

Transformación y bifurcación de las trayectorias sindicales en Chile La "reforma laboral" y el escenario sindical (2014 - 2016)*

Transformation and bifurcation of union trajectories in Chile
The "labor reform" and the union scenario (2014 - 2016)

Dasten Julián Vejar**

Resumen: En este artículo exponemos algunos de los cambios por los cuales ha atravesado el sindicalismo chileno en las últimas décadas. Hacemos una revisión general sobre las características que ha asumido el sindicalismo desde el proceso de "transición democrática" al 2016, considerando el evento particular de la reforma laboral realizada el año 2016. Consideramos el rol jugado por las organizaciones sindicales en este debate y la discusión que se originó en relación a sus contenidos. Finalmente, planteamos algunos de los repertorios que cobraron las organizaciones en un rol de mayor presencia en movimientos sociales que dislocaban la práctica tradicional de los sindicatos en el periodo postdictadura.

Palabras claves: Sindicatos, Sindicalismo, Reforma Laboral, Chile

1696

Abstract: In this article we expose some of the changes that Chilean trade unionism has gone through in recent decades. We make a general review on the characteristics that trade unionism has assumed since the process of "democratic transition" up to the present, considering the particular event of the labor reform carried out in 2016. We consider the role played by trade union organizations in this debate and the discussion that originated in relation to its contents. Finally, we propose some of the repertoires charged by organizations with a greater presence in social movements that dislocated the traditional practice of unions in the post-dictatorship period.

Keywords: Trade Unions; Unionism; Labor Reform; Chile.

Recibido: 22 marzo 2019 Aceptado: 15 junio 2019

* En este artículo exponemos el avance de investigación del Proyecto FONDECYT Regular No. 1161347, el cual corresponde a un análisis en relación con el proyecto de "Reforma Laboral" del Gobierno, considerando el escenario de fracturas en el campo sociopolítico y las contradicciones en el escenario del capital/trabajo.

** Dr. en Sociología por la Friedrich Schiller Universität de Jena (Alemania). Académico e Investigador del Departamento de Sociología y Ciencia Política, e Investigador Adjunto del Observatorio Regional (UCT). Universidad Católica de Temuco (Chile).



Introducción

La reelección de Michelle Bachelet en 2013, dio paso al gobierno de la coalición de la Nueva Mayoría en Chile¹. Este gobierno constituyó una coalición política que intentó promover proyectos de reforma en distintas áreas estratégicas del régimen neoliberal. Entre ellas se puede contar la educación, el sistema tributario, el sistema político de elección de representantes en el congreso y la “reforma laboral” (Fairfield, 2015; Gamboa & Segovia, 2016).

Esta serie de reformas involucraban *discursivamente*, y de manera general, la pretensión de modificación de algunas de las piedras angulares del modelo de políticas neoliberales y, de manera particular, la irritación de una serie de intereses sensibles para una clase empresarial-oligárquica caracterizada por: a) sostener una cultura laboral despótica basada en la intensificación y precarización del trabajo (Correa, 2011); b) su colaboración activa con la coalición de gobierno en la conformación del anterior “momento socialista” (2006-2010) (Julián, 2015), c) por ser actores estratégicos en la formulación de “la política” en Chile, a partir de su incidencia en el financiamiento de campañas electorales y del ejercicio del cohecho (Fazio, 2016; Mönckeberg, 2015); y d) sustentar un comportamiento endogámico y cohesionado que ha podido incidir en la modelación de los mismos marcos regulatorios de su actividad corporativa (Correa, 2011; Álvarez, 2015).

Como parte de un nuevo escenario político (Gaudichaud, 2015) caracterizado por la emergencia de movimientos y actores sociales que cuestionaban la continuidad del modelo neoliberal, la propuesta de la coalición de gobierno en materia laboral señalaba como atingente introducir una modificación a las relaciones laborales en el ámbito de los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras. El objetivo de esta modificación era responder e introducir los debates y demandas que habían sido planteados desde el mundo sindical en el anterior periodo de movilización (Nuñez, 2014; Julián, 2014), buscando la cooptación de una base social que generara, principalmente, rendimiento político en las elecciones presidenciales.

El periodo anterior estuvo marcado por el gobierno de una coalición de derecha (2010 - 2014), conjunto a la reemergencia de los movimientos sociales y alta conflictividad en el escenario público, con un significativo desgaste de la legitimidad social del modelo neoliberal. Este escenario permitió que las direcciones políticas que habían promovido la postergación del sindicalismo en 20 años de gobierno de la coalición de partidos de la Concertación (1990 - 2010) se unieran a las fuerzas más críticas al neoliberalismo radicalizando los repertorios de acción y movilización social (Julián, 2017a).

El resultado de esta estrategia fue un conflicto de mayor intensidad con el estado de parte de diversos actores y movimientos sociales. Uno de los factores que incidió en este proceso puede identificarse en la presencia e incidencia en organizaciones sindicales y

¹ La “Nueva Mayoría” constituye una coalición política que integra al Partido Demócrata Cristiano, el Partido por la Democracia, el Partido Socialista, la Izquierda Ciudadana, el Partido Radical, el Partido Comunista y el Movimiento Amplio Social, y la cual fue liderada en las elecciones presidenciales de 2013 por Michelle Bachelet, quien fue electa presidenta en segunda vuelta con un 62% de los votos emitidos, pese a la abstención de un 59% del total de los votos.



sociales de corrientes, partidos y colectivos políticos contrarios al programa y las políticas del gobierno, los cuales alentaron ciclos de movilización y protesta social, colocando en el debate público las consecuencias y continuidad de las políticas neoliberales.

Por otra parte, el cambio en el escenario político se produce por un desgaste simbólico del proyecto neoliberal. Este agotamiento no sólo debe entenderse en las variantes institucionales de la acción, organización y representación política, sino que más bien en la capacidad de la sociedad de conjunto de quebrar la normalización del ejercicio político y de conducir su malestar a través de medios diversos y heterogéneos de crítica y resistencia.

La sociedad chilena se consolidado como una sociedad modelada por los procesos de: 1. mercantilización y privatización de derechos sociales, sumado a una 2. individualización y el endeudamiento creciente como subjetivación a las amenazas de la desprotección y des-aseguramiento social, y 3. la continuidad de un modelo extractivo dependiente de recursos naturales. Este hecho no es menor a la hora de entender las relaciones sociales fundadas en la precarización del trabajo y vida, principalmente a la hora de analizar los cambios institucionales y políticos como los atravesados en la última década por el mundo del trabajo.

En este sentido, la propuesta programática de la Nueva Mayoría representaba un intento de cooptar, canalizar y captar el foco de estos debates emergentes en el seno de la sociedad chilena hacia los mecanismos electorales e institucionales. Entre estos debates y demandas destacamos 3 que, promovidos desde un fracturado y heterogéneo mundo sindical, alcanzaron mayor relevancia a nivel de la esfera pública:

- a) *un sustancial aumento del salario mínimo*: el salario mínimo ha sido definido por organismos socio-técnicos dependientes del poder político, lo cual ha apuntado a la valorización precaria de la fuerza de trabajo, considerando los costos de reproducción de la vida (Julián, 2014: 137 - 144);
- b) *el fortalecimiento de la negociación colectiva*: la negociación colectiva en Chile tiene el carácter de descentralizada a nivel de empresa, permite grupos negociadores alternos al sindicato, y la extensión de beneficios a los trabajadores no sindicalizados, lo cual neutraliza la efectividad de la negociación (Rojas, 2007); y
- c) *el resguardo y protección de la afiliación y organización sindical*: la afiliación sindical ha crecido en los últimos 5 años, pero se ve permanentemente acosada por la permisividad de la normativa respecto a las prácticas antisindicales y la flexibilidad de despido, fenómenos que alientan la fragilidad de las organizaciones sindicales.

Ante estas demandas del mundo de los trabajadores y trabajadoras, la propuesta de la Nueva Mayoría sumó la intención, no carente de ambigüedad, de implementar políticas en el área de: a) “la participación laboral, la calidad del empleo, los salarios (salario mínimo y pago de gratificaciones) y aumentar la productividad”; y b) propuestas en materia de “fortalecer y mejorar la institucionalidad laboral, avanzando hacia un cumplimiento de la ley laboral, y hacia políticas que lleguen efectivamente a todas y todos los trabajadores” (Nueva Mayoría 2013: 92).

La ejecución de esta propuesta programática fue inaugurada con la introducción de un proyecto de reforma laboral el día 29 de diciembre de 2014, la cual en concreto significó readecuaciones al libro III (“De las organizaciones sindicales y del delegado de personal) y

el libro IV (“De la negociación colectiva”) del Código del Trabajo de 1981. De esta forma suponía una adecuación que consideraba los debates respecto al “fortalecimiento de la negociación colectiva” y “el resguardo y protección de la afiliación y organización sindical”.

En el presente artículo pretendemos indagar en algunas de las cualidades del sindicalismo considerando el escenario inaugurado por la Nueva Mayoría y los cambios en el escenario político-social. Para ello consideramos dos hitos principales: 1) la discusión y aprobación de la “Reforma Laboral” (31.08.2016); y 2) el rol jugado por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en dicha discusión. Para este ejercicio nos concentramos en las tendencias sociales que atravesaron al sindicalismo, junto con una crítica a la definición de “progresismo” respecto al gobierno de la Nueva Mayoría en Chile (Cook, 2011; Julián, 2015).

Cualidades del sindicalismo chileno.

En las últimas décadas, las consecuencias del capitalismo (sociales, ecológicas, culturales, etc.), y su proyección en las políticas neoliberales en Chile, han involucrado la expansión de los fenómenos de exclusión, marginalidad y precarización, lo cual ha activado diversas formas de resistencia y acción colectiva entre los actores y clases sociales (Gaudichaud, 2015).

Entre estos actores, el sindicalismo aparece como un actor estratégico de la confluencia y efectos de estos fenómenos. La conformación y composición del sindicalismo, así como las formas contingentes y heterogéneas que ha asumido históricamente el movimiento y la organización de las trabajadoras y trabajadores (Salazar, 2012: 226 - 346), han estado caracterizadas por una transformación y readecuación permanente en relación al conflicto entre capital y trabajo, apropiación y pauperización, represión y violencia política, institucionalización e ilegalidad, etc. En definitiva, todas estas formas organizacionales han estado sujetas los cambios sociales en su relación con el trabajo.

Por su parte, la actualidad de la sociedad chilena puede ser comprendida a través de la transformación del mundo del trabajo (Stecher, 2013). Como se ha destacado en la literatura (De la Garza, 2018; Munck, 2018), el trabajo se encuentra en una profunda reestructuración a nivel global que moviliza un cambio en la composición de la clase trabajadora, como de las identidades ocupacionales, los procesos de trabajo, las normativas institucionales, etc. Este hecho implica un cambio en la morfología y heteronomía de subjetividad(es) en la clase trabajadora, dado el carácter fragmentario y performativo de la subjetividad (Mora, 2006), en donde se encuentra sujeta y es productora de cambios en las construcciones sociales de género, los procesos migratorios, los cambios demográficos, transiciones generacionales, cambios económicos, etc.

Esta serie de transformaciones han sido descritas desde distintas vertientes teóricas y desde diferentes investigaciones sociales respecto a la realidad chilena (Stecher, 2013; Ruiz y Boccardo, 2014; Valdés, Rebolledo, Hernández, Pavéz, 2014; Blanco y Julián, 2019). De conjunto, van evidenciando un proceso que ha sacudido las formas tradicionales y clásicas del trabajo, lo cual ha dinamizado y alentando cambios simbólicos en las formas en que los trabajadores/as se reconocen a sí mismos, se identifican con sus trabajos y generan espacios e instancias de organización y acción colectiva (De la Garza, 2018). Este hecho no puede y

no ha sido ajeno a los sindicatos y al sindicalismo, por lo que es pertinente también identificar en este proceso las bases de sus readecuaciones.

El sindicalismo chileno ha estado sujeto a un proceso de fracturas y tensiones permanentes en su seno, lo cual dificulta hablar del “sindicalismo” como un actor homogéneo y cohesionado política, organizativa, histórica y estratégicamente (Soto, Brega, Iglesias y Rojas, 2017). La emergencia de nuevos liderazgos sindicales, los cuales son generacionalmente distintos a los de décadas anteriores, se ajustan y son producto de los cambios anteriormente descritos. Sumado a ello, se insertan prácticas que desafían la localización del conflicto capital-trabajo en el marco de la empresa, y suponen las asimetrías en las relaciones de género como fundamentales para concebir la actividad sindical.

Estas fracturas y tensiones hacen necesario profundizar en las bases y causas de dicha escisión, tanto en su permanente desarrollo, como en los criterios de distinción que le han caracterizado por actuar e incidir públicamente con repertorios diversos, dispersos y desiguales entre sí. Además, los sindicatos poseen un nivel de complejidad que se imbrica con relaciones de poder y opresión (de género, raza, territorios, etc.), lo cual hace que gran parte de sus tensiones se encuentren en su tejido social y organizacional (Julián, 2018).

La cohesión entre las formas de acción y la disputa por la representación son sólo uno de los niveles en que la precarización, como tendencia capilar y hegemónica en la sociedad chilena, se expresa en las relaciones inter-sindicales. La precarización del trabajo se extendió a través del conjunto de la estructura ocupacional (Blanco y Julián, 2018), sin embargo, a la vez se presenta como una fractura entre los trabajos de mayor seguridad y estabilidad, y los trabajos sujetos a mayor flexibilidad e inestabilidad (Julián, 2017b).

De acuerdo con esta fractura abierta por la precarización, especificamos nuestro interés en el desarrollo de estrategias sindicales y repertorios de acción (Turner, 2005; Julián, 2018b). Las estrategias sindicales las definimos en nuestro estudio como formas de acción que cobra, asume y desarrolla el sindicalismo y/o las organizaciones sindicales para posicionar y fortalecer la defensa de sus intereses en distintos ámbitos, como el político, jurídico, cultural, social y territorial (Frege y Kelly, 2004).

Nuestro enfoque analítico se centra en los debates respecto a los recursos de poder (Schmalz y Dörre, 2013) y los repertorios de acción (Frege y Kelly, 2004), a partir de la tesis de un cambio en el mundo del trabajo imbricado a los procesos de precarización social, del trabajo y la vida. Este hecho ya discutido en anteriores trabajos (Julián, 2017c; 2017d; 2017e; 2018a; 2018b) supone una interrelación entre los cambios socio-políticos, las condiciones de trabajo y la generación de nuevas subjetividades colectivas en el espacio de la organización sindical.

En relación a esta fractura introducida por la precariedad en el mundo del trabajo (Julián, 2017d), es posible identificar la emergencia de un nuevo mapa de actores sindicales. Para la conformación de este mapa, se vuelve nodal la relación entre: 1) organización/proceso de trabajo, 2) sentidos y narrativas, 3) situación/condición y 4) solidaridad y asociatividades. Si bien estos cuatro niveles dan cuenta de una multiplicidad de formas de entender la precarización y sus estrategias (Julián, 2017d; 2018b), por motivos de síntesis, creemos que podemos agruparlos en dos bloques centrales – más no los únicos –, en la disputa por la hegemonía e incidencia en el sindicalismo:

- (a) *Un sector que promueve lógicas neo-corporativas, con escasa innovación táctica y con la repetitividad de repertorios realizados durante 26 años: estos sectores se caracterizan principalmente por direcciones políticas cercanas a los partidos de gobierno; la promoción de procesos de negociación dialógicos entre el Estado, el empresariado y el sindicato; y por promover una política clientelar entre los partidos políticos y el sindicalismo orientada a la legitimación de la “clase política” y el gobierno en la esfera sindical.*
- (b) *Un sector crítico con rasgos de identidad clasista-movimientista que comienza a disputar la hegemonía de las direcciones sindicales, con un discurso más crítico de las políticas laborales, la precariedad laboral, la clase política y las instituciones neoliberales. Se caracteriza por la emergencia de sentidos críticos asociados al trabajo y al empresariado, junto con la cooperación, asociatividad y acción con movimientos sociales; una desconfianza de los mecanismos legales, los partidos políticos y las instituciones del estado, aunque con cierta adaptación táctica que combina la judicialización y la irrupción de los métodos “ilegales” de acción;*

De conjunto se puede agregar que entre ambos sectores existe una tendencia a fragmentar la precaria unidad alcanzada por el sindicalismo desde la conformación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en 1988. Desde su origen la CUT se afianzó hegemónicamente como expresión del primer sector (tradicional), ya que se forjó como expresión de los partidos políticos que integraron la Concertación de Partidos por la Democracia, manteniéndose cautivo de las decisiones y programas políticos de dicho bloque de poder hasta la actualidad².

Pese a esta hegemonía, se sostiene un núcleo de tensión al interior de la central (Julián, 2016), como un caso de “unidad fracturada” (Julián, 2014; 2017c), caracterizada por debatirse entre: a) el ejercicio vertical de la toma de decisiones y las formas de participación más directas a nivel de las organizaciones de base; b) un discurso más autónomo de las corrientes gubernamentales y otro que sostiene la “cadena de transmisión” partidaria; y c) una diferencia política expresada en una crítica al neoliberalismo y el capitalismo v/s una adecuación reformista centrada en la continuidad y cooptación por el régimen neoliberal.

De conjunto, estas rupturas visibilizan críticamente las lógicas de cooperación, participación y autonomía respecto del gobierno, y se encontrarán expuestas en el actual debate sobre las relaciones laborales en Chile. Este hecho se ve acentuado en el caso de las políticas que promueven la institucionalización de la precariedad del trabajo (Blanco y Julián, 2019), ya que generan la reacción colectiva y social de los grupos clasista-movimientistas, lo cual erosiona, repercute e influencia las posiciones del núcleo tradicional.

En la actualidad una serie de hechos y factores marcan los contornos entre el sindicalismo tradicional y un colectivo emergente de subjetividades en el seno de la clase trabajadora que se imbrican a transformaciones socio-culturales de mayor data. Estos factores nos permitirán entender el desarrollo del sindicalismo chileno, su organicidad, sus contradicciones y su posicionamiento en el campo del debate público (Julián, 2017b).

² Considerando lo anterior, sería ingenuo presuponer y anteponer la unidad como un objetivo y un imperativo a priori del sindicalismo, especialmente considerando las históricas diferencias internas y orientaciones políticas que han marcado su accidentada trayectoria en el país (Silva, 2003; Salazar, 2012).



Uno de estos factores, es la tensión que suscita el nuevo escenario político en la renegociación de las posiciones/roles entre el sindicalismo y el gobierno. Esta tensión demarca las trayectorias del sindicalismo chileno, en cuanto se han incrementado las expectativas sociales de los trabajadores/as por una democratización social y la implantación de una cultura de derechos sociales. Localizamos esta tensión en las relaciones entre el sindicalismo, la clase política y el Estado (Julián, 2017a).

De esta tensión, es que aparezca un nuevo factor, que involucra la relación entre el sindicalismo, la legalidad y el conflicto social. La confianza en los mecanismos de contención institucional ha sido desafiada en los últimos 6 años de manera sistémica por los actores sociales y su acción colectiva. En este hecho el sindicalismo no ha sido la excepción, lo cual ha estado relacionado a una transformación de las formas de significar y entender la relación con el trabajo y la justicia (Julián, 2017b).

Por último, cabe mencionar un cambio sociocultural en la sociedad chilena, que se ha visto enfrentada a cuestionar modelos de dominación históricos, tales como el patriarcado y el racismo, por señalar sólo dos. Este cambio, que en definitiva se manifiesta en una práctica política, ha puesto, por ejemplo, al sindicalismo en relación a diversas corrientes del feminismo, integrando y aprendiendo gradualmente de sus desafíos, y generando nuevas prácticas organizacionales. Esta tensión podemos situarla en el resquebrajamiento de la cultura y política que había dado forma a la organización y dirigencia sindical clásica (masculina, blanca y adulta), y su lógica invisibilización de violencias al interior de la organización³.

Considerando los antecedentes señalados por el Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (2016), la Huelga laboral en Chile se incrementó en el año 2015, con el crecimiento también de las “huelgas extra-legales” (COES, 2016: 5 - 8), o lo que Bervely Silver (2005: 46) llamaría “acciones transgresoras”, las cuales van desde acciones que pretenderían de alguna forma cambiar la sociedad o su situación particular en la misma. En este año las huelgas de transgresión (205) superaron a las huelgas norma(liza)das (175), además de alcanzar un *pick* jamás visto en el periodo entre 1979 y 2015.

Este hecho, contrastado con nuestras propias investigaciones (Julián, 2017b; 2017c; 2018a; 2018b), provee de una serie de interpretaciones acerca de la salud del sindicalismo. Por una parte podríamos decir que estamos en presencia de: a) Una revitalización fundada en la ruptura parcial con tendencias a la conciliación legal; b) una fractura a las temporalidades institucionales de negociación colectiva, las cuales se encuentran delimitadas a periodos estandarizados y reglados de disputa entre empleadores y trabajadores; c) la proyección y diversificación de estrategias de acción ante la institucionalización del disciplinamiento sindical; y d) la presencia de una subjetividad en la sobreexplotación, caracterizada por condiciones precarias de trabajo, que cuestiona la efectividad del “respeto” a los mecanismos de normalización y restricción legal de la acción colectiva.

³ Señalamos y apuntamos el carácter gradual de este proceso, y también lo desigual del mismo en relación a sectores productivos, territorios, generaciones, etc., y a su relación específica con corrientes particulares del feminismo. Por lo cual, destacamos que no hablamos de un proceso lineal, sino que encuentra significativas resistencias y genera, por lo mismo, nuevas tensiones al interior de las mismas organizaciones.



Este conjunto de interpretaciones podría hacer presuponer la emergencia de “una nueva situación política”, en tanto re-emergencia de la clase trabajadora en la escena política y de disputa y/o de la consolidación de una táctica y una política de parte de los sindicatos en desafiar el régimen gubernamental. Aun así, esta emergencia de la ilegalidad y sus transgresiones, deben ser contrastadas con otros procesos sociales y políticos que expresan y contextualizan los alcances y extensión de estos repertorios en la resolución de la ya mencionada tensión entre sindicatos, clase política y estado (Julián, 2017c).

Si bien en Chile, un cierto “institucionalismo exacerbado” y la fragilidad para desarrollar acciones irruptoras de la legalidad ha llevado al sindicalismo a asumir lógicas de judicialización y legalismos técnicos como métodos de reclamo, protesta y reivindicación (Gutiérrez & Gutiérrez, 2017), los principales mecanismos de mediación (y cooptación) los han constituido históricamente los partidos políticos. Por ello, las interpretaciones del aumento de la movilización de transgresión también deben ser analizada y puestas en relación con la crisis de legitimidad de los partidos y la clase política en general (Salazar, 2015).

Los intereses partidarios han primado en la historia del sindicalismo chileno, marcando la tradición sindical y también el desarrollo de sus repertorios de acción a la hora de apuntalar su(s) política(s) respecto del trabajo. El ejercicio de los partidos políticos y su relación con los gobiernos y el estado han demarcado los pasos del sindicalismo (Drake, 2003; Silva, 2000; Aravena, 2007), por lo que no podemos dejar de observar estas rupturas de los marcos legales sin entender, o revisar de manera general, la actualización de la relación sindicatos-partidos.

A esta relación entre sindicatos-partidos se asocia el rol jugado por las organizaciones sindicales en el reforzamiento de los mecanismos de gubernamentalidad. Para contrastar las interpretaciones de la ilegalidad y la transgresión como partes de un nuevo sindicalismo y su revitalización, analizaremos la discusión sobre la reforma laboral, propuesta en 2014 por el gobierno, integrando un análisis del rol de la CUT como organización negociadora y ente representativo, en términos formales, de los intereses de los trabajadores en la discusión.

Creemos que a partir de la integración de este debate es posible identificar con mayor claridad cuál de las interpretaciones de la salud del sindicalismo pueden ser consideradas como elementos claves para entender la actual fractura del modelo neocorporativo sostenido en Chile y sus proyecciones (Julián, 2017c).

Reforma, bifurcaciones y contenciones

En la última semana del mes de diciembre de 2014, el gobierno ingresaba la esperada “reforma laboral”. Su espera por parte del mundo sindical estaba fundada en las expectativas de un cambio al vigente código del trabajo 1981, el cual fue producto de la institucionalización del Plan Laboral de 1979 en plena dictadura militar.

Este Plan eliminó progresivamente todas las conquistas del movimiento obrero obtenidas en el siglo XX con respecto al derecho laboral y sindical. Sus objetivos principales fueron la fragilización de las relaciones de empleo, la desactivación del sindicalismo como actor social/político y la promoción de la discrecionalidad de los empleadores en relación

al proceso de trabajo en general. Con la promoción de estos objetivos se consolidaba un nuevo modelo de relaciones laborales.

Según Irene Rojas (2007: 201 - 202), este nuevo modelo se orientaba, por una parte, al “establecimiento de una flexibilidad, y en muchos casos de desregulación de la normativa de las relaciones individuales de trabajo, y por la otra, una rígida regulación de las relaciones colectivas”. La figura del sindicato será duramente mellada, mientras que la negociación colectiva y la huelga legal serán vaciadas de su poder de presión en las relaciones laborales, lo que en definitiva involucró un agotamiento de la forma sindical y la asociatividad de los trabajadores.

Así es como el marco institucional aparecía como un insoslayable desafío histórico para el sindicalismo en el proceso de “transición a la democracia”. Para la CUT, conformada en 1988, se encontraba planteado como objetivo político el cambio del modelo de relaciones laborales instaurado durante la dictadura militar (1973-1990), ya que este generaba (y genera) un límite objetivo restrictivo y disciplinario con el cual los/as trabajadores/as cuentan para su organización y defensa de sus intereses.

Este hecho se materializó en las décadas de la transición democrática en demandas desde el mundo sindical que iban desde un Nuevo Código del Trabajo, un nuevo modelo de negociación colectiva (de la descentralizada negociación actual a una negociación ramal), la protección integra al sindicato, la libertad sindical, y una adecuación de la actual normativa hacia un derecho de huelga efectivo. En ello fue central la estrategia del sindicalismo en la búsqueda de la homologación del marco jurídico nacional con los convenios de la OIT, No. 87 sobre libertad sindical, y No. 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (Caamaño, 2008).

Finalmente, el año 2013, en medio de un proceso de ascenso de movilizaciones sociales y exigencias de democratización social de parte de los actores, la coalición de la Nueva Mayoría integraba en su programa de gobierno el cambio a las relaciones laborales en Chile. Este hecho significaba una seria tensión para la cohesión de la coalición debido a los intereses de clase que han fundado y movilizan el proyecto de la transición democrática. Desde su ingreso en la escena pública, las propuestas que se concentraban en el programa de gobierno en materia de “fortalecimiento sindical” y negociación colectiva, estuvieron mediadas por los diálogos con el sector empresarial y por las condiciones político-institucionales (Fairfield, 2015).

Por ello, pese a las propuestas presentadas a nivel programático y dada la influencia de los actores empresariales en la toma de decisiones y en la agenda política de los partidos de la coalición llamada Nueva Mayoría (exConcertación), el rótulo de “gobierno de izquierda”, es difícilmente asociable al gobierno de Michelle Bachelet. El empresariado, como clase social, ha movilizan históricamente gran parte de su capital político, económico y comunicacional para enfrentar/posicionar sus intereses en el debate público. De la misma forma, la receptividad de parte de la coalición de la Nueva Mayoría a los intereses empresariales deja sus huellas en la crisis de cohesión y de estrategia política común que exhibió la coalición durante su mismo mandato presidencial (Fazio, 2016).

La reforma abriría, supuestamente, un espacio de debate público centrado en la democratización en búsqueda de la cooptación del movimiento sindical y sus direcciones comunistas que habían sobrepasado la contención del partido socialista (Julián, 2016). Sin embargo, más allá del diagnóstico propuesto por el área “reformista de izquierda” de la

coalición de gobierno (fracciones del Partido Socialista, el Partido Comunista y la Izquierda Ciudadana), se produjo más bien la *tesis pesimista*: la cohesión de la clase empresarial, el gobierno y la clase política desactivó la reforma y la esterilizó.

Esta esterilización no sólo provino de manera vertical a partir del ejercicio del empresariado, sino que también fue parte importante de la desactivación de las bases y organizaciones sindicales. Este ejercicio requirió de un *aceitado* a los mecanismos de transmisión de una política partidaria en el sindicalismo, especialmente en la CUT y sus direcciones. Aquí analizaremos dos de esos síntomas, en dos momentos distintos: primero, en el debate del salario mínimo (2013 - 2016); y 2) el debate de la reforma laboral (fines de 2014 a 2016).

Poniéndose a la izquierda. Salario mínimo.

En Chile los mecanismos de ajuste del salario mínimo están relacionados a un proceso socio-técnico de definición, considerando parámetros como la inflación, el desempleo y el crecimiento económico para determinar en definitiva su alza (Salas, 2012). El monto generado de este debate es visado por el Congreso anualmente, dándole su carácter político en la toma de decisión por parte del gobierno, el ministerio de hacienda y los partidos políticos.

Durante el gobierno de Sebastián Piñera, la CUT había exigido ya en el año 2012 el pasar de los \$182 mil (US\$ 324) del salario mínimo en aquel año, a \$250 mil (US\$ 346). Arturo Martínez, presidente de la central acusó el ajuste como ilegítimo, ya que fue aprobado gracias a la introducción de un veto presidencial, finalizando en \$193 mil (US\$ 304), en medio de un proceso de encarecimiento de la vida, principalmente en los alimentos.

Martínez dejó la conducción de la CUT en 2012, luego de 12 años en su conducción. La propuesta de la nueva presidenta, Bárbara Figueroa, proveniente del Colegio de Profesores y candidata a diputada en 2009, fue en 2013 potenciar la demanda por los \$250 mil (US\$ 346), haciendo patente el fracaso de la anterior dirección en instalar esta temática. En el acto del 1ero de Mayo de 2013 se convocó, en medio de una crítica a la institucionalidad y precariedad laboral, a una movilización y paro nacional para el día 11 de Julio. Este paro cruzó varias demandas del mundo sindical, pero consistió, principalmente, en exigir un “piso salarial” de \$250 mil pesos, ya que correspondería para la Central a un ajuste que daba cuenta de la desigualdad de ingresos y social en el país⁴.

Pese a que en 2013 la demanda tuvo una gran resonancia social y logró instalarse como un tema en la agenda política, gracias a su capacidad de convocatoria de parte de los trabajadores del sector público y algunos sectores privados, la sociedad civil en general y de otros movimientos sociales. Pese a ello, el salario mínimo fue ajustado a \$210 mil pesos (US\$ 324), lo cual significó un aumento de los \$205 mil pesos propuestos originalmente por el gobierno y un aumento total de un 8,8% del salario mínimo.

⁴ En esta línea, Bárbara Figueroa señalaba el 11 de julio de 2013: “(...) creemos que ya es suficiente que el crecimiento del país sea a costa de la explotación de los trabajadores y de los bajos salarios, por lo tanto en este marco hemos hecho un llamado de atención, no sólo al gobierno sino que también al Parlamento que sobre este punto abramos debate y podamos efectivamente llegar a una cifra muy cercana a lo que estamos proponiendo como central, que sería de 250 mil pesos” (Diario La Nación).



El discurso de la dirigencia sindical quedó instalado, con una crítica al gobierno de Piñera en su incapacidad de diálogo, a la “inmoralidad” de la realidad de los trabajadores en el neoliberalismo y la persistencia de los bajos ingresos en la sociedad chilena. La CUT se fortaleció y desplegó un gran trabajo organizativo que tuvo gran convocatoria social y logró aplazar en más de un mes la votación sobre el proyecto de ley, dejando en el colectivo social la idea fuerza de que el ajuste fue insuficiente, y que los/as trabajadores/as se habían cansado de la postergación neoliberal.

Por ello, cuando la Nueva Mayoría ya se encontraba en el ejercicio del poder en 2014, la discusión del salario mínimo parecía que apuntaría directo a zanjar rápidamente los \$250 mil pesos de sueldo mínimo. Pese a ello, el piso propuesto por la CUT en 2014 fue de \$230 mil pesos (US\$ 319), lo cual significó una renuncia a la demanda del año anterior, y finalmente una derrota para los trabajadores/as, ya que se aprobaría un ajuste de \$225 mil pesos (US\$ 332) descontando el IPC (5,4%) el reajuste real fue de \$ 3.660 mil pesos (US\$ 5). Los \$250 mil pesos serían alcanzados recién en 2016, con una fuerte crítica de distintos sectores sindicales y sociales a la dirección y la política seguida por la CUT. La relación entre la central sindical, los partidos políticos y gobierno se reactualizaba, lo cual tendría eco a la hora de instalar el debate sobre la reforma laboral.

Volviendo a la derecha. La reforma laboral.

En Chile el modelo de negociación colectiva se encuentra descentralizado a nivel de empresa, lo cual coarta la capacidad y fuerza de negociación de los sindicatos. A la vez, se encuentra restringido a mecanismos y procedimientos de alta burocratización, control y rigidez que dificultan el ejercicio de la misma, acotando a la vez la huelga a esta instancia y clausurando su ejercicio como derecho efectivo.

La negociación en Chile se ve cercada en la definición de sus actores, los temas y materias de la negociación. A la vez se ve limitada por el remplazo de trabajadores en el ejercicio de la huelga (Sierra, 2010), la cual es tipificada como legal sólo en el proceso de negociación reglada, acompañada de una excesiva reglamentación y “la restricción de su ejercicio”, así “como una precaria tutela de tal derecho” de negociación, “por medio de la consagración de una mera sanción pecuniaria de baja cuantía por las prácticas desleales en la negociación colectiva”. (Caamaño, 2008: 269),

En el caso de la titularidad de la negociación colectiva, la normativa vigente establecía una “doble titularidad: la del sindicato de empresa y la del grupo de trabajadores que se organizare para tal fin, pudiendo existir al interior de cada empresa una multiplicidad de los trabajadores” (Rojas, 2007: 204).

Así es como, luego de las reformas de 1991 y 2001 en materia laboral (Rojas, 2007), reformas las cuales consolidaban la débil estructura de la negociación colectiva (Caamaño, 2008), las expectativas de cambio estaban puestas en el gobierno de Bachelet respecto al fortalecimiento de la negociación colectiva y el derecho a huelga efectivo. El objetivo del gobierno era, supuestamente, apostar por la “Modernización de las Relaciones Laborales”, lo cual implicaba en términos prácticos: 1) una actualización a los vacíos en el cumplimiento a las normas y acuerdos vigentes desde 2001 con la Organización Internacional del Trabajo, y 2) una integración de las demandas del sindicalismo como actor relevante en el ciclo anterior de movilización social. La legislación chilena desde la Dictadura ha sido esquiva

con el resguardo y protección del derecho a la afiliación sindical. Es más, como señala Eduardo Caamaño (2008: 270),

“(…) las reformas, particularmente la del año 2001, luego de la ratificación de los Convenios medulares de OIT en materia de libertad sindical, se han centrado fundamentalmente en reforzar y liberalizar el ejercicio del derecho de sindicación en un amplio sentido, dejando de lado modificaciones más sustanciales a la normativa heredada del régimen militar en materia de negociación colectiva y huelga”.

Existiendo cierto consenso académico respecto a las falencias en materia de derechos del trabajo y derechos colectivos (López, 2004; Rojas, 2007; Caamaño, 2008; Caamaño y Ugarte, 2008; Sierra, 2010), y considerando la demanda social y popular respecto a la precariedad del trabajo, parecía ser que el gobierno, de manera mínima recogería una actualización de la norma en función de los estándares internacionales, alcanzando el límite de un progresismo moderado (como *tesis optimista*). Estas expectativas estaban cruzadas con los discursos del mundo sindical que funcionaban como soportes políticos de legitimación del gobierno.

Pese a las expectativas generadas, el proyecto de ley de la Nueva Mayoría, reunía conceptos que volvían a cercar y limitar la negociación colectiva. La propuesta presentada el 29 de diciembre de 2014, involucraba una serie de arbitrariedades para su interpretación y aplicación. Por ejemplo, frente a la necesidad de consagrar el derecho efectivo a huelga, se introducía la idea de “huelga pacífica”, la cual respondía a una mediación judicial, orientada a la criminalización del ejercicio efectivo de la huelga por una supuesta práctica desleal del sindicato. Este tema será cuestionado por el mundo sindical y finalmente eliminado de la versión definitiva.

En el caso del remplazo de trabajadores en huelga (Sierra, 2010), se introdujo con éxito la idea de “servicios mínimos”, lo cual involucraba la consagración del “reemplazo interno” en la huelga y de “la libertad de trabajo” de quienes no estén sindicalizados, debilitando y relativizando el ejercicio del derecho efectivo a huelga. Por otra parte, la “titularidad sindical”, que aparecía como un tema central referente a la negociación individual y la usurpación del espacio de autonomía colectiva (Rojas, 2007: 216), también será finalmente mermada por las restricciones impuestas por el Tribunal constitucional, pese a que no se permitirán grupos negociadores en aquellas empresas donde existan sindicatos.

Se suma a ello la ampliación de materias de negociación, aunque queda sujeto a la voluntad de las partes, es decir, a la disposición del empleador, mientras crecen los quórum para la conformación de los sindicatos. Con el proyecto de Ley se aumentó la cobertura de negociación a trabajadores precarios, sujetos a la inestabilidad, que se desempeñen en una obra o una faena de carácter transitorio, y, en una empresa, a aquellos trabajadores que se encuentran sujetos a contrato de aprendizaje. Aun así no se les considera el derecho a huelga y el fuero sindical.

El proyecto apostaría a fortalecer la presencia a lo menos un tercio de las mujeres en los planteles directivos de las organizaciones sindicales, lo cual provendría de las tensiones socio-culturales señaladas anteriormente. Mientras que en el caso de la extensión automática de beneficios de la negociación colectiva a trabajadores no-sindicalizados, uno



de los elementos que debilitaba estructuralmente la sindicalización, se instala la relación de consulta al sindicato y/o de mutuo acuerdo entre las partes.

La promulgación de la Ley 20.940, el día 29 de agosto de 2016, significaba la conclusión de un año de intenso debate entre los actores del mundo del trabajo y de las clases sociales en el país, pese a que nunca el movimiento sindical, ni la clase trabajadora, rebasaron los canales formales e institucionales de diálogo impuestos por el gobierno.

Mientras el sindicalismo no expresaba un rebase a los mecanismos de contención y la CUT se movía en un fluctuante discurso de conciliación y oposición al gobierno, la clase empresarial no cambió nunca su discurso fundado en las consecuencias de la reforma en materia de crecimiento económico, inversión y empleo. El empresariado exhibe así gran solidez y cohesión, y poniendo a las pequeñas y medianas empresas como las mayores víctimas del ajuste legal (Julián, 2017c).

Paradójicamente, y luego de todas las presiones ejercidas por los agentes, la modernización de las relaciones laborales volvía aún más burocrático e invasiva de la autonomía sindical a través de la complejización del proceso de negociación colectiva y de un más extenso capítulo III y IV del Código del Trabajo. El panorama exhibía un sindicalismo que nunca logró ser actor relevante en el debate y fue desplazado pasivamente por el discurso del gobierno, el cual mostró como predominaba una lógica de protección al modelo neoliberal y a las formas de enfrentar las desigualdades sociales desde el trabajo.

Desactivación y el péndulo sindical.

El gobierno de la Nueva Mayoría desarrolló una intensa campaña de afianzar el proyecto de reforma en la escena pública, y de cultivar la desactivación sindical con una retórica paternalista y proteccionista⁵. Tanto en la ingeniería del proyecto de reforma laboral como en su debate público, el sindicalismo que participaba de la dirección de la CUT procedió a participar de encuentros de diálogo, con visita a representantes del gobierno con la intención de *incidir* en la formulación de la propuesta original.

Este ejercicio de desactivación involucró una estrategia de parte del empresariado y el gobierno en sostener los mecanismos institucionales de diálogo social. Sin embargo, este ejercicio no hubiese estado completo, ni hubiese sido posible, sin la colaboración del sindicalismo, en su activismo institucional y en su pasividad social.

La reactualización del ciclo de colaboración, por parte de la CUT, nos ha hecho pensar en lo que hemos llamado la metáfora del “movimiento pendular corporativo” de la mediación del conflicto laboral. Esta metáfora consiste en que el péndulo transita entre dos posiciones principales: mientras los partidos políticos que dirigen *delegativamente* y verticalmente el sindicalismo en Chile no se encuentren en el gobierno, se han sucedido movilizaciones sociales que han sobrepasado los canales formales e institucionales de negociación (2010-2014)⁶; mientras que al estar representados en el gobierno, la mediación

⁵ Este hecho ha sido constatado en nuestro primer producto de investigación del Fondecyt No. 1161347. Esta primera parte dio cuenta de los discursos y justificaciones de los actores públicos respecto a la Reforma Laboral (Julián, 2017).

⁶ Tal vez como excepción se debiese considerar el gobierno de la Unidad Popular, pero allí también debiese anotarse con detalle el rol de los Partidos Comunista y Socialista en la contención del conflicto social de clases.



se ha producido a través de ministerios y acuerdos trans-partidarios con el bloque en el gobierno (1990-2010; 2014-2016) con instancias de corte institucional y cerrado a la sociedad civil.

Esta dependencia de la mediación partidaria coloca al sindicalismo en un espacio pendular que se caracteriza por la falta de autonomía frente a los proyectos de los bloques políticos en el poder. Este tutelaje se manifestó en 2012 en la “radicalización” de las posiciones del sindicalismo (“poniéndose a la izquierda”) frente a temáticas que son parte central de los consensos del modelo de valorización precario de (la fuerza) de trabajo, y que mantenían cautivo al sindicalismo - o a su expresión más masiva e institucionalizada - en la esfera corporativa y económica de reivindicación.

La presencia del Partido Comunista en la dirección de la CUT, con la figura de Bárbara Figueroa y su elección en la presidencia el año 2012, es un icono de este fenómeno pendular. El partido comunista no estaba en la dirección de la central desde la refundación de la CUT en 1988. Las expectativas referentes al fin de la tradición neo-corporativa de las direcciones socialistas y demócrata cristinas (ambos partidos miembros de la coalición que gobernó Chile entre 1990 y 2010) alimentaron una revitalización de las organizaciones sindicales. Al no tener compromisos con el gobierno de la alianza de partidos de derecha, y al no haber sido parte de la ex coalición en el gobierno, el péndulo se cargó hacia cierta autonomía que evitó las mediciones institucionales y legales, irrumpiendo en la esfera pública ya remecida por la emergencia del movimiento estudiantil de 2011.

Más allá de las expectativas, esta “apertura” constituyó tan sólo un proceso en tránsito del modelo pendular de mediación, ya que luego de alcanzada la presidencia de gobierno por una nueva colación de partidos políticos (Nueva Mayoría), la cual incluía al Partido Comunista, los mecanismos de mediación se restituyeron, poniendo fin al momento de autonomía gubernamental, reinstalando la relación de mediación con los actores institucionales y no-institucionales del sistema político⁷.

Mientras que, por otra parte, y para no proyectar generalizaciones, sabemos que todas estas interpretaciones respecto al fenómeno involucran a la vez considerar su verdadera latencia y permanencia empírica en el campo de las relaciones laborales. Esto, especialmente cuando:

- 1) El escenario actual parece exhibir en las cúpulas sindicales (especialmente de la CUT), una sintomática readecuación del modelo neo-corporativo, a partir de la apertura a espacios de diálogo y acuerdo con el gobierno, lo que hemos visto materializarse en el alineamiento de las direcciones de la CUT en el debate de la reforma laboral, el salario mínimo, la discusión sobre el sistema de pensiones en Chile (AFP) y el ajuste salarial de los funcionarios públicos;
- 2) La inserción de la CUT en los espacios de negociación política formal, por medio del ejercicio de *lobby* del Partido Comunista, especialmente en el congreso y los consejos ministeriales de gobierno, sin el desarrollo de acciones de transgresión al marco legal, por medio de la movilización social;

⁷ Claramente esta tesis del modelo pendular puede ser sometida a revisión y argumentación histórica más amplia. No podemos extendernos en demasía, pero esperamos realizar una problematización desde las diversas expresiones sindicales que se encuentran *más-allá de la CUT*.



- 3) La casi nula participación, irrupción y representación de los núcleos de trabajadores/as subcontratados/as que han optado por la transgresión como forma ofensiva de alcanzar sus demandas, especialmente en la materia de “reforma laboral”; y
- 4) Una posición de jerarquización representativa, la cual tiende a concentrarse en diálogos institucionalizados, especialmente cuando las acciones de transgresión asociadas principalmente a la industria (COES, 2016: 13) parecen concentrar al trabajador/a subcontratista, pero también una gran participación del sector terciario de la economía.

De suponer la perdurabilidad (dinámica o agónica) de la presencia del sindicalismo neo-corporativo y su movimiento pendular, podemos distinguir que conviven en Chile tres momentos sincrónicamente organizados de interdicción- Por una parte, podemos afirmar que el debate propulsado con fuerza a comienzos del siglo XXI a nivel global sobre la crisis sindical, aparece como una suerte de fantasma revivido hoy por medio de: a) las disquisiciones internas del sindicalismo (fracturas y conflictos *trans-sindicales*), y por b) la “imposibilidad” de proyectar políticamente un discurso y una práctica común, independiente y cohesionada en el debate público respecto al sistema de relaciones laborales.

En otra dimensión del problema, esta innegable carencia (la perdurabilidad de la crisis del sindicalismo como no-actor político) parece ser asumida por las cúpulas de la CUT sólo a través de la reproducción del modelo corporativo de “consenso” y “acuerdos”. Ello involucra estrechas negociaciones tripartitas, donde el discurso de los actores revive el carácter socio-técnico de los aparatos jurídicos (constitucionales), los aparatos de mercado (productividad y rentabilidad) y los aparatos políticos (intereses de clase, partidos y poder).

Esta lógica del poder, asociada a la fraternización pacífica y de desactivación discursiva del conflicto de la relación capital/trabajo y el proyecto político neoliberal, constituye el núcleo de la política de simbiosis interclasista que ha constituido el eje de la acción sindical predominante en post-dictadura. El *remake* hoy en día de esta *forma-de-hacer-sindicalismo*, involucró una readecuación “a la izquierda” de las formas de legitimación social de la CUT, más no una práctica fundada en la autonomía y libertad sindical, ni menos una crítica a los mecanismos de cooptación y las pautas de servidumbre política (Julián, 2015).

De todas formas, es claro que la CUT y sus direcciones enfrentan hoy en día una crisis de legitimación y de cohesión, especialmente a partir de los resultados del debate de reforma laboral y de las cuestionadas últimas elecciones de la central en agosto de 2016. Ello empalma con el momento de revitalización sindical, que demanda mayor control y una disputa abierta de la hegemonía del sindicalismo, pese a sus dificultades para convertir las acciones de transgresión en una línea de acción común, con mayor presencia social en el debate público y una cohesión en sus demandas/propuestas.

Conclusiones

Luego de la irrupción del sindicalismo en su despliegue público y social en el gobierno de Piñera (Nuñez, 2014; Gaudichaud, 2015), el sindicalismo representado en la CUT, sería incorporado como objeto de los programas de la coalición de la Nueva Mayoría. Esta incorporación no significaría una activa participación horizontal y programática con la coalición política de gobierno, sino que más bien la constitución de una nueva versión (*Remake*) de la dependencia y colaboración pendular que había primado en las décadas anteriores.

La permanencia de esta relación fagocitaria y simbiótica es la que ha debilitado la credibilidad y legitimidad de las organizaciones sindicales tradicionales, especialmente para el sector que emerge rompiendo la normalización legal del conflicto capital/trabajo. Aquí es donde vemos los trazos de un proceso de revitalización, en cuanto a la diversificación de métodos de acción ante la precariedad/subcontratación laboral, un posicionamiento estratégico referente al proceso de trabajo, y las dificultades por generar una cohesión/incidencia pública más allá de los espacios “privados” del conflicto laboral.

Por ello es que creemos que en la actualidad las tensiones entre sindicato, institucionalidad y legalidad, debiesen considerar un diagnóstico de mayor complejidad que un relato homogeneizante y absoluto de la(s) realidad(es) del sindicalismo chileno. Es posible identificar, en la continuidad del modelo neo-corporativo, interesantes tendencias que tienden a hablar de su resquebrajamiento en el poder (Julián, 2017c), las cuales se combinan actualmente con “espacios vacíos” de incidencia política y con la crisis de las organizaciones tradicionales.

Por otra parte, es necesario recalcar las formas de colaboración y articulación que van cobrando las organizaciones sindicales con diversos movimientos sociales, como “No más Asociaciones de Fondo de Pensiones” (No+AFP), Movimiento de Defensa de Territorios, Movimiento por la Educación, etc. Ello en el marco de frentes de acción que atacan las políticas neoliberales y la demagogia socio-técnica de la “política de los consensos”, cobrando forma un sindicalismo de carácter *movimientista*, lejano a las expresiones sindicales post-dictaduras, y con una transgresión social de carácter nacional, como lo expresó el paro nacional del 4 de Noviembre en contra del sistema de AFPs.

Es quizás en este núcleo donde se han movilizado los sindicalismos que no ejercieron acciones de transgresión en el debate de la reforma laboral, ya que, a modo de conclusión podríamos proponer la *tesis*, de que el mismo marco de “ilegalidad” en que este núcleo de trabajadores/as ejerce la huelga (como derecho efectivo), esté relacionado con su pasividad e incluso una apatía y desinterés práctico de los procesos de formalización legal.

De manera contraria, tendríamos que retomar las “interpretaciones de la salud del sindicalismo”, y considerar su *antítesis*, respecto a que los repertorios colectivos de transgresión a los mecanismos institucionales, se reducen y agotan generalmente a los espacios y el proceso del trabajo, y no alcanzan a articular propuestas asociativas y masivas que interpelen políticamente al gobierno y al empresariado.

Pese al ciclo exhibido de ruptura y transgresión en el ejercicio de la huelga, considerando la información respecto a las acciones colectivas y las posiciones proyectadas por los sindicalismos, es que podemos inferir que uno de los problemas en su fractura es

que la politización del trabajo, sigue resaltando el problema de la búsqueda de una(s) política(s) que transgreda(n), colectivamente, la atomización y precarización de la situación y condición de trabajo como horizonte reivindicativo.

En este sentido, queda como preguntas de investigación ¿cómo las tensiones en las organizaciones sindicales (estatal, justicia y sociocultural) desafiarán los marcos de institucionalización de la precariedad del trabajo? ¿Se desplegarán nuevas formas de acción y discursos políticos respecto a esta tendencia en el mundo del trabajo? De persistir cierta expansión de la magnitud de esta tendencia a la precarización ¿Impactará esta tendencia en las prácticas y narrativas de las estructuras sindicales de mayor nivel y/o en los partidos políticos asociados tradicional e históricamente al sindicalismo? Estas interrogantes provienen de los dilemas presentes para el futuro de las organizaciones sindicales, como también del presente político de la sociedad chilena.

Finalmente, como síntesis, creemos que el objetivo de trazar una conexión entre el problema privado (individual del trabajador y su sindicato) y su representación pública (colectiva, territorial, ramal y nacional de la organización), supone un habitual entramado de problemáticas, tensiones y conflictos, en donde la “reforma laboral” se exhibe como un síntoma de los límites reales de una ruptura integral entre las orientaciones sindicales y la falta de su maduración como un actor social con capacidad de movilización nacional.

Este último hecho debe servir como indicador de las condiciones en que el sindicalismo ha tenido escasa incidencia nacional, y en el que se encuentra sujeto a una indefensión centrada en su débil organicidad y la inducción generada por una sociedad precaria (Julián, 2019). La manera de fortalecer la musculatura y el tejido social del sindicalismo se relaciona con hacerse cargo de las tensiones abiertas en su seno, y potenciar los lazos de alianzas y solidaridad que desafíen el cercamiento establecido al espacio y proceso de trabajo, y avancen a la discusión sobre la vida en sociedad.

Bibliografía

- Álvarez, Rolando (2015), *Gremios empresariales, política y neoliberalismo. Los casos de Chile y Perú (1986-2010)*. Santiago: LOM Ediciones.
- Aravena, A. (2007). “Reflexiones metodológicas para el estudio del sindicalismo en Chile: aportes para un debate necesario”. *Revista Alternativa* 25: 9-22.
- Blanco, O. y Julián, D. (2019), “Precariedad laboral en Chile ¿nueva clase trabajadora o fenómeno transclasista?”, En Paula Vidal, *Neoliberalismo, neodesarrollismo y socialismo bolivariano*. Santiago: Editorial Ariadna. Pp. 259 -290
- Caamaño, Eduardo (2008) “El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva” *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XXX (1): 265 - 291.
- Caamaño, Eduardo y Ugarte, José Luis (2008), “Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un enfoque crítico”. Ed. Legal Publishing. Chile.
- COES (2016) *Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2015. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL)*; Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES): Disponible on-line: <http://coes.cl/wp-content/uploads/2015/01/informe2015.pdf>
- Cook, María Lorena (2011), “Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America”. *Revista Trabajo*. Año 5, No. 7. Pp. 55 - 73.



- Correa, Sonia (2011), *Con las riendas del poder. La derecha chilena en el siglo XX*. Santiago, Chile: Editorial DEBolsillo.
- De la Garza, E. (2018) “Identidad y proceso de trabajo”, En Galliorio, A. & Julián, D. (compiladores) *Estudios del trabajo desde el Sur*, Ariadna Ediciones, Chile, pp. 17-32.
- Drake, Paul W. (2003), “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”. *Revista de Ciencia Política*. Volumen XXIII. No. 2: 148-158.
- Fairfield, Tasha, (2015), “La economía política de la reforma tributaria progresiva en Chile”, *Revista de Economía Institucional*, Vol. 17, no. 32: 129 - 156.
- Fazio, Hugo, (2016) *Los mecanismos fraudulentos de hacer fortuna. Mapa de la extrema riqueza 2015*. Santiago, Chile: Ed. LOM.
- Gamboa, Ricardo & Carolina Segovia, (2016), “Chile 2015: Falla política, desconfianza y reforma”, *Revista de Ciencia Política*, Vol. 36, No. 1: 123 - 144.
- Gaudichaud, Franck, (2015), *Las fisuras del Neoliberalismo chileno. Trabajo, crisis de la <<democracia tutelada>> y conflicto de clases*. Santiago, Chile; Quimantú. Tiempo Robado Editoras.
- Gutiérrez Crocco, Francisca, & Gutiérrez Crocco, Ignacio (2017), “Movilización legal: una estrategia sindical con efectos ambivalentes”. *Izquierdas*, (36), 200-221
- Hoehn, Marek (2005) “Neoliberalismo, vulnerabilidad y disciplinamiento”, Recuperado en http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/Neoliberalismo_vulnerabilidad_y_disciplinamiento_en_America_Latina_H.pdf
- Julián Dasten (2014), “Chile. Tendencias de un sindicalismo fracturado”. En Juan Carlos Solís (comp.) *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*. Escuela Nacional Sindical, Colombia & Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina: 117 - 140.
- Julián, Dasten (2015), “Legados del momento socialista en Chile. Una mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet (2000-2010)”. *Revista Teoría & Sociedade*. 22, No. 1, pp.118 - 140.
- Julián, D. (2017a), “Readecuaciones del modelo neo-corporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización”. *Revista de Ciencias Sociales UNQ*. No. 31, pp. 39 - 59.
- Julián, Dasten (2017b), “La sociología pública en la nueva cuestión del trabajo: Sindicatos, conflicto laboral e investigación social”. En: N. del Valle (Comp.). *Transformaciones de la esfera pública en Chile reciente*. RIL Editores: Santiago 2016.
- Julián, Dasten (2017c), “Readecuaciones del modelo neo-corporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización”. *Revista de Ciencias Sociales UNQ*. No. 31, pp. 39 - 59.
- Julián, Dasten (2017d), “Unions Opposing Labor Precarity in Chile. Union Leaders’s Perceptions and Representations of Collective Action”, *Latin American Perspective*. Vol 45 (1): 63 - 76.
- Julián, Dasten (2017e), “Precariedad laboral en América Latina: Contribuciones a un Modelo para Armar”. *Revista Colombiana de Sociología*. Vol. 40 (2). 27-46.
- Julián, Dasten, (2018a), “Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación Acción en sindicatos de la Región de la Araucanía”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. 232(2): 269 - 300.



- Julián, Dasten (2018b), “Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo. Cambios en la politización del trabajo en Chile”. *Revista Psicoperspectivas*. Vol. 17 (1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947>
- López, Diego (2004) *Derechos, Trabajo y Empleo*. LOM Ediciones, Santiago: Chile.
- Mora, Enrico (2006) “Las dimensiones fragmentaria y performativa de las subjetividades de clase”, *Univ. Psychol.* Bogotá (Colombia), 6 (1): 11-25.
- Munck, Ronaldo (2018), *Rethinking Global Labour*. Agenda Publishing, Newcastle, UK.
- Mönckeberg, Ma. Olivia (2015), *La máquina para defraudar*. Santiago, Chile: Debate.
- Nuñez, Daniel (2014), “El Movimiento Sindical Chileno ante el gobierno de Sebastián Piñera”, En Juan Carlos Solís (comp.) *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*. Escuela Nacional Sindical, Colombia & Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires, Argentina: 141 - 170.
- Rojas, Irene (2007) “Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral”, *Revista Ius et Praxis*, 13 (2): 195-221.
- Salas, C. 2013. “Diálogo Social en Chile: Una mirada hacia la negociación colectiva y la fijación del salario mínimo”, *Revista de Filosofía y Ciencias Jurídicas* 2 (2): 55 - 80.
- Salazar, G. (2012) *Movimientos sociales en Chile, trayectoria histórica y proyección política*. Santiago: Uqbar editores.
- Salazar, G. (2015), *La enervante levedad de la clase política civil. (Chile 1900 - 1973)*. Santiago, Chile: Debate.
- Schmalz, S. and Dörre, K. (eds.) (2013) *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt and New York: Campus.
- Sierra, Alfredo (2010), “El nuevo concepto de justicia laboral y el remplazo en la huelga”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, Año 17, No. 1: 101 - 113.
- Silva, Miguel (2003) *Los partidos políticos, los sindicatos y Clotario Blest*. Santiago, Chile: Mosquito Comunicaciones.
- Silver, Beverly. (2005). *Fuerzas de Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: AKAL.
- Soto, Daniela, Brega, Carla, Iglesias, Patricia y Rodrigo Rojas (2017), “Diferencias de politización en las demandas de trabajadores de empresas estratégicas v/s empresas del retail: poder disruptivo, organización suprasindical y niveles desactualizados de lucha”, en Aguilar, Omar, Pérez, Domingo, Henríquez, Helia (editores), *Huelgas laborales en Chile: Conciencia y paralización*. Santiago, Chile. Editorial Universitaria. Pp. 115 - 149.
- Stecher, Antonio (2013), “Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina”. *Psychologica* Vol. 12, No. 4: 1311-1324.
- Valdés, Ximena, Rebolledo, Loreto Pavez, Jorge y Gerardo Hernández (2014) *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre*. Santiago: LOM Ediciones.

Diarios:

La Nación. 19.03.2013. “Bárbara Figueroa (CUT) acusa “actitud cobarde” del gobierno en trámite del salario mínimo”. <http://www.lanacion.cl/barbara-figueroa-cut-acusa-actitud-cobarde-del-gobierno-en-tramite-del-salario-minimo/noticias/2013-03-19/141838.html>

