexibilidad desregulada, nuevos tipos de trabajos y por lo tanto nuevos objetivos para actores laborales que surgen como relevantes, posicionando nuevos discursos en el ámbito público en su interpelación a empresas y al Estado.

Desde este marco general de las nuevas condiciones del sindicalismo, es posible preguntarse acerca de las posiciones, actitudes y discursos, de los distintos actores que surgen desde el ámbito de la representación colectiva de trabajadores en Chile. Considerando la posibilidad o tendencias a la congruencia de discursos u objetivos entre aquellas organizaciones que asumen una historia que ha constituido la identidad del movimiento sindical, como la CUT, la Confederación de Trabajadores del Cobre u otras organizaciones; en relación a aquellos colectivos que surgen desde la nueva estructura productiva nacional, marcada por la heterogeneidad en relación al nivel de ingresos y participación en la generación de empleo⁴, por ejemplo los trabajadores subcontratistas del cobre, trabajadores de la industria del salmón o de la industria forestal, los que resultan representativos de determinadas regiones del país.

Por otra parte y dado que muchos de estos sectores están concentrados en ciertas áreas o macrozonas territoriales y que su quehacer está vinculado a los recursos naturales ubicados en ellas, es posible pensar que se estén modificando también las percepciones, estrategias y demandas de los nuevos actores laborales en relación al territorio y el espacio regional.

¹ Departamento de Estudios de la División Nacional del Trabajo

² Guillermo Campero. "Respuestas del sindicalismo ante la mundialización". Instituto internacional de estudios laborales". Ginebra 2000.

³ Thelma Gálvez, "Para reclasificar el empleo, lo clásico y lo nuevo". Serie cuadernos de investigación Dirección del Trabajo 2001. Diego López y Magdalena Echeverría. "Flexibilidad laboral en Chile, las empresas y las personas". Serie Cuadernos de investigación, dirección del Trabajo 2004

⁴ María Ester Feres y Ricardo Infante. "La negociación colectiva del futuro en Chile". Colección Ideas. 2007.

En este sentido conviene preguntarse también si existe realmente un nuevo sindicalismo propio de estos grupos, es decir si su discurso, objetivos y acciones realmente se separan o diferencian de sectores con mayor historia en el movimiento sindical, si hay un discurso común o si las diferencias pueden confluir en objetivos y acciones de conjunto, potenciando la unidad de un movimiento sindical ampliado; considerando la diversidad de los orígenes desde sectores productivos y rubros de los distintos colectivos de trabajadores; vinculado a la situación regional de estas organizaciones, en su capacidad de constituirse como un actor local, referente para la descentralización y el desarrollo de las regiones a nivel nacional, dentro de una política de concertación de actores sociales.

Trayectoria y contexto del sindicalismo en Chile

Frente a los cambios de la economía nacional en las últimas décadas, el movimiento sindical debe tener la capacidad de adaptar sus estrategias y discursos a un panorama laboral y en general cultural distinto a aquel que sirvió de contexto para su surgimiento. En este sentido es conveniente observar con precisión algunos de estos ámbitos que permiten conformar un panorama general del mundo laboral en la actualidad y contextualizar las perspectivas de los distintos actores sociales, observando el potencial de acción a nivel nacional y regional.

En primer lugar, el trabajo de Guillermo Campero “Respuestas del sindicalismo a la mundialización” entrega antecedentes acerca de los cambios que experimentó la base estructural del sindicalismo durante las décadas del 70 y 80. Justamente se destaca la orientación de la economía desde las reformas estructurales en este período que significan el cambio de un contexto económico, vinculado a la matriz productiva del país que perjudica a aquellos sectores que representaron una participación más dinámica en el sindicalismo.

En segundo lugar, se observa que los sectores más afectados por los cambios, con relación a su importancia relativa en el PGB y su aporte al empleo, fueron justamente los que sustentaban una mayor participación sindical, fundamentalmente los sectores productivos de bienes (agricultura, minería, industria y construcción); aumentando por otro lado el empleo en el sector de servicios (comercio, servicios financieros, transporte y comunicaciones)⁵.

⁵ Guillermo Campero. “Respuestas del sindicalismo a la mundialización”. Instituto internacional de Estudios Laborales. 2000. Mientras en el período comprendido entre 1960 y 1970 los sectores productores de bienes crecieron a una tasa de 4,9% en su participación en el PGB, entre 1974 y 1980 lo hicieron a una tasa de 1,6%, al tiempo que el sector de servicios lo hizo pasando de un 4,4% a un 4,9% en los períodos señalados. Representando en general una disminución desde un 49,8% en 1974 a un 44,8% en 1980 para el sector industrial, y un aumento de un 50,16% a un 55,8% en los mismos años para el sector de servicios⁵.

Por otro lado en relación al empleo las diferencias correspondieron también a avances y retrocesos. Mientras los productores de bienes disminuyeron su participación de un 49,9% a un 39,2% entre 1970 a 1982, los rubros productores de servicios pasaron de 50,1% a 60,8% en el mismo período⁵. Dentro de lo cual se aprecia también una disminución del empleo en el sector público, que representa a la base sindical mas organizada del sector de servicios.

En cuanto a la afiliación sindical según el estudio citado desde el año 1962 a 1970 la afiliación creció en un 151% (desde 249.860 a 628.396 socios). Sin embargo ya en 1980 la afiliación había caído a 386.910 socios. Los más afectados: los obreros, sindicatos de tipo industrial, registrando una disminución del 13,7% menos en 1977 respecto a 1973. Por otro lado los sindicatos profesionales 4,6% menos, que agrupaban empleados, independientes y algunos segmentos patronales. Considerando que del 70 al 73 sindicatos de todas las ramas aumentaron su afiliación⁶.

Distribución actual del sindicalismo a nivel nacional y regional

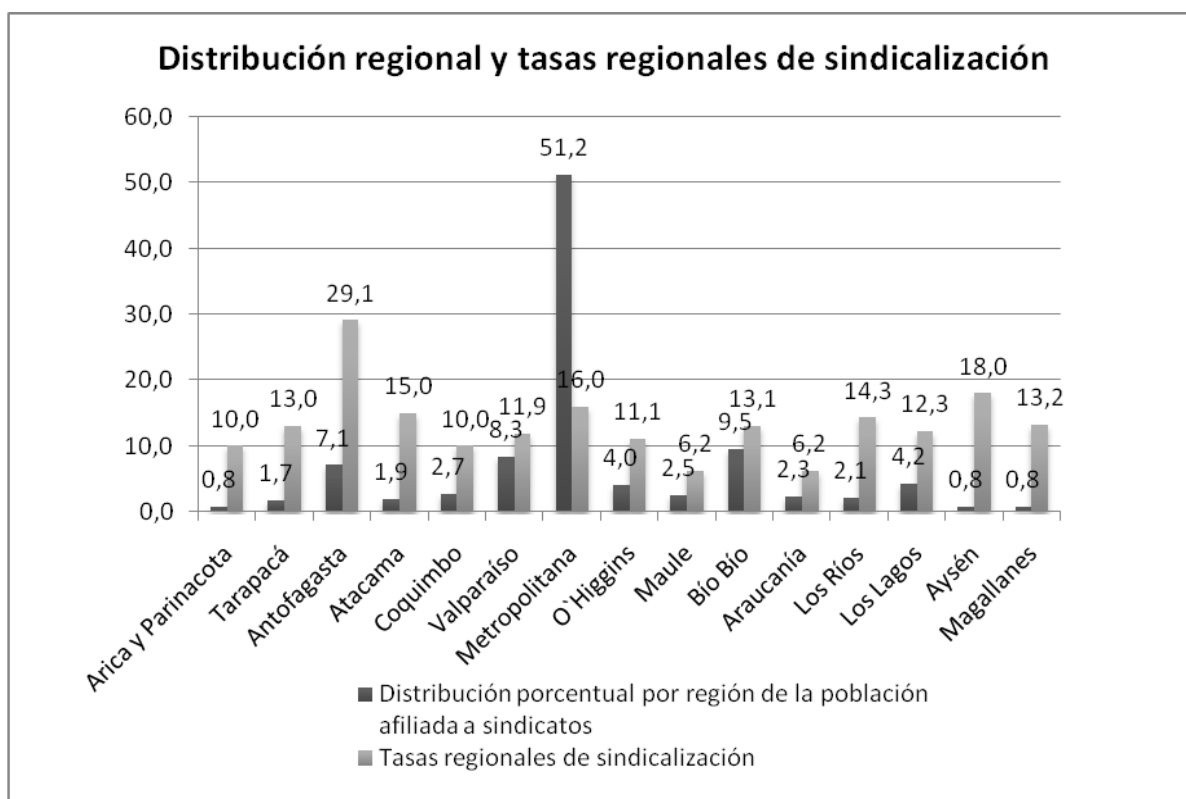
Actualmente según datos de la dirección del trabajo la tasa de sindicalización corresponde, para el año 2007, al 14,8% de los trabajadores dependiente, considerando sector privado y personal de servicios. Con respecto a la fuerza de trabajo ocupada en general, sólo un 11% participa en sindicatos⁷. Lo que resultan ser sin duda niveles reducidos para su constitución como un actor relevante de influencia en el campo económico, lo que se expresa fundamentalmente en la posibilidad de negociar colectivamente, equilibrando el poder frente a sus empleadores.

A nivel regional la distribución de la población afiliada a sindicatos refleja el centralismo que caracteriza al país.

⁶ Guillermo Campero, Op. Cit.

⁷ Compendio estadístico. Dirección del Trabajo.

Gráfico N° 1



Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales;

Lo que puede ser explicado por la distribución del empleo, y en general por la concentración de la población a nivel regional, resulta ser un antecedente importante para entender el predominio de un discurso sindical más bien centralizado, con poco protagonismo de dirigencias locales que se posicionen como referentes a nivel nacional.

Cuadro N° 1

Distribución porcentual por región de la población afiliada a sindicatos activos, años 1999 a 2007

Región	Año								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tarapacá	3,0	3,4	3,3	3,2	3,2	2,8	2,8	2,9	2,8
Antofagasta	4,6	4,7	4,9	5,1	5,4	5,2	5,4	5,4	7,3
Atacama	1,8	1,7	1,9	2,1	1,9	1,8	1,9	2,0	1,8
Coquimbo	2,7	3,0	3,1	3,1	3,0	2,8	2,9	2,7	2,5
Valparaíso	10,1	9,9	9,4	9,6	9,7	8,9	9,3	9,2	8,8
Metropolitana	52,8	51,3	50,4	50,0	49,3	50,5	49,8	49,7	49,9
O`Higgins	4,0	4,2	4,3	4,1	4,0	3,9	4,8	4,8	4,3
Maule	3,1	3,2	3,1	2,9	2,8	2,9	2,6	2,7	2,8
Bío Bío	8,6	8,9	9,2	9,4	9,5	9,2	9,2	9,2	9,3
Araucanía	1,9	2,1	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Los Lagos	5,4	5,8	6,2	6,6	7,2	8,0	7,3	7,5	6,9

Aysén	0,8	0,6	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8
Magallanes	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales;

En la distribución de la población afiliada en los últimos años no se aprecian en general grandes diferencias o variaciones temporales. Sin embargo las regiones de Antofagasta y Los Lagos sí experimentan cambios con respecto a su participación nacional, el paso de la primera de éstas de un 4,6% en 1999 a un 7,3% en el 2009 y un 7,1% en el 2008 puede ser explicado por el movimiento sindical de la minería del cobre, que fue capaz de fuertes movilizaciones y posicionamiento de un discurso sindical asociado al trabajo subcontratado, lo que efectivamente tuvo eco a nivel nacional.

La región de los lagos también presenta una trayectoria destacable, alcanzando un 8,0% de participación a nivel nacional el 2004 para luego descender a un 6,9% el 2007.

Cuadro N° 2

Tasas regionales de sindicalización

Región	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
I	14,6	11,8	15,6	18,1	17,5	16,6	16,9	15,8	14,7	12,9	12,5
II	23,3	20,1	20,0	20,6	21,1	22,4	23,8	23,4	24,2	20,5	27,1
III	16,0	14,6	12,4	12,3	13,5	14,7	14,3	13,7	13,1	15,8	13,5
IV	10,9	10,4	9,3	10,5	11,2	11,1	11,3	10,5	10,7	9,0	8,3
V	13,8	14,5	13,5	13,5	13,1	13,4	14,5	13,0	13,1	12,2	11,6
VI	10,9	10,1	9,8	10,7	10,6	10,3	10,4	10,2	12,1	11,8	10,8
VII	7,3	7,2	6,5	7,1	7,0	6,6	6,8	6,8	6,0	5,9	6,2
VIII	10,4	10,8	9,4	10,2	10,4	10,6	11,4	11,1	10,9	11,1	11,5
IX	5,3	5,4	4,7	5,6	5,6	5,3	5,2	5,6	5,2	4,9	5,1
X	10,2	10,3	10,0	10,9	11,9	12,8	15,1	16,2	14,4	13,9	12,8
XI	12,8	12,4	16,4	12,5	18,9	20,5	20,4	20,0	19,3	16,4	14,8
XII	15,3	15,4	14,0	15,8	14,0	12,7	13,6	13,0	13,9	14,1	12,3
R.M.	15,8	15,6	15,6	15,6	14,7	15,0	15,7	15,7	15,4	14,9	14,9
País	13,3	13,1	12,7	13,2	12,9	13,1	13,8	13,7	13,4	12,8	12,9

Nota (1): [Población afiliada a sindicatos*100 / (Asalariados sector privado + Trabajadores por cuenta propia + Personal de Servicio (trimestre octubre-diciembre de cada año)]

Fuente: Dirección del Trabajo. División de Relaciones Laborales;

INE. Encuesta Nacional de Empleo

Elaboración: Dirección del Trabajo. División de Estudios

Centrando la atención a nivel regional, el cuadro N° 2 permite distinguir a la región de Antofagasta como la de mayor participación sindical a nivel regional, lo que se combina con una alta participación a nivel nacional, donde se evidencia con mayor claridad el alza del nivel de sindicalización el año 2007 respecto a las variaciones del 2005 y 2006. Mantiene por lo tanto el mayor potencial para levantar o sustentar una organización sindical que se presente como un actor social relevante en el país, como lo ha demostrado en los últimos años.

Al contrario hay regiones que mantienen una alta tasa interna de sindicalización, en comparación al nivel nacional, pero que no se expresa en una mayor participación del sindicalismo en el país. En el que se encuentran, por ejemplo, las regiones de Atacama y Aysén.

El tamaño de las empresas está relacionado con el nivel de asociación que mantienen sus trabajadores, según datos de la ENCLA⁸ mientras en la pequeña empresa sólo un 3,9% mantiene sindicatos activos, en la gran empresa este indicador aumenta a un 46,7%; considerando en general son niveles bajos para todos los tipos de empresa.

Marco institucional actual de la organización sindical y la negociación.

La negociación colectiva constituye un elemento para la constitución de la relación laboral, donde se ejerce efectivamente el principio de autotutela por parte de los trabajadores organizados, con respecto a sus propias condiciones de trabajo y empleo, paralela a las líneas del derecho laboral en general. El marco jurídico constituye el sustrato institucional de generación del poder desde los trabajadores y las herramientas para modificar sus condiciones laborales.

A modo de síntesis podemos decir que la negociación colectiva responde a tres principios u orientaciones fundamentales:⁹

- Expresión de la voluntad social a través de la concertación por sobre el conflicto, contemplando el diálogo “estructurado o de forma libre, los intereses o demandas de los actores sociales en el proceso productivo”, reduciendo las diferencias y transformándolas en beneficios para ambas partes.
- La autonomía de grupos intermedios, empleadores y trabajadores, “para contratar elementos sustantivos de sus relaciones laborales con arreglo a sus intereses”
- Respecto a los trabajadores la “autonomía de la voluntad colectiva”, como fundamento para tutelar eficazmente sus intereses, por lo cual se mantienen por sobre el interés individual.

No obstante con respecto a la negociación colectiva se mantienen en la ley laboral una serie de impedimentos que dificultan aquella manifestación libre de la voluntad colectiva que permita la constitución de acuerdos con respecto a las condiciones de trabajo y empleo, afectando las bases mismas de la definición de un poder que equilibre efectivamente las posiciones de las partes¹⁰.

- La negociación colectiva está definida en la legislación chilena asociada a la empresa, a una personalidad jurídica, es decir sólo los sindicatos de empresa acceden a la negociación colectiva. La definición de empresa se mantiene como un elemento que “construye” las relaciones colectivas, “lo que conlleva en la gran mayoría de los casos a un efecto de fragmentación artificial de las unidades económicas, con la consiguiente

⁸ Encuesta Laboral, Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, 2006.

⁹ Jorge Salinero. “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile”. Serie Cuadernos de Investigación N° 29. Dirección del Trabajo. 2006.

¹⁰ María Ester Feres y Ricardo Infante. “La negociación colectiva del futuro en Chile”. Colección Ideas, año 8, N° 79. 2007

atomización de las unidades de sindicalización y de negociación colectiva”. Por lo tanto las posibilidades y efectos de la asociación de los trabajadores depende en gran medida de la voluntad de los empleadores y su definición de sus unidades productivas.

- La ley laboral permite una multiplicidad de organizaciones que pueden negociar colectivamente, en desmedro de los sindicatos como organizaciones aglutinadoras del poder desde los trabajadores, apartando la negociación de los marcos de protección de los trabajadores.
- El concepto de “trabajadores involucrados”, donde el contrato solo afectaría a estos trabajadores, introduce un factor de individuación y fragmentación laboral, por esto todo trabajador que no manifieste su voluntad expresa de participar en el proceso, que se desvinculó temporalmente de la empresa, que se le finiquitó y re contrató en forma inmediata o que entró a trabajar en ella con posterioridad, no se beneficia de las cláusulas pactadas al no tener la calidad de integrante del grupo de “trabajadores involucrados”.
- Por otro lado las asociaciones empresariales se encuentran exentas de la capacidad de representación de sus afiliados “*en acuerdos jurídicamente vinculantes para sus afiliados*”, lo que impide contar con una contraparte empresarial para una negociación por sobre la empresa”.

Siguiendo el análisis de María Ester Feres la negociación colectiva también resulta ser un modelo extremadamente heterónomo sustentado solo en la protección legal:¹¹

- Se mantiene la imposibilidad de negociar sobre materias ligadas a la facultad del empleado para organizar y administrar la empresa, como marco de protección del derecho de propiedad.
- Se refuerza el nivel de empresa como único nivel aceptable para la negociación colectiva “La negociación más allá del nivel de empresa o razón social, es voluntaria o facultativa para el empleador, no siendo posible negociar sin su acuerdo previo. En el caso de la negociación colectiva interempresa en el supuesto que se trabase la negociación, los instrumentos colectivos –de acuerdo con el DL 2.757/79- deben ser suscritos individualmente entre cada una de las empresas o unidades jurídicas involucradas”¹²
- Por otro lado la huelga, siendo un instrumento ligado a la negociación colectiva no resulta una herramienta eficiente para los trabajadores considerando las amplias facultades del empleador de externalizar la producción y la amplia posibilidad de contratar reemplazantes.

Cuadro 3

Distribución porcentual anual de las huelgas legales efectuadas y trabajadores involucrados, por rama de actividad económica, años 2002 a 2007

Rama de Actividad Económica	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.	Huelgas	Trab. Inv.
Agricultura y Pesca	0,9	0,7	1,1	0,3	3,2	0,7	5,0	1,5	6,0	5,3	7,5	5,7	1,9	2,1
Minería	3,4	4,0	5,4	26,3	9,6	18,3	7,9	9,7	2,2	13,7	11,6	9,8	3,1	3,7

¹¹ María Ester Feres y Ricardo Infante. Op. Cit

¹² María Ester Feres y Ricardo Infante. Op. Cit. Pág. 32.

Industria	41,0	25,7	38,0	40,3	41,6	44,8	31,7	33,2	32,8	29,3	26,0	19,5	30,2	26,1
Elec. Gas y Agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	1,6	1,0	1,0	0,7	0,3	1,4	0,7	0,6	0,5
Construcción	2,6	0,9	5,4	1,6	0,0	0,0	2,0	5,8	4,5	5,6	6,8	5,0	6,3	8,3
Comercio	6,0	8,1	7,6	4,8	8,0	4,8	12,9	17,4	14,9	11,7	11,6	13,3	17,0	27,5
Transp. y Com.	12,8	38,8	10,9	3,4	4,0	6,0	8,9	10,5	9,7	9,1	8,2	18,3	10,1	6,9
Establecimientos Financieros	10,3	6,0	7,6	5,9	4,0	1,6	5,0	1,8	6,0	6,4	4,8	13,1	3,8	6,3
Servicios	23,1	15,9	23,9	17,4	28,8	22,2	25,7	19,1	23,1	18,7	21,9	14,7	27,0	18,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales
Elaboración: División de Estudios

No obstante y según el cuadro precedente, los trabajadores no renuncian al recurso de la huelga como instrumento, considerado legítimo, para obtener sus reivindicaciones y el respeto a sus derechos. En efecto, prácticamente los sindicatos de todas las ramas de actividad, entre el año 2002 y 2008 han recurrido a este expediente, con variaciones anuales que reflejan un incremento o mantención del nivel de conflictividad en las relaciones laborales, lo cual está reflejando, por una parte, la tendencia de las empresas a una cierta beligerancia en sus relaciones con los trabajadores y por la otra, la firme convicción de los trabajadores de la justicia de sus demandas y derechos.

Cuadro 4

Distribución porcentual de los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que inician su vigencia cada año,

Región	2003	2004	2005	2006	2007
Tarapacá	2,3	2,9	2,3	1,9	2,4
Antofagasta	4,1	5,5	5,3	6,2	7,6
Atacama	1,9	1,7	1,4	1,3	1,6
Coquimbo	1,8	2,1	1,3	2,7	1,6
Valparaíso	8,1	7,3	6,5	7,3	7,9
O'Higgins	1,2	3,7	5,9	5,8	2,6
Maule	1,2	1,6	2,1	2,0	2,7
Bío Bío	10,0	7,6	10,1	7,9	11,6
Araucanía	0,7	1,5	1,5	1,2	1,8
Los Lagos	4,7	3,7	4,1	5,2	3,8
Aysén	0,0	0,3	0,2	0,4	0,3
Magallanes	1,5	0,5	0,7	0,6	1,1
Metropolitana	62,4	61,6	58,6	57,5	55,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales, División de Estudios
Elaboración: División de Estudios

En general en todas las regiones los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, en los distintos años considerados, constituyen un número reducido. Esto significa, que la negociación colectiva, el instrumento de diálogo por excelencia al interior de las empresas, que le permitiría a los actores del proceso productivo, conversar, entenderse, ponerse de acuerdo en la forma de operar y relacionarse, en suma el mecanismo que le da a los trabajadores la oportunidad de ejercer su derecho al diálogo y a participar, no está instalado en la inmensa mayoría de las empresas. Por otra parte, esto implica que las condiciones de

trabajo de la mayoría de los asalariados del país, quedan al exclusivo criterio de los empleadores y por la otra, que las relaciones laborales se definen desde las visiones de sólo uno de los actores del proceso productivo, los empresarios.

Porcentaje de empresas con contratos o convenios colectivos

vigentes, según existencia de sindicato (porcentajes)

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	79,3	3,5	8,7
No	19,5	90,2	85,3
No sabe	1,1	6,4	6,0
Total	100	100	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

Sin duda, la negociación colectiva está estrechamente ligada a la existencia de sindicato en la empresa, como lo demuestra el cuadro precedente, sin embargo, la misma Encuesta Laboral, señala que la sindicalización en Chile es aún débil, es bajo el porcentaje de trabajadores que se sindicaliza, lo cual, según el 46.3% de los dirigentes entrevistados se explica por el temor de los trabajadores a consecuencias negativas en su trabajo. Esta realidad pone en jaque cualquier intento de diálogo en las empresas entre empleadores y trabajadores. Quizás sea esta la razón, por la cual los trabajadores buscan la instalación del diálogo social, en instancias fuera de la empresa, “mesas de trabajo sectoriales”, “Consejos Regionales de Usuarios” y desde estos instrumentos generar un cambio en las empresas y en las relaciones laborales.

Cambios en la organización productiva

Como se ha mencionado la apertura comercial de la economía asociada a un nuevo modelo de desarrollo implica también nuevas formas de organizar la producción al interior de las empresas. La flexibilidad y la especialización se presentan como los principales requerimientos de un modelo que privilegia la producción “justo a tiempo”, respondiendo a los requerimientos del mercado con una estructura organizacional adaptable a sus condiciones.

En este marco, la subcontratación se presenta como un mecanismo que permitiría reducir la rigidez de adaptación de las empresas a los cambios del mercado. En otras palabras, la subcontratación facilitaría la reducción del tamaño de las empresas, manteniendo sus posibilidades de participación en el mercado, requiriendo de forma eventual el trabajo o servicios especializados en función de sus procesos productivos.

En relación al manejo del factor trabajo esto explica la externalización de la relación laboral, manteniendo el potencial de la producción interna. Esto ha significado la generación de oportunidades para las empresas, pero también el surgimiento de graves vicios, en el marco de un sistema de relaciones laborales en gran medida desregulado.

El fenómeno de la subcontratación puede ser entendido considerando dos formas principales; en primer lugar la subcontratación en la producción de bienes y servicios; y la subcontratación de trabajo, o fuerza de trabajo. En el primer caso la empresa contratista mantiene una relación contractual, bajo los conceptos de subordinación y dependencia, con el trabajador, que desarrolla sus labores en las dependencias de otra empresa (mandante) que ha establecido un contrato comercial con la empresa contratista, donde se definen las condiciones del trabajo o servicio contratado¹³.

En la subcontratación de trabajo lo que transan las empresas son trabajadores, donde una empresa contrata a otra el suministro de trabajadores, como se llamaba a esta relación antes de la “ley de subcontratación”. En este caso un trabajador mantiene una relación de subordinación con una empresa, que dispone de su fuerza de trabajo, pero de dependencia con otra, de quien define su contrato de trabajo, configurándose una relación laboral de carácter triangular, mientras ambas empresas mantienen un contrato de carácter comercial.

En la práctica se observaron una serie de vicios que significaron el desmedro de las condiciones laborales para muchos trabajadores. El régimen de subcontratación puede significar una estrategia virtuosa para las empresas en la posibilidad de recurrir al trabajo especializado, de mayor calidad, aportado por otras empresas que contribuyen al desarrollo de la producción o manejo de servicios. Sin embargo significó, en gran medida, una estrategia de las empresas para externalizar responsabilidades laborales, en cuanto a condiciones de empleo y de trabajo, reduciendo también las posibilidades de organización de los trabajadores, dentro de un marco de mayor precariedad.

La extensión de este régimen laboral implicó también una relación de diferenciación y competencia entre trabajadores de la empresa y contratistas, toda vez que la expansión del trabajo externo en las empresas significaba la reducción de los trabajadores de planta, lo que sin duda resultó ser una traba para la real constitución de poder de los trabajadores, que dentro de una misma empresa, obra o faena responden a distintos empleadores.

La ley de subcontratación y de servicios transitorios¹⁴ es una respuesta a la necesaria garantía de derechos laborales de los trabajadores, regulando las responsabilidades de cada una de las empresas que intervienen en este tipo de regímenes de trabajo. Básicamente establece nuevas formas de coordinación de las empresas en el tema de seguridad en las condiciones de trabajo, manteniendo a la empresa principal y usuaria -mandantes- como principales responsables en estas materias en cuanto a las labores que se desarrollan en sus

¹³ Magdalena Echeverría, “Los riesgos laborales de la subcontratación”. Serie Aporte al debate laboral N° 19. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. 2006; Magdalena Echeverría y Verónica Uribe, Condiciones de OIT. OIT. Trabajo en Sistema de Subcontratación. Documento de Trabajo N°. 81. Equipo Técnico Multidisciplinario para MERCOSUR y Chile. 1998.

¹⁴ Ley 20.123. Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajadores de servicios transitorios. Inició su aplicación el año 2007.

dependencias, obra o faenas; definiendo también la responsabilidad solidaria de la empresa principal frente a la condiciones laboral y previsional de la empresa contratista con sus trabajadores.

En cuanto al régimen de servicios transitorios define condiciones excepcionales para su uso y su extensión en el tiempo, bajo un tipo de contrato particular llamado contrato de servicios transitorios entre la empresa de servicios transitorios y el trabajador, y un contrato de puesta a disposición de trabajadores entre esta empresa y la empresa usuaria. Regulando así una relación laboral que se encontraba al margen del marco jurídico.

En cuanto a la organización sindical y negociación los trabajadores solo pueden negociar con su empleador directo y no con la empresa principal o usuaria, de quien dependen en gran medida sus condiciones de trabajo, y donde muchas veces desarrollan una labor idéntica a la de sus empleados, aportando de igual modo a la producción.

Aun queda por ver si el actual marco cumple el objetivo de reducir aquellas diferencias que en la práctica significó la existencia de “trabajadores de primera y de segunda clase”¹⁵.

¹⁵ Ver discurso de promulgación de la ley, de la Presidenta Michelle Bachelet, en “Agenda laboral”, Ministerio del Trabajo. Diciembre 2006. http://www.mintrab.gob.cl/centro_doc/agenda/ag_n28.pdf

Rama	Empresas que subcontratan %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	38,9
Pesca	28,6
Explotación de minas y canteras	46,4
Industrias manufactureras no metálicas	42,1
Suministro de electricidad, gas y agua	62,5
Construcción	55,6
Comercio	32,3
Hoteles y restaurantes	30,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	38,5
Intermediación financiera	40,9
Actividades inmobiliarias	45,7
Enseñanza	33,3
Servicios sociales y de salud	56,3
Otras actividades de servicios	34,6

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Nota: cada porcentaje se calculó sobre el total de empresas de la Rama; por lo tanto, la proporción de empresas que no subcontratan es el complemento hasta completar 100%

Identidad y mundo del trabajo

En otros términos, lo central al tratar el tema de la organización sindical, es el poder de negociación que mantienen los trabajadores frente a la empresa y en general en la capacidad de interpelar al Estado para reforzar y expandir el marco de derechos laborales. En este sentido podemos destacar algunos elementos fundamentales que nos permiten observar los discursos y prácticas que se desarrollan en el sindicalismo actual con respecto a este eje central. En primer lugar es pertinente considerar la cultura sindical, como determinadas actitudes con respecto al rol de este tipo de organizaciones en la actualidad, considerando los cambios en la organización de la producción y en general de las empresas durante los últimos treinta años.

Desde las formas de organización del trabajo y de las empresas es posible tratar la configuración de nuevas identidades laborales considerando la multiplicidad de tipos de

empleo; como desarme de la estructura clásica del trabajo entendido bajo los conceptos de subordinación y dependencia y la variabilidad de los tipos de contratos distintos al contrato indefinido. Considerando la permanencia de las contradicciones entre capital y trabajo, y pensando en términos deterministas en la generación de identidades desde el trabajo, se amplía el espectro de tipos de trabajadores que pueden ser definidos como un sujeto laboral particular, más allá del trabajo asalariado clásico, desde situaciones precarias en cuanto a las condiciones de trabajo y de empleo¹⁶.

En este sentido los trabajadores subcontratados de sectores relevantes para la economía nacional han surgido como un referente de organización y movilización social, expresándose y movilizándose por reivindicaciones desde una situación de desmedro con respecto al trabajador de la empresa principal¹⁷. Con lo que se puede entender el surgimiento de un sindicalismo nuevo desde nuevas situaciones de trabajo, asociados a una posición de precariedad. En el caso de la minería por ejemplo se desarrollan nuevos liderazgos y organizaciones sindicales, en el marco de un sector con fuerte tradición sindical, pero posicionando nuevas temáticas: empleo estable, salarios equivalentes entre trabajadores internos y externos, igualdad de trato; la denuncia de las condiciones laborales. Se llega al boicotear la imagen de las empresas mandantes, criticando sus condiciones de producción; involucran a la empresa matriz, no solo al empleador directo, también al gobierno local, ministerio e instituciones reguladoras, además de líderes de otros sectores de la sociedad¹⁸.

Por otro lado, la observación del mundo del trabajo debe ampliar la mirada, justamente cuando se advierte en las últimas décadas que el trabajo asalariado clásico, ligado al paradigma del trabajo permanente propio de la “sociedad industrial” ha disminuido, que se ha ampliado el trabajo de servicios, que los periodos de cesantía son frecuentes en un mercado del trabajo inestable o que las empresas disminuyen su tamaño, siendo las pequeñas o medianas las que mantienen la mayor cantidad de puestos de trabajo. Asumiendo por lo tanto que en la constitución de identidades colectivas surgen otros mundos de la vida, que tienen relación con lo laboral, pero donde no está presente directamente la contradicción entre capital y trabajo¹⁹.

Nuevos liderazgos sindicales, discursos y prácticas

Desde la reestructuración productiva y la aplicación de estrategias de disposición del factor trabajo, definidas bajo el concepto de flexibilidad laboral, en las organizaciones sindicales se posicionan discursos novedosos en torno al rol de la organización, considerando la relevancia de las empresas en los distintos sectores de la economía nacional y la participación dentro del movimiento sindical, a nivel regional y central.

¹⁶ Enrique de La Garza Toledo. “Del concepto ampliado de trabajo, al de sujeto laboral ampliado”. En “Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina”. 2005

¹⁷ Ricardo Calderón. “Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: el caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre”. En “Flexibilidad laboral y subjetividades”. Álvaro Soto (editor) LOM 2008.

¹⁸ Eduardo Abarzúa. “Acción sindical de trabajadores contratistas”. En “Flexibilidad laboral y subjetividades”. Álvaro Soto (editor) LOM 2008.

¹⁹ Enrique de La Garza Toledo. “Trabajo y mundos de vida”. En “Subjetividades, umbrales del pensamiento social”

La información expuesta a continuación corresponde a lo declarado por un grupo de dirigentes sindicales del sector minero, forestal y de la industria del salmón²⁰; se ha destacado los principales elementos que nos permiten configurar la orientación del sindicalismo que surge desde estos sectores productivos, expresando una identidad particular, distintiva con respecto al discurso y práctica del nivel central de la organización sindical.

Dentro de este contenido se incorpora también las coincidencias y diferencias expuestas por una dirigente de la CUT, que permiten destacar la crítica interna dentro de esta organización.

Dialogo social, el rol y la responsabilidad del Estado

En primer lugar, observamos que el discurso sindical acerca de la representación, se constituye principalmente con la observación de la acción y contenido de las dirigencias a nivel nacional, relacionado también con el rol de los partidos políticos y con la posición del Estado o el gobierno en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores frente a las empresas.

En este sentido, el Estado es requerido como un actor fundamental en la defensa de los trabajadores, más allá de las definiciones del marco legal. Los trabajadores interpelan al Estado llamándolo a asumir un rol más significativo y decidido en la relación trabajadores empresa, exigiéndole ser parte de esta relación, puesto que consideran que los trabajadores dado el inmenso poder de las empresas y la consecuente inequidad en la relación laboral, no tendrían la posibilidad, por sí solos, de lograr una posición de poder suficiente para construir y sostener una relación equitativa con la empresa y de esta manera, generar un cambio radical en el vínculo empresa trabajadores. Sin la participación decidida del Estado, los trabajadores sienten que no tendrían posibilidad alguna de producir un cambio radical en sus condiciones de trabajo y en el rol que ellos deben, a su juicio, desempeñar en la empresa. El papel del Estado debe consistir, por lo tanto, en la configuración de las partes como interlocutores válidos para una real constitución del diálogo social, en cuanto a la definición de sus condiciones básicas y el establecimiento de relaciones de tipo tripartitas. Desde estas definiciones, para los trabajadores no resulta válido que el gobierno manifieste su neutralidad frente a los conflictos.

"Yo creo que Estado no juega un rol, no tiene una política pro – trabajadores, debería de alguna manera dejarla de manifiesto. Una de las cosas que a nosotros nos golpeo mucho es ver que las políticas Estado hoy día se definen por el mercado, es el mercado quien regula".

En este sentido, resulta cuestionada la eficacia de las mesas sectoriales constituidas con el apoyo del gobierno, requiriendo un papel más activo de este en la definición de la relación entre las partes, es decir, en la posición de poder que pueden ejercer las organizaciones sindicales frente a los empresarios, así como en una conducción efectiva del diálogo y en la

²⁰ Las entrevistas a estos dirigentes sindicales se realizaron en el marco de una investigación dirigida por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, con el objetivo justamente de determinar el nuevo contenido del discurso sindical actual.

definición de objetivos comunes, que permitan trabajar en conjunto. Las mesas de diálogo sectoriales, en las cuales están siempre dispuestos a participar y aportar con sus puntos de vista, se han transformado, según los trabajadores, en meros instrumentos de sociabilidad donde no se discuten ni se resuelven los problemas de fondo.

Yo tengo la experiencia, de la confederación textil, tengo la experiencia que solo escuchan, que dan las facilidades, que los seminarios son a todo trapo, en un buen hotel, son buenos... la gente va, es buena la atención, pero hasta ahí, cuando las mesas quedan trabajando solas entre trabajadores y empresarios ahí no hay una incidencia mayor...

Sin embargo, es importante destacar las diferencias que se pueden apreciar desde la propia dirigencia sindical, con respecto a la participación más o menos relevante que tienen actualmente ciertos sectores de la economía, en el contexto del actual modelo de desarrollo del país y que en función de esto, recibirían mayor o menor atención desde las instituciones del Estado. En este sentido, también las organizaciones sindicales de estos sectores tendrían más opciones para su inclusión en el espacio público.

"Estamos hablando con otras transnacionales, no estamos hablando de nosotros, hay diferentes términos de conversar o negociar, no es lo mismo hablar de las pesqueras, de los forestales, de la minería del cobre que hablar de los textiles, no tiene ningún parangón de medición".

Desde la visión de dirigentes sindicales regionales, el tema laboral aparece como ajeno a las prioridades del gobierno. En este sentido, no se habría posicionado la relevancia de lo laboral ante la sociedad en su conjunto, legitimando el contenido de los conflictos que se han desarrollado. Desde las perspectiva que es el Estado, ejerciendo el poder simbólico, quien mantiene la capacidad de definir y significar los discursos frente a la sociedad en general, es que es llamado a jugar un rol en la defensa de los derechos de los trabajadores y a instalar en la sociedad de hoy, los derechos laborales. Sin duda, ésta situación es radicalmente diferente de aquella realidad del movimiento sindical, que mantenía la centralidad del trabajo y de la industria, como motor del desarrollo nacional.

Desde la experiencia sindical, se construye un discurso donde el Estado parece estar más orientado a la defensa del mercado que de los trabajadores. Más aún, el tema laboral se posiciona como relevante, según los trabajadores, sólo en momentos donde el conflicto se ha manifestado en huelgas con alta connotación pública, producto de las acciones de los trabajadores movilizadas.

"El Estado tendría que tomar bastantes cartas en el asunto porque, por un lado están los empresarios y por el otro los trabajadores y como una mediación sería el Estado, para que se compartieran un poco las ganancias que tienen las empresas, con los trabajadores. Por último, yo pienso que el Estado ha reaccionado un poco por todo lo que ha pasado (conflictos en el sector minero y forestal) yo creo que por ahí empezaron a ver ellos que estaba cambiando un poco los sindicatos los dirigente sindicales, ahora vemos la secretaría de la madera que se está metiendo".

Sindicalismo independiente de partidos políticos

La situación de los trabajadores frente al Estado y el gobierno, también está relacionada con la orientación de los partidos políticos en el ámbito sindical. Desde este sector, la capacidad de representación del tema laboral no es ejercida en términos satisfactorios para los

trabajadores, por lo cual en general se espera, que también los dirigentes sindicales mantengan independencia con respecto a sus militancias políticas, reforzando esencialmente su compromiso con el contenido y objetivo que se define al interior de la organización sindical o en el mundo laboral, en torno solamente a los intereses de los trabajadores y no como expresión de orientaciones partidistas.

En este sentido, la independencia con respecto a los partidos políticos es definida como un valor en el mundo sindical, que garantiza la expresión de los temas laborales, libre de intereses foráneo, como serían los de este tipo de organizaciones, más aún, cuando los partidos con presencia sindical, también son en parte de la coalición de gobierno. Este resulta ser un factor que aumenta, las desconfianzas al interior de la organización sindical.

Yo creo que una cosa es el movimiento sindical, y otra es que los partidos se adueñen del movimiento sindical, lo bueno sería que las organizaciones que quieran participar con el movimiento sindical no lo manipulen como hemos visto en algunos movimientos”.

Esta necesaria separación de la política partidista del contenido y acción del sindicalismo, encuentra su fundamento en las tipificaciones y desconfianzas que muchas veces surgen entre los trabajadores, en función de la afiliación política de los dirigentes. Se definen tipificaciones, dentro del mundo sindical, con respecto a determinados partidos políticos ligados al gobierno, a quien se observa ajeno a las reivindicaciones del mundo del trabajo. Por lo tanto, en el contexto de la distinción y separación de los intereses políticos de aquellos que son propios de los trabajadores y su mundo laboral, los liderazgos sindicales surgen y se legitiman desde la práctica de los dirigentes, de su transparencia, de su lealtad a los principios e intereses de los trabajadores, más que a sus visiones, objetivos e intereses político partidista, todo lo cual conduce y profundiza la personalización de estos liderazgos.

”Yo cuando entré al sindicalismo, todos sabían que yo era Demócrata Cristiana y nadie entendía el por qué yo estaba en la CTC y eso porque yo me sentía más identificada como mujer, como trabajadora con los liderazgos, hasta que me fui ganado los espacios...”.

Democracia sindical

La falta de representatividad que mantiene la dirigencia nacional de los trabajadores, es el otro gran elemento que identifica el discurso de los dirigentes en regiones. En este sentido, la cúpula de la CUT no daría cuenta ni en su discurso ni en su acción, de los temas considerados como relevantes para los trabajadores de base. La crítica gira en torno a la orientación de algunos dirigentes, a mantenerse en el poder más que a representar los intereses de los trabajadores. Se refuerza la vinculación de éstos a partidos políticos, e indirectamente al gobierno, como un factor de desconfianza con respecto a su gestión.

Desde esta realidad, la democracia sindical resulta un tema relevado por los dirigentes sindicales, como un elemento central para la proyección de los trabajadores y sindicatos en el discurso, estrategias y accionar de la CUT, es decir, para el nivel central de la organización. La democracia sindical, la participación amplia de los trabajadores es vista como la única forma de transformar la CUT, de reorientar tanto su discurso como su acción, en torno a los intereses de los trabajadores e independizar a la central, de los

partidos políticos y del gobierno de turno, con cuyos intereses los trabajadores la ven comprometida.

"No tengo una impresión muy buena de los dirigentes sindicales a nivel de cúpula a nivel de CUT nacional, yo creo que la cosa es de otro toque ahí todo se corta por partido político, monetario yo creo que está más complicada la cuestión, pero abajo si me consta que la gente trabaja y cumple un rol fundamental para la fortaleza del movimiento sindical".

"...la CUT debería tener un proceso de democratización. Se avanzó en el último congreso, cuatro años más un trabajador un voto, y eso creo que es un enorme desafío para los que estamos en este cuento; hoy día y nosotros vamos a tener que convencer al viejo que en cuatro años más un día él va a tener que ir a votar y va a elegir a su representante".

El concepto de democracia sindical, implica la consideración de la participación de los trabajadores afiliados en relación a la organización de la dirección. Este tema es complejo cuando se pretende, por un lado, potenciar la efectividad del sindicalismo, frente a sus contrapartes, empresarios y Estado, y por la otra, su legitimidad al interior en cuanto a los niveles de representación alcanzados. Es decir, lograr una organización cohesionada al mismo tiempo que mantenga espacios para la discusión y diferencias internas. En la práctica, en qué medida la democracia se vivencia como un elemento permanente para la participación o se restringe a procesos eleccionarios. O como combinar ambos, para la eficacia institucional.

La falta de espacios para la participación, puede implicar la constitución de una elite que se afianza en la dirección, acumulando el poder total de la organización²¹; desde el manejo de los medios de comunicación internos, monopolio de una habilidad política fruto de la expertise construida en la práctica sindical; diferenciación con respecto a otros miembros de la organización en función de los privilegios a los cuales tienen acceso, por ejemplo viajes o relaciones con cúpulas políticas, lo que configuraría un tipo de dirigentes más preocupados por los beneficios que se obtienen en sus posiciones y por la mantención de tales privilegios, monopolización de las oportunidades de formación y capacitación, todo lo cual conduciría a la instalación de una nueva oligarquía, que por cierto, frustraría una vez más las demandas y las luchas por la democracia institucional y la participación, de las bases sindicales.²²

"Hay una elite sindical en que nosotros la permitimos y eso es un mea culpa para el movimiento sindical.

-¿Quiénes constituyen esa elite?

Generalmente los dirigentes nacionales. Tenemos que entender que estamos en un mundo en que todos cuidan su burbujita de poder, el mal entendido poder y que también eso es a todo nivel, y eso no es exclusivo del movimiento sindical".

Es importante por lo tanto preguntarse en qué medida los intereses de las bases son representados, que instancias de participación tienen los dirigentes sindicales y los trabajadores de bases, al mismo tiempo que se requiere a un trabajador capaz de ejercer la

²¹ Enrique De La Garza Toledo (Coordinador) "Tratado latinoamericano de sociología del trabajo". Ver Graciela Bensusán Areus "La democracia en los sindicatos: Enfoques y problemas". Editorial FCE. México 2000.

²² Graciela Bensusán Areus. Op. Cit. Estas características de la constitución de una elite sindical se basan en lo expuesto por Lipset, en su estudio acerca del sindicato de tipógrafos: "Union Democracy" (1956)

participación, informado e instruido en la forma de organización sindical. Esto considerando y aceptando la diversidad de orígenes y por lo tanto de identidades que se constituyen desde el mundo laboral, lo cual se construye desde variados factores, los propiamente económicos, como el tipo de organización de la producción y rubros de actividad que caracteriza las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la cercanía que pueden tener los trabajadores con las instancias centrales de decisión, por ejemplo, diferenciadas con respecto de la organización en regiones.

En este sentido la organización en regiones puede significar, y de hecho lo es, un espacio más directo para la participación localista, en cuanto permite un ambiente más reducido de acción y relación entre los actores relevantes, cuestión que facilita la comunicación directa y permanente, la inclusión, la transparencia y el control.

“La política en la CUT, nos reunimos en los CONFASINES a nivel nacional, donde vienen todas las federaciones, todas las confederaciones de las asociaciones nacionales (...) Ahí las CUT provinciales son las que empiezan a hacer la segunda etapa, se discute en la nacional, se van a las regiones, implementan la política nacional, y ahí yo creo que se da más participación en las regiones que en la región metropolitana, es mucho más fluido, además más pequeño, los dirigentes todos se conocen más, entonces ahí hay menos exclusión que a nivel nacional”.

La participación o los grados de democracia que se experimentan en una institución como el sindicalismo, deben ser entendidos también como consecuencia de la cultura que es reproducida en su interior, en sus bases y en general en los trabajadores y trabajadoras, es decir, en qué medida están dispuestos a participar y no solo a constituir un consenso pasivo frente a la dirigencia. En este sentido la observación del sindicalismo, conduce a la observación del contenido que emerge desde los trabajadores y de qué forma se manifiesta en los significados asociados a la organización sindical.

Cultura sindical, contenido y acción

La cultura sindical por lo tanto, es una dimensión paralela a lo tratado hasta ahora, que caracteriza en la práctica a la organización desde los sindicatos de base y de su relación con las cúpulas centrales. Dentro de esta podemos destacar ciertos elementos que surgen como fundamentales; en primer lugar es necesario abordar un tema generacional, como contexto de nuevos contendidos y quiebres con respecto a dirigencias con mayor trayectoria, o con otra historia. En este sentido, el desafío es incorporar a aquellos trabajadores que no mantienen una orientación positiva a la organización, que no tienen una cultura política desarrollada que pueda ser puesta en juego dentro de la necesaria acción colectiva. Al mismo tiempo que el sindicalismo debe abrir las puertas a la incorporación de nuevas temáticas y espacios de participación, para aquellos jóvenes liderazgos emergentes. El quiebre de la democracia en los años setenta y su impacto en el movimiento sindical, es visto como uno de los obstáculos para el actual desarrollo del sindicalismo, ya que se perdió la continuidad de los liderazgos formadores, creadores de cultura sindical en la masa de trabajadores, que hoy día es necesario reconstruir.

"Los trabajadores no tienen historia sindical la mayoría porque es gente muy joven e este mundo ahora, y esa cadena que había antes en las fábricas cuando uno entraba, yo cuando entré habían viejos con años en el

movimiento sindical y en una cultura sindical distinta a la que existe hoy día, entonces como que se rompió una cadena y el eslabón de una cultura que se venía transmitiendo".

"Muchos hoy día dicen "no para qué nos sirve la CUT, para qué nos sirve el sindicato, para qué nos sirve la confederación..." o sea nada les sirve, (...) porque aquí hubo un cambio muy grande para los jóvenes, porque hoy día creen que las organizaciones no sirven, porque no solamente no sirve la CUT, no sirve el gobierno, no sirve el municipio no sirve nada, o sea es plano, es plano, todo es plano, y todo es plano "y todos podemos hacer de todo y todos queremos ir juntos, entonces para que queremos tener dirigentes si queremos tener voceros" (...) hay un nuevo estilo con los jóvenes que uno va viendo y uno no se puede negar a eso".

Se manifiestan cuestionamientos al sindicalismo en cuanto a su estructura organizacional y la toma de decisiones. Plantean un desafío de adaptar las formas de participación y generar una nueva cultura sindical, que permita un acrecentamiento de la legitimidad y validez del movimiento desde las bases.

Otro ámbito importante de esta dimensión, es el conocimiento que tienen los trabajadores y los dirigentes de la práctica de la organización y su contexto. Se destaca la necesidad de contar con trabajadores de base informados, conscientes de su posición de poder en las empresas contando con las herramientas para la participación y coordinación dentro de la organización de trabajadores. Se requiere por lo tanto un sujeto activo, crítico y participativo; condiciones que se encontrarían en déficit, pero que ya se han convertido en una condición necesaria para el avance del sindicalismo. La formación de los trabajadores, de las bases sindicales, tiene una importancia central en la mirada de los dirigentes del nuevo sindicalismo. Si los trabajadores quieren ser protagonistas en la construcción de la sociedad, deben ser actores informados y capacitados.

"Uno tiene que formar trabajadores, no sólo guiarlos a la pelea, como lo hacían antiguamente. Uno también tiene que capacitar al trabajador, no solamente dejarlo con lo básico, con lo que sabe a media, sino que la persona sepa lo que está diciendo y sepa plantear sus ideas y que a lo mejor el día de mañana, pueda pararse frente al empleador y decirle, sabe, que yo también tengo derechos y se me tienen que cumplir esos derechos".

"Yo creo que ese es un proceso a medias no más cuando se habla de capacitar a los dirigentes no es mentira, porque hay gente que sabe muy poco, a pesar que existe información hay una falta de capacitación de historia sindical, de leyes, de comunicación, todo un proceso donde uno se pueda sentar de igual a igual con el empleador y de revisar balances, porque más que falta de capacitación hay una falta de educación en ese aspecto".

Esto supondría una nueva relación también del trabajador con el dirigente sindical, tornando la relación más directa con las bases, evitando la personalización del poder en función de la concentración del conocimiento y la posición en el campo sindical. Por lo tanto, el requerimiento por un trabajador informado, es también una condición para la democracia y representación sindical.

La autocrítica de los dirigentes sindicales también involucra la necesidad de incorporar nuevas temáticas, que amplíen el contenido del discurso sindical y lo ligen a otros sectores de la sociedad, reforzando su presencia como movimiento social.

Se pretende superar un nivel de acción enmarcado en la reivindicación propia del mundo laboral, en cuanto a derechos en relación a las condiciones de trabajo y empleo; en un contexto social donde en general se ha marginado el discurso sindical del ámbito público, donde sólo es destacado en situaciones donde el conflicto ya se ha manifestado. Como declaran dirigentes sindicales, se busca relacionar el mundo del trabajo a la situación social de las personas en general.

Por ejemplo como vamos haciendo entender y creando conciencia en el trabajador, que cuando hablamos de reivindicativo es que necesitamos mejorar la situación de educación o salud del trabajador y de su familia, de generar una educación de calidad y empieza a salir toda la problemática que tenemos hoy en el país de educación, de salud, de vivienda. Vamos ligando lo reivindicativo, con lo político, con los cambios necesarios que necesitamos los trabajadores".

En este sentido parte de los contenidos del nuevo sindicalismo, es justamente la inclusión en el ámbito de lo social, el posicionamiento de su discurso como significativo en el ámbito público, para lo cual es necesario ganar espacios de participación, que permitan efectivamente reivindicar el contenido de significado de lo social que surge desde el mundo del trabajo; surgen estrategias concretas orientadas a reconstituir posiciones de poder en la sociedad y en la organización, desde las bases, ligando el mundo laboral a la vivencia y significado de otros mundos de la vida. Hay acciones concretas hoy, en este sentido, se han creado al interior de las organizaciones instancias de participación que dan cuenta de las nuevas temáticas de interés sindical y de inclusión de una diversidad de actores sociales de los mas distintos ambientes de la sociedad, en una estrategia del movimiento sindical que apunta a aglutinar distintas representaciones sociales en torno a las organizaciones de trabajadores, como una forma de instalar la legitimidad social del movimiento.

"Bueno nuestra esperanza y gran utopía es que hayan trabajadores en el Parlamento para temas nuestros, específicamente nuestros, que sean tratados de otra forma. Nosotros por ejemplo la negociación colectiva hoy día no representa nada y eso es político y eso tiene que ver con la economía del país" (CUT)

"Hace como tres años instalamos el parlamento político y social, está instalado en todas las CUT provinciales y en todas las CUT comunales (Santiago), (...) Ahí en los parlamentos político sociales de la CUT hay otra gente que no solamente son dirigentes sindicales, ahí están los centros de padres, los clubes deportivos, las dueñas de casa, o sea todas las organizaciones de sectores comunales están en estos parlamentos, para desde esos parlamentos hacer la política que está implementando la CUT. La gente está llegando, primero fue bien incipiente, después uno se puede encontrar con gente que diga, en que puede ayudar la CUT con la subida de la luz, o sea estamos tomando temas también sociales y hoy día con la cesantía, yo creo que luego van a aparecer las ollas comunes de los parlamentos sociales, yo siento que ese es el rol"

En síntesis el contenido y la práctica del nuevo sindicalismo está definido, por un lado, por acrecentar posiciones de poder ligado al rol del Estado, en la constitución de instancias donde el diálogo social sea efectivo, de hecho los trabajadores participan activamente en ellas, Mesas Sectoriales, Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo, como una forma de instalar sus temas en el ámbito público y resolver así los problemas de sus condiciones de trabajo, que surgen desde la desvalorización del rol del trabajo y de las organizaciones sindicales, en la construcción de la sociedad. Con su participación, ponen en jaque al Estado al exigirle un rol más activo en estas instancias tripartitas de participación, como verdadero articulador del diálogo social, el cual está entrampado en una "institucionalidad que privilegia la organización de la sociedad a través de los

mercados y la participación en la vida económica como expresión del esfuerzo individual”²³, y no ha sido capaz de dar respuesta a las demandas de los trabajadores de resignificar el trabajo y los derechos laborales en la sociedad. Por otro, en cuanto a la observación del propio sindicalismo, el contenido gira en torno a la representatividad, legitimidad y validez del movimiento, lo que enmarcamos en el concepto de democracia sindical, desde donde surge también, la urgencia de incorporar nuevos contenidos que definen la necesidad de observar una nueva cultura sindical, que se manifieste en su organización, es decir, en la estructuración y ejercicio del poder en el nivel central. Se debe dar cabida a nuevos contenidos que den cuenta de la diversidad regional productiva y cultural, para efectivamente lograr la unidad del movimiento sindical. Asimismo, cobra valor la idea de la cercanía de los dirigentes o líderes sindicales con la realidad de los trabajadores, en el objetivo de que en el nivel central del movimiento, se reproduzcan las formas que tienen de relacionarse los sindicatos con sus bases. Para esto se entiende, deben encarnar en todo momento los intereses de los trabajadores, por encima de cualquier otro de carácter partidista o personal.

Por último, distingue al nuevo sindicalismo del tradicional, el carácter inclusivo de este y su objetivo de construir desde lo laboral un auténtico movimiento social. La construcción de un movimiento sindical ampliado, sin exclusiones, con una verdadera participación, una mayor expansión de las temáticas que importan a los trabajadores, como también de sus ámbitos de acción, instalando el liderazgo sindical en las instancias de representación, tanto del nivel nacional como regional y comunal, Gobiernos Regionales, Parlamento y los Municipios. Para lo cual señalan como necesario, posicionar el discurso sindical a nivel público, construyendo desde el trabajo poder simbólico, es decir, capacidad de significar la realidad laboral del país, constituyéndose en un actor social.

Sindicalismo y su potencial de constitución como actor regional

En este entorno social, económico y laboral, el mundo sindical y laboral se debate entre dos visiones respecto de la regionalización. En efecto, en el entorno de las organizaciones sindicales de nivel superior, la regionalización no constituye claramente un tema de preocupación, está ausente de sus demandas y estrategias. No existe una clara postura respecto de este tema, una definición, un punto de vista que oriente una política y un accionar al respecto. Los temas de regionalización y desarrollo de territorios, no informan la agenda de un movimiento sindical que sitúa su dinámica, esencialmente de reivindicación económica y de relaciones laborales, solamente en el ámbito reducido de la empresa, negando con esto, su derecho a participar en la construcción de la sociedad y a instalar los derechos laborales en ella, lo cual es coherente con la visión economicista, tecnocrática y segmentada de la sociedad y su problemática, que surge desde la clase política y que define las relaciones sociales y distribuye técnicamente las tareas y responsabilidades.

Desde el ámbito regional, tanto las organizaciones de base como las centrales regionales y las organizaciones ligadas al segmento de los trabajadores subcontractados, sí se plantean el

²³ Figueroa, Rodrigo. Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. PREDES Universidad de Chile, 2002.

tema de la regionalización y el desarrollo de territorios, vinculándolo a los desafíos que la globalización le impone a sus regiones, a sus empresas, a sus trabajadores y sus competencias, al desarrollo productivo. Desde esta perspectiva reclaman su derecho a participar como actores sociales, como sujetos del desarrollo y efectivamente, utilizan todas las instancias de participación que surgen, tales como las Mesas Sectoriales de Diálogo y los Consejos Regionales de Usuarios.

La participación de la CUT regional en la discusión que se llevó a cabo en el Parlamento, en torno a la creación de la Región de Los Ríos, es un buen ejemplo de la posición de los trabajadores de las regiones respecto de la regionalización. Los dirigentes sindicales ven la regionalización como una oportunidad de verdadera y amplia participación, no sólo en la generación de las autoridades sino que también en la generación y control de las políticas públicas, en la distribución del ingreso, en la formación y capacitación de los trabajadores, en generar las condiciones para el desarrollo de los territorios y las estrategias para incorporarse, como región, plenamente al proceso de globalización.

La dinámica sindical regional rompe los límites estrechos de la empresa, a diferencia de la estrategia de la dirigencia de la CUT central, para situarse a nivel de la sociedad. Las palabras del dirigente de la CUT Valdivia, son decidoras al respecto, “nuestro compromiso es trabajar en conjunto con el sector gobierno y empresarial, para el desarrollo estratégico e integral de la región. Queremos una región más inclusiva”. Por su parte dirigentes del cobre, respecto del mismo tema, señalan que “existen dos visiones en el mundo sindical, una que enfatiza en la denuncia y otra que promueve la participación, la construcción del futuro entre todos, en las propuestas”.

Las visiones de los dirigentes regionales del sindicalismo tradicional respecto de la regionalización y la participación de los trabajadores, son coincidentes con las de los dirigentes del movimiento sindical de los trabajadores subcontractados. Estos interpelan al gobierno, en busca de una participación efectiva en la construcción de la sociedad a través de distintos mecanismos.

“Nosotros a través de esta nueva organización de esta nueva confederación hemos tratado y hemos estado buscando la manera de participar directamente, con nuestros temas, con el gobierno, y uno de los puntos esenciales de esta nueva organización es poder crear una subsecretaría de la madera a nivel del gobierno para poder tener derecho a voz y voto, como se dice”.

Los trabajadores subcontractados demandan una participación real, es decir, en instancias donde se discutan abiertamente y con garantías para todos, los verdaderos problemas regionales, sectoriales y principalmente laborales, y lo que es más importante aún, que se tomen decisiones que apunten a la solución efectiva de los problemas *“que deberían conversar los trabajadores y nosotros comenzamos a conversar, pero donde esta quien nos escucha a nosotros y trabaja con nosotros. Busqué entonces implementar una mesa que esté permanentemente trabajando directamente con el gobierno, con alguien del gobierno que sepa lo que está pasando.”*

Hay aquí, entre estos trabajadores del nivel regional, tanto del movimiento sindical tradicional como entre los del segmento de los subcontratados, una voluntad y decisión a participar, ha involucrarse en la solución de los problemas sociales y económicos y en el desarrollo de sus regiones. Las Mesas de Diálogo Sectoriales, tanto regionales como nacionales y los Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo, han sido las instancias de participación de los trabajadores de los más diversos sectores de actividad económica.

Hoy existen en el país treinta y dos instancias de diálogo social y participación, entre ellas, nueve comisiones tripartitas de carácter nacional, seis Consejos Regionales de Usuarios: Atacama, Valparaíso, Maule, Bío-Bío y Aysén. Diez Comités Regionales de Capacitación: Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Araucanía, Los Lagos, Aysén y Magallanes. Y siete Mesas de Diálogo Social Sectorial, a saber: Mesa Agrícola, Mesa del Comercio, Mesa del Sector Salmonero, Mesa Portuaria, Mesa de Pesca, Mesa Mercante, en su mayoría estas mesas funcionan en la modalidad tripartita, es decir, trabajadores, empresarios y gobierno.

Los Consejos Regionales de Usuarios Convocan en un total de cinco regiones, Tercera, Quinta, Sexta, Séptima y Décimo Primera regiones, a 22 federaciones sindicales y 10 sindicatos base, que representan a un colectivo laboral de más de 10.000 trabajadores.

Dado lo actual de la crisis de uno de los sectores exportadores de importancia como es el de la salmonicultura y su impacto en la economía nacional en general y en el empleo en particular, vale la pena referirse a las visiones que los trabajadores tienen acerca de esta y de cómo les ha impactado.

Al respecto tienen una visión crítica frente a la actuación del Estado en las mesas de diálogo. La tónica permanente de este habría sido minimizar el diagnóstico que los trabajadores entregaban, en las mesas de diálogo, respecto de las condiciones de trabajo como de los procesos instalados por las empresas y el negativo impacto que este tendría en la actividad, como tampoco ha tenido interés alguno en la problemática laboral. En efecto, su visión es que el Estado, ha sido proclive a asumir los puntos de vista e intereses de las empresas.

La crisis del sector según los dirigentes sindicales, ha significado que 17.000 trabajadores se encuentren cesantes y el cierre de las mesas de diálogo que existían. Esto último significa la marginación de los trabajadores del problema y lo que es más grave de la discusión y definición de las políticas y estrategias del Estado para enfrentar esta situación, vale decir, el desempleo, la reactivación de la actividad productiva y las condiciones de contratación de la mano de obra, lo cual significa para ellos un paso atrás en la participación de los trabajadores. Asimismo, señalan su exclusión de la gestión y control de los instrumentos creados por el Estado para enfrentar la cesantía. No obstante, han logrado por su presión, algunos espacios de participación en el control de la gestión de los recursos, equivalentes a \$5.000.000.000 de pesos, que se han destinado para programas de empleo.

Los trabajadores organizados en sindicatos, federaciones y confederaciones, están actualmente presionando, a fin de que se constituya una mesa de diálogo para discutir y

resolver la creación de una ley de pesca y el estatuto laboral de los trabajadores de la salmonicultura y asegurar así su participación en la solución de los problemas técnicos, de gestión, medioambientales y sobre todo, laborales del sector.

¿Qué esperan obtener en concreto los trabajadores con su participación en esta mesa de diálogo? En primer lugar una resignificación del trabajador, tanto en el contexto de la empresa, como en la sociedad, “los trabajadores somos importantes, somos personas, sin nosotros la empresa no camina”. El reconocimiento del valor del trabajo y de los trabajadores, está en el centro de sus intereses y de sus demandas, “si se nos respeta, trabajadores y empresa podemos entendernos y actuar en conjunto”. Esto está señalando que los trabajadores se reconocen como grupo con intereses propios y diferentes y cuyo reconocimiento por parte de la empresa, estaría a la base de una relación transparente, constructiva y duradera.

Sobre esta base, descansa el resto de sus demandas:

- Estabilidad laboral mediante la reglamentación del despido, en el sentido de que este sea el último recurso a emplear por las empresas, para enfrentar situaciones de crisis.
- El desarrollo de la capacitación a todos los trabajadores, sin exclusión.
- Garantizar en las empresas, un ambiente de trabajo seguro para la salud y vida de los trabajadores.
- Jornadas de trabajo y salarios, compatibles con la vida de familia.
- Fomentar y proteger la sindicalización y la negociación colectiva, terminando con la extensión de los beneficios y los grupos negociadores.
- Que los recursos que las empresas salmoneras le generan al Estado, se inviertan en las comunas donde operan las empresas, en: educación, salud, vivienda, infraestructura vial.

En síntesis, lo que los trabajadores esperan como resultado de su participación, en esta mesa de diálogo, es que en las empresas salmoneras se instale, de una vez por todas, el trabajo decente. Por último, los trabajadores pretenden que el Estado y las empresas asuman su responsabilidad en la crisis y se hagan cargo de la cesantía y del daño a los trabajadores, quienes no han tenido parte alguna en los procesos contaminantes y degradantes del medio ambiente y por lo tanto, en el desencadenamiento de esta crisis.

Algunas Conclusiones y sugerencias finales

1. Existe una separación marcada entre las dirigencias sindicales a nivel nacional y las regionales. Esto surge en primer lugar, de la diferencia de visiones respecto de la realidad laboral, del movimiento sindical y sus objetivos y estrategias, de la vinculación de este con el Estado y los partidos políticos. También de la falta de una comunicación efectiva entre las partes, recursos y estrategias de coordinación, sistematización de actividades e información, modernización de la gestión. Por otro lado, en un plano más cualitativo, tal separación se expresa en discursos divergentes y en la reproducción, a nivel nacional, de la centralización y de la existencia de una dirigencia que en consecuencia, tampoco asume las

problemáticas regionales y locales y no se hace eco de las demandas de sus dirigentes y bases.

2. Ausencia de una estrategia y un mensaje claro desde el Estado, que contribuya a la generación de actores sociales relevantes. En efecto, se minimiza o ignora la posibilidad de constituir referentes o interlocutores válidos de los trabajadores, de manera de dar viabilidad y sustentar una política de diálogo, a nivel regional o sectorial. Cuestión que constituye, una carencia del manejo general del Estado respecto del fomento a la organización de los trabajadores. Esto se expresa en una excesiva referencia a la ley, a lo reglado desde el marco del Código del Trabajo, desperfilando, a la negociación y al diálogo social entre los actores. Priorizar el diálogo y la negociación entre empresarios y trabajadores, hace necesario constituir actores laborales relevantes, empoderados y legitimarlos en la sociedad. El Estado tiene aquí un rol principal, pues dispone de los recursos para ello, su poder simbólico como poder de significación en la sociedad, para instalar el ejercicio de derechos como elemento constitutivo del diálogo, de la redistribución y en definitiva del trabajo decente. Esto por lo demás, surge como un requerimiento que destacan los propios trabajadores.

3. Los trabajadores requieren de mayor transparencia en el ejercicio del liderazgo sindical, lo que se expresa en mayor democracia al interior de la organización en sus distintos niveles, desde los sindicatos de base hasta el nivel central. Mas coparticipación requiere nuevas formas de acceder a las cúpulas de una organización, que en general se define constituida por un poder centralizado. Esto requiere buscar estrategias de participación de carácter horizontal, que no resten eficiencia a la constitución y ejercicio del poder, dando cuenta también en la organización sindical, de la heterogeneidad de tipos de trabajadores que se definen desde los diferentes tipos de contratos.

4. La constitución del dialogo social implica la definición de instancias concretas de participación de largo plazo o de mayor permanencia, abandonando el carácter contingente que muchas veces tienen las mesas de diálogo, conforme al conflicto desencadenado en algún sector productivo o empresa en particular. El dialogo social resulta así, ser la base del progreso social al transformar el crecimiento económico en desarrollo social efectivo, logrando equidad desde la participación. En este sentido, el Estado debe asumir un rol más activo, promoviendo desde las Secretarías Regionales Ministeriales respectivas, la reunión de actores del ámbito económico, considerando a los trabajadores y sus organizaciones, como parte fundamental para la integración y redistribución.

Breves sugerencias de políticas públicas

1. Fomentar la participación sindical. El sindicato debe estar ligado a los procesos de toma de decisiones, que tienen que ver con la distribución de las ganancias generadas por el trabajo. Para tal efecto, se debe posicionar en el discurso público la necesidad de mejorar la distribución del ingreso desde la participación social. Aquí, surge la negociación colectiva como la primera instancia para esto y como una oportunidad para constituir lazos entre los actores sociales, que acrecienten la cohesión social.

2. A nivel regional y sectorial, es necesario la constitución de instancias de diálogo con claras estrategias de funcionamiento y objetivos concretos, que permitan avanzar en la toma de decisiones, impactando eficientemente en el ámbito de la producción. La mantención de instancias ineficientes, perjudica el entendimiento y la credibilidad entre las partes y levanta sospechas acerca del real compromiso del gobierno con esta materia.

Las discusiones e información que se genere en estas instancias de diálogo, debe quedar debidamente registrada para ser utilizada en los procesos de toma de decisiones y perfeccionar su funcionamiento. En este sentido, las "mesas de diálogo" y cualquier instancia de reunión y diálogo, debe estar asociada a indicadores para la evaluación del proceso y de su impacto, respecto a sus conclusiones y efectividad práctica.

Bibliografía

Eduardo Abarzúa. "Acción sindical de trabajadores contratistas". En "Flexibilidad laboral y subjetividades". Álvaro Soto (editor) LOM 2008.

Ricardo Calderón. "Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: el caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre". En "Flexibilidad laboral y subjetividades". Álvaro Soto (editor) LOM 2008.

Guillermo Campero. "Respuestas del sindicalismo ante la mundialización". Instituto internacional de estudios laborales". Ginebra 2000.

Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral (ENCLA) 2006.

Magdalena Echeverría y Diego López. "Flexibilidad laboral en Chile, las empresas y las personas". Serie Cuadernos de investigación, dirección del Trabajo 2004.

Magdalena Echeverría, "Los riesgos laborales de la subcontratación". Serie Aporte al debate laboral N° 19, departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. 2006.

Magdalena Echeverría y Verónica Uribe, Condiciones de Trabajo en Sistema de Subcontratación, Documento de Trabajo núm. 81, OIT, Equipo Técnico Multidisciplinario para MERCOSUR y Chile. 1998.

María Ester Feres y Ricardo Infante. "La negociación colectiva del futuro en Chile". Colección Ideas, año 8, N° 79. 2007.

Thelma Gálvez, "Para reclasificar el empleo, lo clásico y lo nuevo". Serie cuadernos de investigación Dirección del trabajo 2001.

Enrique de La Garza Toledo. "Del concepto ampliado de trabajo, al de sujeto laboral ampliado". En "Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina". 2005

Enrique de La Garza Toledo. "Trabajo y mundos de vida". En "Subjetividades, umbrales del pensamiento social"

Enrique de La Garza Toledo (Coord.). “Tratado latinoamericano de sociología del trabajo”. Editorial. FCE. México 2000.

Jorge Salinero. “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile”. Serie Cuadernos de Investigación N° 29. Dirección del Trabajo. 2006.