

LEGADOS DEL MOMENTO SOCIALISTA EN CHILE: UNA MIRADA AL SINDICALISMO EN LOS GOBIER- NOS DE LAGOS Y BACHELET (2000 - 2010)

DASTEN JULIÁN VEJAR

RESUMEN

En este artículo pretendemos referirnos a la centralidad que va asumiendo la conformación de una cultura sindical-laboral, de parte de los trabajadores, como actores activos de “lo público”, de sus avances y retrocesos en materia de ampliación de los espacios de negociación y participación política. En un contexto en que plantea contradicciones al abrirse a un esquema global del trabajo vinculado simbióticamente a la politización de las relaciones laborales e industriales, y donde la clase trabajadora se encuentra caracterizada por una alta permeabilidad a los proyectos de las elites políticas y a los partidos políticos oficialistas, sumado a una identificación corporativa con el proyecto empresarial.

PALABRAS CLAVES

Sindicatos; Política Laboral; partidos políticos; relaciones laborales.

LEGACIES OF THE SOCIALIST MOMENT IN CHILE: A LOOK AT UNIONISM IN THE GOVERNMENTS OF LAGOS AND BACHELET (2000 - 2010)

ABSTRACT:

In this article we refer to the centrality that is assuming the formation of a union-labor culture, as active actors in “the public sphere”, its advances and setbacks in extending the negotiation spaces and political participation. This situation occurs in a context that raises open contradictions to a global scheme of work, linked symbiotically to the politicization of labor and industrial relations, and where the working class is characterized by a high permeability to projects of political elites and the ruling political parties, added to a workers identification with the business project.

KEYWORDS

Trade Unions, Labor Policy, Political Parties, Labor Relations

SOBRE O AUTOR

DASTEN JULIÁN VEJAR

Sociólogo. Doctor© en Sociología del Trabajo. Académico e Investigador Universidad Católica de Temuco. Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología y Ciencias Políticas.

Contato: dasten@gmail.com.

SUBMETIDO EM:

Outubro de 2013

APROVADO EM:

Dezembro de 2014

En un anterior artículo nos hemos interrogado por la descomposición del proyecto unitario al interior de la Central Unitaria de Trabajadores, a partir de la emergencia de nuevos liderazgos sindicales, la generación de las centrales ideológicas y nuevas tácticas del sindicalismo, orientado hacia el *movimientismo* y el conflicto social (Julián 2012a). Esta situación ha estado vinculada a la ruptura de los lazos corporativos entre sindicatos y gobierno en los últimos cuatro años y la reubicación del sindicato en el escenario social. Este debate lo resumimos en la dicotomía y la tensión interna entre las orientaciones estratégicas del sindicalismo que propenden a escindirse entre: la continuidad de un “sindicalismo autoritario-tradicional”, y la emergencia de un “sindicalismo movimientista” en Chile (Julián 2012a; 2014a).

Ambas orientaciones estratégicas parecen ser formas políticas de enfrentar y dar salida a lo que hemos llamado “el sindicalismo disciplinado” (Julián 2012b), en cuanto una serie de disposiciones institucionales y legales que restringen el ejercicio de la actividad sindical, maniatándolo a una serie de constricciones institucionales. Esta situación puede ser observada en el modelo de negociación colectiva (descentralizada), la fragilidad frente a la amenaza de prácticas anti-sindicales, la flexibilidad de los vínculos contractuales, las disposiciones respecto al reemplazo de trabajadores en huelga legal, etc., es decir, una serie de situaciones en las cuales se atenta directa o indirectamente en contra del fortalecimiento organizacional de los sindicatos y la libertad sindical, y que actualmente modelan un régimen de trabajo de carácter autoritario y disciplinario.

Este proceso ha sido realizado con la intervención de un aparato político que ha justificado y consolidado una situación de asimetría en las relaciones laborales, la cual habla de la continuidad del legado dictatorial (1973 – 1990), en el proceso de regreso a la democracia (1990). Por medio de la acción de los gobiernos de la Concertación¹ y del sistema político de partidos de conjunto, no se intervino y legisló en la materia, especialmente en temáticas como el fortalecimiento de la afiliación sindical y de la negociación colectiva.

De conjunto, podemos acordar que se consolidó una posición de *suspensión del actor sindical*, por medio de la coacción de una red dispositiva disciplinaria en el modelo de relaciones laborales (Julián 2012b), en donde emergen las tentativas de los actores sindicales a sobreponerse política y tácticamente a esta situación. Por ello, el sindicalismo requiere ser entendido como un sector que pretende aglutinar la convergencia de:

¹ La Concertación es una alianza y coalición de Partidos Políticos que se formó el año 1988, y que aglutinó a distintas fuerzas sociales y políticas que se encontraban en contra de la dictadura de Augusto Pinochet (Cuevas 2001). Luego de ganar el Plebiscito de 1988, la Concertación ganó las elecciones presidenciales de 1989, y gobernó Chile desde el año 1990 al año 2010.

- a) diversas tendencias que atraviesan el espacio sindical, subjetivadas por medio de una compleja *itinerancia* entre el inmovilismo y la movilización social,
- b) la institucionalización de la fragilidad y la precariedad laboral como forma de debilitamiento e imposibilidad de sostener lazos prolongados y estables en el empleo, y
- c) las tendencias a la degradación de las condiciones de trabajo, por medio de un acelerado proceso de precarización laboral y social, centrado en un modelo de crecimiento económico, ideológico y político de (re)producción social (Julián 2014b).

Con el objetivo de dar cuenta de la conformación de estos “marcos de suspensión” y las tentativas realizadas con miras a la convergencia de estos fenómenos en el espacio de la organización sindical, es que en este artículo ofrecemos una mirada crítica y analítica de estos fenómenos en relación con las políticas laborales desarrolladas e implementadas en la primera década del siglo XXI.

Para ello, primero, exponemos el núcleo teórico y metodológico de nuestro análisis de la acción sindical, centrándonos en la propuesta de la Escuela de Warwick y la Escuela de Jena, los cuales constituyen nuestros principales referentes para el análisis de la llamada “crisis del sindicalismo” en Chile (Zapata 2003). En la segunda parte nos enfocamos en la relación Estado y política laboral desde el legado en materia laboral de los gobiernos concertacionistas, especialmente en los últimos dos periodos (2000 – 2010), tomando como referencia una crítica a la interpretación de Aravena y Núñez (2011) de la “transición democrática” y Chile como experiencia de un “gobierno de izquierda”.

A continuación proponemos un análisis de las consecuencias de inclusión y simulacros de inclusión del sindicalismo, en el cumplimiento de su rol en materia de participación política, pública y en política laboral (Cook, 2011), lo cual constituye parte importante del “marco de suspensión” del actor sindical en la escena de las relaciones laborales. Finalmente cerramos con algunas conclusiones, en referencia a la actual situación en Chile y el regreso al gobierno de la Concertación, en una coalición de partidos (“Nueva Mayoría”) junto con el Partido Comunista, en el marco de nuevas tensiones para el modelo de suspensión y la emergencia de voces más críticas al interior del sindicalismo.

2 - ALGUNAS ORIENTACIONES TEÓRICAS. DESDE WARWICK A JENA

Considerando que los sindicatos y asociaciones juegan un papel significativo, como expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad, en el marco de lo que se entiende por las relaciones laborales, y que a

la vez estos constituyen “la síntesis de un punto focal de una compleja red de poder” (Hyman 1989: 37), es que el sindicato se vuelve un agente importante en las dinámicas distributivas y valorativas del trabajo, especialmente en contextos donde se combina la presencia de un sistema de relaciones laborales orientadas a la precarización del trabajo, con fenómenos como la desigualdad, la marginalidad y la desintegración social (Blanco y Julián 2014; Julián 2014a).

Es así como en estos contextos sociales los sindicatos debiesen jugar un rol clave en la mediación del conflicto social y la relación salarial capital/trabajo, en su incidencia creciente como sujeto/actor de políticas laborales (Ermida 2007; Dixon 2010; Rojas 2010), y especialmente como agente en la redistribución del ingreso, valorización del trabajo y de superación de la pobreza (Pizarro 2005; Ramos 2010).

En el caso de Chile, es posible constatar que pese a un conjunto de obstáculos institucionales y de prácticas empresariales que tratan de dinamitar el poder y constitución de los sindicatos - con miras a constituirse en actor en el mundo del trabajo y como sujeto en el campo político - estos logran movilizar una serie de intereses económicos, políticos e ideológicos de la clase trabajadora respecto a su propia actividad productiva, su posición y relación en/con la sociedad.

En esta línea de problematización, los estudios de orientación marxista sobre el rol de los sindicatos en las sociedades modernas, se han redefinido principalmente a partir de la década de los 90’ con el objetivo de problematizar la nueva situación que el sindicalismo enfrentaba (a nivel internacional), en el marco de las transformaciones que se habían suscitado desde la reestructuración neoliberal y el nuevo espacio global, nacional y local en construcción (Moody 2001; Hyman 2006; Dörre, Holst y Nachtwey 2009).

Dentro de esta orientación destacaban los planteamientos de Richard Hyman como líder de la escuela de Warwick, en Inglaterra, en la década de los 80’ y 90’. Para Hyman (1985; 1989; 1994; 2006) en el emergente escenario de relaciones laborales y cambios en la economía política – marcado principalmente por la “revolución neoliberal” de Margaret Thatcher (Harvey 2007: 55 – 63) en Gran Bretaña –, los cuatro elementos centrales que deben considerarse con el motivo de reconocer las nuevas características y dinamizadores del sindicalismo, así como la dicotomía entre los procesos de identificación colectiva e individualización en el trabajo son:

- 1) *“Lo que tienen que perder los trabajadores”*: respecto a la interdependencia en la relación de la explotación, la cual se caracteriza porque trabajadores y empleadores se encuentran intrínsecamente sujetos a una relación de cooperación y compromiso (Burawoy 1985), la cual involucra, más que “la pérdida de sus cadenas”, principalmente en referencia al sentido emancipatorio dado a esta alusión por el marxismo clásico (Marx y Engels 2000), más bien

la emergencia de una “nueva” relación de exclusión, privación y desafiación social a la cual se ve enfrentado el no-trabajador desde la situación del desempleo (Sen 2000; Kessler 2011) que involucra un nuevo carácter de la definición de este “compromiso”.

2) *La conciencia y la ideología*: este elemento se relaciona al carácter hegemónico del capital como relación social dominante, lo cual delimita la resistencia a la expansión de sí misma, y alimenta un proceso de violencia simbólica que consiste en la promoción de la imposibilidad para los/as trabajadores/as de poder imaginarse o dimensionarse como actores sociales en un proyecto alternativo de sociedad. Este proceso se encuentra directamente relacionado, por una parte, con la caída de los llamados “socialismos reales”, la descomposición de su proyecto de sociedad (Borón 2003) y el triunfo de la revolución neoliberal en la mundialización y globalización del capital; y por otra parte, la adaptabilidad a los patrones dominantes y la cristalización de conductas pasivas/normalizadas en el seno de la clase trabajadora a modo de (no) respuesta a las reformas laborales, lo cual reintroduce el debate acerca de la (no) “conciencia de clase” (Dubar 2002)

3) *El rol del sindicalismo como gestión del descontento*. El sindicalismo parece convertirse en un modelo controlado de negociación de relaciones relativamente estables en el lugar de trabajo. El sindicato fortalece los mecanismos de la subordinación formal del trabajo al capital (Marx 1971: 474 - 487) – más que constituir un centro neurálgico de la generación de estrategias de inversión simbólica (Bourdieu 1999; 2011) y, de negación/afirmación de las relaciones de producción capitalistas (Julián 2013a). A la vez constituye un canal legalmente reconocido de defensa de los intereses de los trabajadores, lo cual está estrechamente atado al papel de catalizador e interlocutor representativo de las demandas de los trabajadores ante el gobierno, los grupos empresariales, los partidos políticos y las organizaciones sociales.

4) *El rol del liderazgo*. Este factor como elemento central en el aprendizaje y la experiencia colectiva de los trabajadores, tanto al plano de sostener una lucha política (contra el gobierno, la generación de un amplio movimiento anticapitalista, su relación partidaria y/o en materia de reformas en materia de políticas laborales, etc.), como en la recomposición de estrategias de resistencia y control en el espacio de trabajo. El liderazgo sindical, a la vez, involucra en su actualidad el debilitamiento de su capacidad de movilizar a otros actores sociales, de ser un eje de concentración de protesta y propuestas políticas.

Si conectamos estos cuatro elementos a una realidad regional como la latinoamericana, en el mismo periodo de tiempo (década de los 80’ y 90’), nos

encontraremos con particularidades que pueden graficar el escenario general del sindicalismo, junto con el tránsito y el carácter de su “crisis” (Zapata 2003), con el objetivo de precisar un enfoque que de cuenta conceptualmente de la actualidad y “desafíos del sindicalismo” (Frías 2008).

La llamada “crisis del sindicalismo en América Latina” (Wachendorfer 1990; Zapata 2003), tuvo una amplia resonancia en la sociología del trabajo latinoamericana, y especialmente en la sociología de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores. Esta crisis se extendió de forma diferenciada en cada país del continente (incluso podría ser discutida su *sincronización* e influencia en todos los países de la región), siendo caracterizada principalmente por bajas tasas de afiliación sindical, la tendencia a la inactividad de los sindicatos, el escaso crecimiento de la tasa de negociación colectiva, la fragmentación del mundo del trabajo e individualización de las relaciones laborales (Batsch 1990), a partir, principalmente, de los cambios en el mundo del trabajo, los nuevos encadenamientos globales y las tendencias a la flexibilización laboral².

Todos estos hechos se vinculan a la disminución de la influencia social del sindicalismo en los debates de política pública – lo cual podría ser rebatible en casos particulares como el de Brasil y Argentina –, pero que en general dejaban al sindicato en un momento de “suspensión política” como actor en los modelos de relaciones laborales y políticas de seguridad social. El debilitamiento de su “poder estructural y asociativo” (Wright 2000), y su posición asimétrica en el marco institucional a comienzos de los años 90’, hacía reflexionar a investigadores como Achim Wachendorfer (1990) sobre “el futuro incierto” y difuso del sindicalismo latinoamericano.

Así es como a través de estos fenómenos, las fuerzas de sincronización sistémica de las políticas neoliberales en las sociedades latinoamericanas parecían sentar las bases del agotamiento del discurso y la práctica sindical. Sumado a lo anterior, se encontraba:

- a) La dificultad adaptativa de las organizaciones sindicales de dar respuestas satisfactorias a los retos planteados por el nuevo escenario de desregulación global del capital, tanto en la construcción de un nuevo internacionalismo (Munck 2003), como en las prácticas nacionales y locales;
- b) La heterogeneización de la clase trabajadora (Antúnes 2003), con los fenómenos de precarización y flexibilización laboral, y de cambios en la estructura ocupacional (Salinero 2006);
- c) los ajustes internos en las direcciones, la consolidación de liderazgos y de mecanismos de elección de sus representantes (Bersusán 2001), sentando una

² A ello también se podría sumar un debilitamiento de la base social real de los sindicatos; una reducción de la conflictividad laboral, en medio de la “renovación socialista” y la pérdida de la tradición de un sindicalismo clasista (Drake 1996).

profunda erosión de los elementos y relaciones que permitían hablar de un actor colectivo, de un sujeto social, como en las décadas anteriores.

Así se gestaron las condiciones de posibilidad para un debate acerca de esta “crisis” como un escenario que invitaba a redefinir las estrategias y tácticas de sindicalismo, es decir, a enfrentar sus desafíos. Las perspectivas y propuestas que afloraron principalmente – tanto de la sociología del trabajo como de los mismos sindicatos – fueron los rebrotes de las orientaciones corporativas en fases de “transición democrática”, en búsqueda de un soporte institucional y gubernamental para la resolución de la crisis.

En el caso de Chile, como desafío histórico para el movimiento de trabajadores, se encontraba planteada la tarea del cambio del modelo de relaciones laborales instaurado durante la dictadura militar (1973-1990). Este modelo combinaba la generación de un límite objetivo y de diversas políticas en materia sindical (desde el prohibicionismo a la represión), con una arquitectura institucional disciplinaria y disuasiva de la acción de los/as trabajadores/as (Salinero 2006; Julián 2012b).

Este proceso involucró una re-organización y defensa de los intereses de los trabajadores a través de la figura debilitada y descentralizada del sindicato, la negociación colectiva y la huelga legal, lo que en definitiva involucraría, a mediano plazo, una reformulación táctica que consistió principalmente en la *adaptabilidad* de la relación entre los partidos políticos y el sindicalismo en búsqueda de una reforma política en materia laboral (Julián 2014).

A partir de lo anterior, podemos decir que en referencia a las cuatro interrogantes planteadas por Hyman como condiciones reflexivas de la actualidad del sindicalismo en el análisis de la tradición marxista, el sindicalismo chileno, en primer lugar, se encuentra atravesado por:

- a) un modelo disciplinar de mercado (Gill 1995) que refuerza el modelo de cooperación y coerción en el trabajo (Julián 2012b; Julián 2014b). Una lógica de “disciplinamiento total”, en una matriz de (re)producción marcada por la precarización social y la comodificación de la vida (Hoehn 2009; Blanco y Julián 2014). Las cadenas del trabajador(a) han sido extendidas *más-allá* del espacio de trabajo y se han solidificado (en el imaginario social) como formas cristalizadas de estructurar la acción, colocando al desempleo como una forma de desafiliación social sin resguardos y protección; y
- b) fenómenos de debilitamiento interno, fracturas y divisiones, los cuales son fenómenos propios de las organizaciones que se descomponen al reproducirse en un contexto de fragilidad y vulnerabilidad estructural, y con la dificultad de no allanarse a procesos de democratización que posibiliten la apertura de los canales de participación y la acción de sus (no) miembros.

Esta situación – que parece ser un callejón sin salida a la hora de enfrentar “los desafíos sindicales” – nos obliga a incorporar otra herramienta analítica, como lo es la propuesta por la escuela de Jena y el enfoque de “Power Resources” (Dörre, Holst y Nachtwey 2009; Dörre y Schmalz 2013). Este enfoque constituye un acercamiento al estudio de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, a través de la reformulación y ampliación de las propuestas de autores como Erik Olin Wrigth (2000) y Beverly Silver (2003), con la respectiva definición de cuatro dimensiones del ejercicio de su poder: (a) el *poder estructural*, como el lugar que ocupan los trabajadores en referencia al conjunto de la estructura productiva; (b) el *poder institucional*, de acuerdo con el carácter de las relaciones legales y el conjunto de instituciones que está encargado de hacer cumplir las disposiciones normativas referentes al empleo y el trabajo; (c) el *poder comunicacional*, entendido como la capacidad de constituir una voz significativa y un referente de influencia colectiva en la matriz de la opinión pública; y el (d) *poder organizacional*, como la capacidad de cohesión interna de las organizaciones sindicales, de interrelaciones y gestión de sus experiencias, tanto en actividades y prácticas reivindicativas, como en tareas de formación y planificación.

La articulación de estas cuatro formas de poder puede ser considerada un marco de referencia para identificar la posición de los sindicatos en los espacios de decisión pública y su capacidad de influir en las sociedades modernas. Por ello es que el sindicato, en estas cuatro dimensiones, sostiene una relación particular con el Estado y con el campo político, lo cual resulta de profunda importancia para entender el caso de Chile, donde la *adaptabilidad corporativa* será la tendencia y estrategia del sindicalismo en el período post-dictatorial (Julián 2013a; 2014a).

3 - LA CONCERTACIÓN DE LAGOS Y BACHELET (2000 - 2010) ¿UN GOBIERNO DE IZQUIERDA?

El proyecto neoliberal de “modernización” y reestructuración productiva, liberalización económica, la privatización de las empresas estatales, los servicios sociales, los recursos naturales y la seguridad social, tuvo sus bases históricas en la configuración de un escenario relacionado con las transformaciones sociopolíticas en el continente y a nivel global, con la crisis del modelo de acumulación dominante (Munck, 2003). Esta transformación implicó en el caso de la “sociedad latinoamericana”, la derrota de gobiernos de corte frente popular en la década de los 70’ y 80’, los cuales representaban un cambio económico/social a las condiciones de la propiedad sobre los medios de producción, regulación al sector privado, democratización y de políticas de bienestar

social (Vitale 1998; Del Pozo 2001)³.

De esta nueva constelación en América Latina es que se produjo la imposición e introducción de las políticas neoliberales en la región de parte de gobiernos afines a los objetivos de las instituciones patrocinadoras de estas políticas (principalmente el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional), por medio del terror de Estado de parte de dictaduras militares – en la década de los 80’ –, y por medio de gobiernos democráticamente electos en los 90’, como causa-efecto de estrategia de restitución del poder político y económico de las clases empresariales en el continente (Harvey 2007).

En el caso de Chile, se consolidó “un nuevo escenario en el mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilización laboral y precarización, fenómenos que en su despliegue, forman el panorama de prácticas que se instalan como pilares de la génesis de una nueva dinámica de acumulación” (Julián 2012b: 111).

Los gobiernos de la Concertación (1990 – 2010), a grandes rasgos, exhibieron la continuidad de la estructura disciplinaria del sistema de relaciones laborales en Chile (Julián 2012b; Julián 2014b). Este diagnóstico coincide con la percepción de Aravena y Nuñez (2011: 118 – 119) al destacar que las consecuencias de las políticas laborales emprendidas durante veinte años de Concertación⁴, “paralelamente a la modernización económica y productiva de las últimas dos décadas” ha significado para los trabajadores verse “inmersos en un marco de mayor flexibilidad y precariedad laboral”.

Luego de un análisis de las políticas laborales post-dictadura, ambos autores arrojan como conclusión que “los gobiernos de la concertación muestran luces y sombras en el ámbito laboral” (Aravena y Nuñez 2011: 129), lo cual es destacado con una “sutil” distinción entre los gobiernos de presidencia demócrata cristiano en la década del 90’ (Patricio Aylwin y Eduardo Frei), y los gobiernos de presidentes socialistas (Ricardo Lagos y Michelle Bachelet) en la primera década del siglo XXI.

Principalmente por medio de esta *distinción* los autores estarían de acuerdo con que la política laboral de los gobiernos de la concertación conllevaría “elementos positivos” en materia de “la reforma a la justicia laboral, la disminución legal de la jornada de trabajo, el seguro de cesantía, las mayores posibilidades de sindicalización, el aumento de la capacidad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, entre otras” (Aravena & Nuñez 2011: 129). Estas medidas serían atribuidas a las últimas dos administraciones de la Concertación, es decir, a los gobiernos socialistas.

3 Así se configuró una nueva estrategia y definición del rol del Estado en los países periféricos del capitalismo. Estos gobiernos sintetizaban un conjunto de políticas que representaban un ‘ataque’ a los intereses de los inversores-propietarios capitalistas en la región (extranjeros y en menor medida de las burguesías nacionales) al desarrollar una matriz populista-industrializadora, con un modelo de sustitución de importaciones (1930-1982) y la “internacionalización del mercado interno” (Guillén 2008).

4 El artículo de Aravena y Nuñez (2011) analiza de manera ilustrativa cuatro iniciativas en materia de políticas laborales: la reforma al Código del Trabajo, la creación del seguro de desempleo, el proyecto de reforma a la justicia laboral y previsional, y la ley de subcontratación de 2007.

Esta reflexión es contratada en las conclusiones del texto, al identificar las llamadas “tareas pendientes” (Aravena y Nuñez 2011: 129), tales como el “avanzar en un mayor nivel de equidad en el ámbito de las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores negociar en distintos niveles (a nivel de empresa, sectorialmente o a nivel inter empresa); es necesario eliminar la posibilidad que tiene el empleador de remplazar trabajadores en huelga; hay que adecuar e incorporar nuestra legislación laboral, en términos electivos, los convenios 87 y 98 de la OIT”, los cuales refieren a la libertad sindical y la protección del derecho a sindicalización (Convenio No. 87 de 1948), y los derechos de sindicación y negociación colectiva (Convenio No. 98 de 1949).

Si bien los “elementos positivos” mencionados por Aravena y Nuñez (2011) cobran cierta importancia en el sistema de relaciones laborales para el accionar sindical, a modo de generación de condiciones de bienestar de la clase trabajadora en general, es claro que a la vez las reformas mencionadas involucran y contienen su contra-tendencia, en lo que hemos llamado la “fuerza dispositiva disciplinaria de las relaciones laborales” (Julián 2012b: 114), la cual se caracteriza por “la configuración de nuevos espacios de sujeción, de acuerdo a una nueva tipología del trabajador, en base de requerimientos actitudinales por parte del proceso irruptivo de la metamorfosis del trabajo y las demandas del mercado de trabajo”,⁵ los cuales promueven y modelan un comportamiento y una identificación con el trabajo guiada por la angustia, el miedo y la incertidumbre (Sennett 2006) y el la actitud de ser “empresario de sí mismo” (Boltanski y Chiapello 2002).

Cambiando el prisma de análisis, podemos considerar por otra parte, que las reformas generadas y analizadas en el texto suman elementos *facilitadores de la acción sindical* (especialmente en el tema “acceso a la información” o “reducción del número de trabajadores para la conformación de un sindicato”), sin embargo de conjunto estas no constituyen un marco de relaciones que garanticen o alienten directamente la sindicalización y la actividad sindical,⁶ y más bien constituyen actos simbólicos de ajuste al modelo de relaciones laborales que dejan intacto su núcleo como sistema de administración legal burocrático, de vigilancia y castigo, y de valorización precaria del

5 Aquí mismo podemos hacer una contra-interpretación a la propuesta de Aravena y Nuñez (2011: 126 - 129) en el caso de la ley de subcontratación, la cual es vista como un mecanismo de regulación de una realidad emergente y masificada en el empleo, pero que a nuestro parecer genera las condiciones de sostenimiento y legalización de una relación de diferenciación selectiva, segregadora y de sobre-explotación de la fuerza de trabajo.

6 A manera de ejemplo podemos mencionar el caso de la ampliación de los fueros para los trabajadores involucrados en procesos de negociación colectiva. Esta ampliación que contempla 10 días antes de presentado el proyecto y 30 días después de firmado, no detiene las prácticas de persecución sindical, las materias de despido que pueden seguir siendo realizados convocando el artículo 161 del Código del Trabajo, el cual señala la posibilidad de causal de despido por “razones de la empresa”, es decir, un espacio de la legislación que permite la autonomía para ajustes disciplinarios a nivel de empresa, diluyendo entre las “razones de la empresa” proyectos de modernización y restructuración productiva, déficit en la productividad, y cambios a nivel de mercado. Esto va de la mano con la facilitación del ejercicio de modelos de castigo en regímenes hegemónico-despóticos de trabajo (Burawoy y Wright, 1990: 260).

trabajo (Julián 2014b)⁷.

En otro análisis en la materia, María Lorena Cook (2011: 59) realiza el ejercicio de revisar las tendencias y políticas contra-regresivas a las políticas neoliberales en el espacio laboral, a partir de la definición de 5 áreas en las cuales, “los cambios benefician potencialmente a los trabajadores y sindicatos... pueden ser evaluados” en: 1) política de salarios; 2) *enforcement* (cumplimiento y aplicación) de la legislación, 3) negociación colectiva; 4) diálogo social; y 5) densidad sindical”.

Al abordar el caso de Chile, Cook (2011) sostiene un distanciamiento del “nombrar” o identificar como “izquierda” el gobierno chileno ¿Por qué? La autora estima que,

“en lo que respecta a política laboral, el caso chileno parece indicar mas una continuidad con los gobiernos de la concertación, llevada por los demócratas cristianos en los 90’, más que una ruptura con sus políticas, como podría ser sugerido por un “giro a la izquierda” en el gobierno. Los presidentes socialistas expandieron la población objetivo de las políticas de programas sociales, incrementaron el salario mínimo, y pusieron más recursos en el cumplimiento y fiscalización de la ley laboral. Sin embargo no inyectaron un mayor balance en la relación entre trabajadores y empleadores, y no expandieron los recursos colectivos para los trabajadores” (Cook 2011: 61).

Esta afirmación parece involucrar un cuestionamiento y suponer una pregunta: ¿Es posible identificar a la concertación (en su *momento socialista*) como un “gobierno de izquierda”? En el caso de la propuesta de María Lorena Cook (2011) refiere a los gobiernos de izquierda como un foco de problematización desde la óptica de las políticas laborales y su eficiencia, reintroduciendo un lazo primordial en la definición de la izquierda: su cercanía, relación orgánica, electoral e ideológica con el bienestar de la clase trabajadora. De allí que en sus conclusiones (Cook 2011: 69), arrojan el resultado de que “en Chile, de todas formas, la agenda laboral permanece constreñida por el poderoso rol de los empleadores y de la oposición política, con una situación que persiste desde la transición”, lo cual nuevamente nos hace reflexionar sobre el “rol” del actor sindical en la cultura laboral chilena, y las posibilidades de introducir un nuevo modelo de relaciones laborales con mayor participación de los trabajadores en materia de política pública y social.

Por su parte, Aravena y Nuñez (2011: 117) destacan que

⁷ En esta dirección es muy clara la reforma al código del Trabajo referente a la jornada laboral. A partir del primero de enero de 2005 la jornada laboral pasó de las 48 horas semanales a las 45 horas semanales. Esta reducción involucra la cristalización de una de las relaciones de sobreexplotación del trabajador, ya que si bien disminuye el número de horario de trabajo, tan sólo constituye un ajuste con respecto a culturas laborales como la colombiana que en su legislación regulan una jornada de 44 horas semanales desde el año 1978, y no se acerca en nada a la jornada laboral venezolana y ecuatoriana de 40 horas semanales.

“durante los noventa el estado dejó de ver al sindicalismo como un aliado estratégico y en muchas decisiones de interés nacional ha prescindido de buscar acuerdos con dicho actor (aunque existan instancias formales que los incluyan)”.

Esta situación debe ser interpretada, no como un oportunismo crítico a un sector de la Concertación (identificable con los gobiernos de presidentes demócrata cristianos y por lo tanto con ese partido en particular), sino que más bien como el enmascaramiento de la continuidad de este sistema de “exclusión inclusiva” en su *momento socialista*, por medio del sostenimiento de un frágil modelo neo-corporativo de relaciones laborales durante la administración Lagos y Bachelet⁸.

En este *momento socialista*, el gobierno encontraba a un interlocutor como Arturo Martínez (militante socialista) en la presidencia – desde el año 2000 hasta el 2012 – de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la principal central sindical en Chile, con lo cual se sostuvo un circuito para dar continuidad a la hegemonía empresarial en materia de regulación y legislación laboral (Murillo 2001; Murillo y Schrank 2005; Piore y Schrank 2006)⁹, junto con un modelo de cooperación monopólica (Murillo 2000: 153), que invisibilizó a las demás fuerzas sindicales, e incluso pasó sobre los marcos y tratados internacionales – como los ya mencionados Convenios No. 87 y No. 98 – en la anulación de derechos fundamentales por los cuales fue reconvenida por la OIT en el año 2004 y 2008.

En general, la cultura de las relaciones laborales que el gobierno cristalizó tuvo este carácter de “exclusión inclusiva”, sosteniendo la hegemonía empresarial, la cual no deja de ver en el sindicato un enemigo de las bases de colaboración en el trabajo, y la acción de un sindicalismo disciplinado en su “inclusión”, el cual estuvo flanqueado por las tendencias de precarización del trabajo, una débil sindicalización y negociación, y la fragmentada composición de sus fuerzas y organizaciones (Julián 2014a). Esto puede graficarse en que para el año 2012, tan solo un 12,2% de la fuerza ocupada se encontraba sindicalizada, y solo un 14,6%, si se considera a los asalariados del sector privado,

8 El gesto práctico que simboliza esta fragilidad estructural de “exclusión inclusiva” estará dado por la negativa de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la central sindical más importante en términos de afiliación, historia y representación, de sumarse el año 2007 al Consejo Asesor Presidencial de Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social, el cual constituía una propuesta socio-técnica del gobierno de Michelle Bachelet el año 2007, y en el cual el presidente de la multigremial señalaba en una entrevista que los trabajadores “No tenemos ningún interés en estar en cosas burocráticas. Creemos que este país está lleno de comisiones, de consejos y de cosas que no dan resultado, y al final el ministro de Hacienda termina resolviendo las cosas a su manera... Nosotros no queremos más circo, queremos soluciones. No queremos más comisiones o consejos y que se sigan estirando las cosas” (Clarín 21/08/2007).

9 A la vez la dualidad de la CUT, tanto en sus acusaciones de burocratización del debate laboral al gobierno, como en el reconocimiento del campo de fuerzas hegemónicamente empresarial, le lleva a tomar la decisión de iniciar una mesa paralela al consejo asesor presidencial, con el fin de sostener una negociación con la Cámara de Producción y Comercio (CPC), la cual agrupa a los mayores empresarios del país. Esta es y será la continuidad de la política neo-corporativa de la CUT durante las últimas décadas, y que finalmente impulsarán la salida de Arturo Martínez (PS) de la presidencia de la central en las elecciones de agosto de 2012 (Julián 2012a).

población de servicios y trabajadores/as por cuenta propia.

4 - INCLUSIONES Y SIMULACROS DE PARTICIPACIÓN.

La estrategia de “inclusión” resulta ser un *simulacro* – de lo que se entendería por un modelo “corporativo clásico” (Westergaard 1977; Baccaro 2003) –, ya que en vez de asentarse en una base de negociación, autonomía y diálogo simétrica entre los actores de las relaciones industriales – los grupos empresariales, gubernamentales y sindicales –, esta “inclusión” se encuentra sujeta a un marco de relaciones laborales disciplinares que alientan la debilidad y fragilidad de la posición de negociación de los sindicatos.

Esta situación de “fragilidad institucional” puja como un factor importante para desincentivar la sindicalización y debilitar los lazos de cooperación y representación de los trabajadores. La “inclusión” cobra una formalidad burocratizada en mesas de negociación, mesas de trabajo, etc., instancias las cuales desgastan el escaso “capital social” del sindicalismo frente a sus asociados. Esta situación configura una pérdida de capacidad de representación y una falta de credibilidad en su eficiencia organizativa.

Desde este *simulacro* de corporativismo (clásico) promovido durante las dos primera décadas del siglo XXI, se han consagrado las relaciones de valorización simbólica y material del trabajo, las cuales han estado caracterizados por un sistema de remuneraciones y salarios insuficientes, bordeando su límite estructural en la reproducción de la vida y la pauperización social, sumado a una alta desigualdad social y una alta concentración económica (Julián 2014b).

En medio del gobierno de Michelle Bachelet (2006 – 2010), y en contra tendencia a este *simulacro*, algunas acciones de parte de los trabajadores pusieron en jaque la política laboral, especialmente en materia de las condiciones de negociación colectiva y de huelga legal. Distintas experiencias resultaron entrar en el marco de la *ilegalidad*, pero con un reconocimiento de legitimidad desde el punto de vista de los trabajadores y de la opinión pública, en donde se cuestionaban las condiciones de precariedad laboral, de inequidad salarial, de persecución sindical, de *inefectividad* del código laboral (en materia de protección de los derechos laborales), y las deficiencias de las instituciones del Ministerio del trabajo como entes reguladores con el objetivo de velar por el cumplimiento de los marcos normativos y la legislación laboral. Esta situación se vio reflejada en materias como el daño previsional, el pago de cotizaciones previsionales, la jornada laboral, las prácticas antisindicales, etc.

Todo este núcleo de consignas, que podrían considerarse “económicas” (Hall 1977), constituyó un descentramiento de la acción reivindicativa en el espacio de trabajo, y re-dinamizó el debate político y recomposición del movimiento sindical, la cual tuvo su mayor expresión en los procesos de negociación colectiva en los sectores de la minería

del cobre, forestal y acuícola industrial (2006-2007), al ser estos los centros estratégicos del modelo exportador chileno, en medio de una coyuntura de alza de los precios de los *commodities* a nivel internacional. Pueden destacarse en este proceso 3 hitos:

1) *La huelga de trabajadores subcontratistas de CODELCO en 2007*: En 2007 los trabajadores subcontratistas de la empresa estatal CODELCO realizan una huelga que logra instalar un debate sobre el subcontrato bajo la consigna “igual trabajo, igual salario”, poniendo en cuestión la segmentación de la clase trabajadora y la precariedad de sus fuentes de empleo, así como los vínculos de subordinación y la insuficiencia de las condiciones de trabajo que exhiben las bases del crecimiento económico del sector minero (Jordana y Torres 2013)..

2) *La negociación y huelga interempresas de Celulosa Arauco en 2007*: cerca de 5.000 trabajadores que prestaban servicios a Bosques Arauco, una de las empresas propiedad de Anacleto Angelini¹⁰, declararon la huelga el 30 de abril de 2007, luego de un proceso de negociación trabado por dos puntos: las remuneraciones y las condiciones contractuales. Los salarios que en muchos casos no alcanzaban el sueldo mínimo como base, tenían una estructura que promovía la intensificación, la extensión de la jornada laboral y la sobreexplotación en el trabajo, con el fin de alcanzar un ingreso que se ajustase a las necesidades de reproducción vital de los trabajadores y sus familias¹¹. Mientras que las condiciones del subcontrato volvían inestables y precarias las relaciones de trabajo, la acción represiva de la policía¹² y la acción del gobierno y la Iglesia en el proceso de negociación, visibilizaron una nueva “cuestión obrera” relacionada a la precariedad que solventaba el auge exportador del sector forestal, así como la desigualdad e inequidad entre las ganancias, del grupo económico Angelini, y los salarios de los trabajadores del sector.

3) *La huelga de trabajadores de AquaChile en la industria del salmón en 2006*: Para el año 2006, la empresa AquaChile es la más grande del sector

10 La lista de la Revista Forbes hace varios años que considera al magnate forestal Anacleto Angelini, propietario de Celulosa Arauco, como uno de los hombres más ricos del mundo. El año 2007 ocupó el lugar 119 en el Ranking Forbes, con una fortuna estimada en 6.000 millones de dólares. Eleodoro Matte, dueño de la CMPC, ocupó el lugar 137, con 5.600 millones de dólares. Ambos empresarios controlan los principales holding madereros del país: Matte la CMPC y Angelini Celulosa Arauco.

11 Pascual Sagredo, presidente de los trabajadores del Transporte, señalaba el 5 de mayo de 2007 que lo que se exige es que se respete el sueldo mínimo, como sueldo base, eso como piso para iniciar la negociación. “No se puede educar a los hijos con \$ 80 mil al mes, pero tampoco se puede permitir que los que logran terminar el Cuarto Medio tengan que trabajar para Arauco. “Esta provincia no puede seguir siendo una fábrica de trabajadores. Lo que se logre irá en directo beneficio de esa zona, de su comercio. Aquí está el pozo de oro de la empresa, pero al año mueren 30 trabajadores, porque no contaban con sus implementos de seguridad o de protección para trabajar”.

12 El día 3 de mayo, después de una toma pacífica de la carretera que une la ciudad de Concepción con Arauco, frente a las instalaciones de Celulosa Arauco en la localidad de Horcones, intervino el grupo de fuerzas especiales de carabineros, lo cual finalizó con 6 heridos, más de 30 detenidos y un trabajador asesinado.

a nivel nacional. Al finalizar el contrato colectivo entre los trabajadores y la empresa AquaChile los Sindicatos No. 1 y No. 2 inician la negociación colectiva. El petitorio de los trabajadores no superaba el 1% de las utilidades anuales de la empresa, tal como lo indican en su declaración pública, señalando que “la empresa reconoce altas unidades logradas en los últimos tres años. En el 2004 obtuvo \$26.104.119.910 millones de pesos. El año 2005 obtuvo \$50.798.891.570 millones de pesos, y para el 2006 se esperan \$64.131.784.880 millones de pesos”¹³. La demanda de los trabajadores, de los cuales sus sueldos base fluctúan entre los 90 y los 114 mil pesos que, con diversos bonos, se elevan a no más de 280 mil pesos líquidos, piden 26 mil pesos de reajuste, lo que totalizaba sólo un 1% de las ganancias de la empresa.

A partir de estos hitos se abrió en la opinión pública una “nueva cuestión obrera” que era acompañada de una nueva “cuestión social”. El gobierno utilizó la formalización del conflicto, por medio de un grupo de expertos que dio vida al Consejo Asesor Presidencial de Trabajo & Equidad, el cual se encargó de formular dieciséis recomendaciones referentes a empleo, pobreza e igualdad social.

Las conclusiones del Consejo fueron satisfactorias y consensuadas en temas tales como capacitación y subsidios (al empleo y estudiantes), mientras que en materias como negociación colectiva, afiliación sindical, titularidad sindical, etc., los expertos no presentaron acuerdos, ni propuestas que solidarizaran con la debilidad del sindicalismo de desarrollar una agenda en la materia.

Finalmente los vínculos neo-corporativos del sindicalismo tradicional, sumado a la estrategia del gobierno de tecnificar el problema social y de administrar el conflicto por medio de una instancia “socio-técnica” (Julián 2014b), dio como resultado la ausencia de formulaciones, propuestas y reformas laborales en las áreas que políticamente el sindicalismo requería para el fortalecimiento de su actividad. Así quedaron frustradas las reivindicaciones estructurales por la generación de mejores condiciones salariales, el fortalecimiento de las herramientas de negociación colectiva y fiscalización laboral, y el fomento y aumento de la afiliación sindical.

Desde este panorama, y considerando la propuesta señalada por Cook (2011) es que creemos que es impensable la caracterización de “gobierno de izquierda” para el caso

13 En una de las entrevistas realizadas a trabajadores de la empresa, en el contexto de una visita a la planta de AquaChile en el año 2006, preguntamos junto con Miguel Millapichún y la Dra. Sandra López por “¿cuáles eran las bases de la negociación, y cuales son los motivos que desencadenan la misma?”. La respuesta sentaba sus bases en los plazos y fin del anterior contrato colectivo: “nosotros estamos negociando porque se cumplió el plazo del contrato colectivo anterior, y las bases de la negociación son que la empresa AquaChile ha incrementado sus ganancias en forma muy considerable desde el 2003 hasta la fecha y las peticiones son: el aumento de las remuneraciones de los trabajadores y buscar mejores beneficios para nuestros asociados”. Disponible On-line: http://www.ft-ci.org/spip.php?page=boletin_notas&id_articulo=339&lang=es

de la Concertación y su “momento socialista”, ya que este no tuvo la relación orgánica y la generación de las mediaciones institucionales para el fortalecimiento de la posición estructural de la clase trabajadora, por medio de políticas que apuntaran en esa dirección.

Creemos que, por el contrario, el *momento socialista* profundizó una coacción disciplinaria y la instalación de un “consenso precario” (Julián 2014b: 144), sentado en lealtades y relaciones de cooperación partido-sindicales (Murillo 2005), sumado al debilitamiento de herramientas colectivas como la negociación y la huelga legal (Julián 2012b: 124).

Al entender este conjunto de fenómenos de manera sistémica, es imposible obviar el carácter disciplinario que moviliza la cooperación de los trabajadores con los objetivos político-laborales sostenidos por la concertación, lo cual interroga nuevamente por el carácter del Estado y el rol de los sindicatos para poder (des) adaptarse y sobrevivir en estas condiciones de precariedad laboral y debilidad institucional.

5 - CONCLUSIONES: EL LEGADO DEL “MOMENTO SOCIALISTA” Y SU *REMAKE*

A fines del “momento socialista” fue posible identificar un nuevo sindicalismo y nuevos liderazgos sindicales (Nuñez 2008; Calderón 2009; Baltera y Dussert, 2010) que interpelaban las desigualdades entre las ganancias y salarios, como parte de una desigualdad social estructural, dando paso a: 1) la configuración de nuevos centros estratégicos de la acción sindical¹⁴; 2) tácticas que estaban en el origen de las luchas obreras tradicionales (Vitale 1998; Nuñez 2008; Álvarez 2009); y 3) lo que Diego López (2009: 7) identificaba como “el surgimiento de nuevos liderazgos sindicales, más cercanos a la acción directa y la legitimidad social que a las ceremonias de los acuerdos políticos”.

Esta dosis de “radicalismo” en las posturas del movimiento sindical, sumada a la confluencia y conformación de una “nueva caja de herramientas tácticas”, en materia de legislación referente a la actividad sindical, una readecuación de las identidades laborales y la transformación del trabajo por la predominancia del empleo atípico y precario (Julián 2014b), dan forma a la heterogeneidad actual de los escenarios laborales, con una consecuente “politización del espacio de trabajo”.

Las demandas existentes desde el mundo sindical, e institucionalizadas en la CUT, podría ser interpretado como parte de un proceso de diversificación de las direcciones políticas y de su capacidad de representación sindical, pero también como parte de una serie de experiencias que han desbordado las posibilidades institucionales-legales de acción y organización, junto con la emergencia de una tensión y fractura entre las

¹⁴ Se podrían agregar aquí el sector agroindustrial, el sector del Retail, el sector de comunicaciones (Call Center) y el sector Bancario.

dirigencias sindicales tradicionales.

Este es un fenómeno contradictorio, en donde se ha fragmentado, por una parte, una serie de centrales sindicales, federaciones y confederaciones, mientras que por otra, ha organizado y nucleado a “nuevos” trabajadores, con distintas expectativas sociales, las cuales dan paso a una reconfiguración del mapa sindical en Chile (Julián 2012a).

En esa misma dirección apuntan las huelgas y conflictos laborales sucedidos entre 2010-2014, donde algunos sectores tales como los trabajadores en el sector privado – tales como portuarios, transportistas (TranSantiago), bancarios y mineros –, y el sector público – salud, educación, honorarios y gendarmería –, dieron significativas muestras de movilización y fortalecimiento de sus posiciones de negociación, presión y acción en la escena política.

La novedad que representan estas orientaciones se enmarca en el contexto en que Chile se encuentra en un *Remake* del primer gobierno de Michelle Bachelet. Tras su reelección en 2013, en un nuevo escenario político y con un programa de reformas en materia laboral, el gobierno de la Nueva Mayoría¹⁵ ha intentado promover proyectos de reforma que involucran intereses sensibles para un empresariado caracterizado por: a) una cultura laboral despótica, b) por ser socios directos de la conformación del anterior “momento socialista”, y c) por ser actores estratégicos en la formulación de “la política” en Chile, especialmente en referencia a la continuidad del modelo de relaciones laborales existentes.

La propuesta de esta coalición en materia laboral señalaba como atingente introducir una reforma laboral, integrando los debates que habían sido planteados desde el mundo sindical en el anterior periodo de movilización: a) el salario mínimo; b) el fortalecimiento de la negociación colectiva; y c) el resguardo y protección de la afiliación sindical. A esto sumaba la intención 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).

Las propuestas que se concentraban en su programa de gobierno, especialmente en materia de fortalecimiento sindical y de la negociación colectiva, han estado mediadas por los diálogos con el sector empresarial y las nuevas condiciones institucionales, las cuales podrían apuntar a movilizar mayor capital político y social de parte del sindicalismo,

15 La “Nueva Mayoría” constituía una coalición política que integraba 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.

especialmente por medio de sus liderazgos políticos, para la generación y aseguramiento de estos cambios en materia de legislación laboral y social.

Si bien el gobierno ha promulgado proyectos como el cambio del Multirut (Cataldo 2013)¹⁶ y/o la nueva ley sobre el trabajo en casas particulares (con la ratificación del convenio No. 189 de la OIT), estas han estado matizadas en sus formulaciones por vacíos en términos de fortalecimiento de las posiciones de negociación y derechos colectivos, dejando la impresión de una “dosificación” de la política en materia laboral, y de una *difuminación* del proyecto programático del gobierno.

Aún así, este proceso se encuentra en desarrollo, aunque las estrategias y repertorios de diálogos e institucionalización burocrática en la formulación y discusión de los proyectos de reforma, con una consecuente actualización de los simulacros de inclusión y participación (sindical y social), parece constituir la tónica y tendencia que permite hablar de un *Remake* del “momento socialista” en la actualidad.

Finalmente, este proceso de renegociación institucionalizada del programa político de la Nueva Mayoría, la irrupción de las identidades precarias representan un desafío para las organizaciones sindicales tradicionales (Julián 2013a), especialmente en cuanto a la necesidad de reforzar, recomponer y extender una identidad común a la clase trabajadora¹⁷; y por otra parte desarrollar repertorios de acción colectiva que involucren a organizaciones de trabajadores (no-sindicalizados), lo cual tiene su correlato en la actualidad, en la génesis de un sindicalismo con bastantes rasgos *movimientistas* (Julián 2012a; 2014b) y que puede desbordar las demandas del sindicalismo más cercano al gobierno y sus representantes.

16 Como lo señalan Durán y Kremerman (2012), economistas de la Fundación Sol, el uso de los multirut es enormemente perjudicial en materia legal, ya que divide al movimiento sindical restándole fuerza y contaminando la negociación colectiva, y además representa un resquicio tributario para las empresas. Por otra parte distorsiona y no transparenta el real aporte que hacen los trabajadores a las ganancias de la empresa. Además hay que recordar que en Chile la negociación colectiva inter-empresas está supeditada a la voluntad del empleador (Julián 2012b).

17 Para una definición sobre el sindicalismo movimientista ver Kim Moody (2001).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ, Rolando. 2006. La “identidad precaria”: Sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del salmón. *Revista Alternativa* no. 24. ICAL, Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz: Chile.
- ANTUNES, Ricardo. 2003. ¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo. 1ª ed. Buenos Aires: Ed. Herramienta, 250 p.
- BACCARO, Lucio. 2003. What is alive and what is dead in the theory of corporatism?, *British Journal of Industrial Relations*, 41 (4), 683-706.
- BALTERA, Pablo y DUSSERT, Juan Pablo. 2010. Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo. Dirección de Estudios, 146 p.
- BERSUSÁN, Graciela. 2000. La democracia en los sindicatos. Enfoques y problemas. En: DE LA GARZA, Enrique. (Coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. 1ª ed. México: Fondo de Cultura Económica, 392-421.
- BIANCHI, Álvaro y BRAGA, Ruy. 2005. Brazil: The Lula Government and Financial Globalization. *Social Forces*, 83 (4): 1745 – 1762.
- BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. 1ª ed. Madrid: Akal, 720 p.
- BOURDIEU, Pierre. 1999. *Contrafuegos*. Barcelona, España: Anagrama, 160 p.
- BOURDIEU, Pierre. 2011. *Las estrategias de la reproducción social*, Buenos Aires: Siglo XXI editores, 224 p.
- CALDERÓN, Ricardo. 2009. Nuevas expresiones sindicales desde la precarización del empleo. El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre. En: Soto, Álvaro. (Ed.). *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, Santiago, Chile: LOM ediciones: 111-133.
- CAMPERO, Guillermo. 1986. Las tareas del sindicalismo. *Nueva Sociedad* n. 83: 134-145.
- CASTEL, Robert. 2010. El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, p. 344.
- COOK, María Lorena. 2011. Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America. *Revista Trabajo*, Año 5, v. 7: 55 – 73.
- CUEVAS, Hernán. 2001. La nueva democracia en Chile. En: MILET, Paz (Coord.). *Estabilidad, crisis y organización de la política: lecciones de medio siglo de historia chilena*, 1ª ed. Santiago: FLACSO. 85 – 110.
- DEL POZO, José. 2002. *Historia de América Latina y el Caribe (1825-(2001))*, Santiago, Chile: Editorial LOM, 286 p.
- DÍAZ, Eugenio y NOÉ, Marcela. 1984. Partidos Políticos y sindicatos: ¿Competencia o solidaridad? *Revista Nueva Sociedad* v. 74: 26-34.
- DIXON, Marc. 2010. *Union Threat, Countermovement Organization, and Labor Policy in*

- the States, 1944–1960. *Social Problems*, v. 57 (2): 157–174.
- DRAKE, Paul W. 1996. *Labor movements and dictatorships: the Southern Cone in comparative perspective*. Baltimore; London: Johns Hopkins University Press, 253 p.
- DURÁN, Gonzalo y KREMERMANN, Marcos. 2012. Nuevas formas de organizar el trabajo: Modelos Laborales y Razones Sociales. Evidencia desde el sector “Supermercados”. Cuaderno de Investigación No. 12. Fundación SOL (Visitado el 14 de Octubre de 2012), [En línea]. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno-12-Modelos-laborales-y-razones-sociales.pdf>
- DÖRRE, Klaus, HAJO Holst y OLIVER Nachtwey. 2009. Organising – A Strategic Option for Trade Union Renewal?. *International Journal of Action Research*, v. 5 (1): 33 – 67.
- DÖRRE, Klaus y SCHMALZ, Stefan. 2013. Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, Innovative Praktiken, Internationale Perspektiven. Frankfurt: Campus, p. 454.
- ENGELS, Friedrich y MARX, Karl. 2000. *Manifiesto del partido comunista*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 125 p.
- ERMIDA, Oscar. 2007. La política laboral en los gobiernos progresistas. *Revista Nueva Sociedad*, No. 211: 50-65.
- ESPINOZA, Malva y YANES, Hugo. 1998. *Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea*. Temas Laborales N°8. Santiago, Chile: División de Estudios Dirección del Trabajo, 8 p.
- GILL, Stephan. 1995. Globalization, Market Civilization, and Disciplinary Neoliberalism. *Millennium - Journal of International Studies*, v. 24: 399-423.
- HARVEY David. 2007. *Breve Historia del Neoliberalismo*. Madrid. España: Akal, 256 p.
- HYMAN, Richard. 1985. Class struggle and the trade union movement. COATES, David; JOHNSTON, Gordon; BUSH, Ray. (Eds). *A Socialist Anatomy of Britain*. Cambridge: Polity in association with Blackwell: 99–123.
- HYMAN, Richard. 1989. *The political economy of industrial relations: theory and practice in a cold climate*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 259 p.
- HYMAN, Richard. 1994. Changing trade union identities and strategies. In: Hyman, Richard; FERNER, Anthony. (Eds). *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell: 108–139.
- HYMAN, Richard. 2006. Marxist Trough and the analysis of Work. KORCZYNSKI, Marek; HODSON, Randy; EDWARDS, Paul K. (Ed.) *Social theory at work*, Oxford; New York: Oxford University Press: 26 - 55
- JULIÁN, Dasten. 2012a. Tendencias de un sindicalismo fracturado. *Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista*. *Revista Actuel Marx*, No. 13: 93 – 115.
- JULIÁN Dasten. 2012b. Dispositivos de disciplinamiento en el Trabajo. *Relaciones laborales y subjetividad(es) en el Trabajo en Chile*. *Revista Si Somos Americanos*, v.

12 (2): 109-131.

- JULIÁN, Dasten. 2013a. Contribuciones al estudio de Identidades e Identificaciones precarias en Chile”. Revista Polis, No. 36: 407 – 429.
- JULIÁN, Dasten. 2013b. La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista. VIDAL, Paula; RODRÍGUEZ, Ma. Angélica. (Ed.) Transformación(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia (s). Buenos Aires: Espacio Editorial. 21 – 45.
- JULIÁN, Dasten. 2014a. El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización. Revista Trabajo, Año 8, v. 10: 139 – 167.
- JULIÁN, Dasten. 2014b. Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo. Revista Sociológica, No. 81, v. 1: 119 – 160.
- KESSLER, Gabriel. 2011. Exclusión social y desigualdad ¿nociones útiles para pensar la estructura social argentina?. Revista Lavboratorio. Año 12, No. 24: 4 – 18.
- MARX, Carlos. 1971. El Capital. Crítica de la economía política. Tomo I. 4ta impresión. México: Fondo de Cultura Económica, p. 784.
- MOODY, Kim. 2001. Workers in a lean World. Unions in the international Economy. 2a. London: Verso. 342 p.
- MORRIS, Pablo. 2002. Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos. Aportes al debate laboral No. 10. Santiago, Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 42 p.
- MURILLO, Victoria. 2001. Labor Unions, Partisan Coalitions and Market Reforms in Latin America. Cambridge: Cambridge University Press, 250 p.
- MURILLO, Victoria. 2005. Partisanship amidst Convergence: The Politics of Labor Reform in Latin America”. Comparative Politics, 37, v. 4: 441-58.
- MURILLO, M. Victoria y SCHRANK, Andrew. 2005. With a Little Help from My Friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and Labor Rights in Latin America. Comparative Political Studies, 38, v. 8: 971-99.
- NUEVA MAYORIA. 2013. Programa de Gobierno de la Nueva Mayoría. [en línea]: [Fecha de consulta: 4 de enero de 2015] Disponible en: <http://www.onar.gob.cl/wp-content/uploads/2014/05/ProgramaMB.pdf>
- NUÑEZ, Daniel. 2008. Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. Revista Alternativa, No. 25: 23-40.
- PEREZ, Pablo. 2013. Encontrando lo que nunca estuvo perdido. Conciencia de clase y conflicto de clases en el régimen neoliberal chileno. Revista de Sociología, No. 28: 83 – 111.
- PIZARRO, Roberto. 2005. Desigualdad en Chile: desafío económico, ético, y político. Revista Polis. Vol. 4. No. 10. [en línea]: [Fecha de consulta: 12 de enero de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30541019>

- RAMOS, Joseph. 2010. Sindicalismos en el Sur en la era de la globalización. *Revista CEPAL*. No. 100: 97-121.
- REYGADAS, Luis. 2002. Producción simbólica y producción material: Metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología*, vol. XVIII, No. 60: 101-119.
- ROCHI, Verónica. 2007. Populism and Neopopulism in Latin America: Clientelism, Trade Union Organisation and Electoral Support in Mexico and Argentina in the '90s. *The Fondazione Eni Enrico Mattei. Note di Lavoro* No. 41. [En línea]: [Fecha de consulta: 15 de enero de 2015] Disponible On-line: <http://www.feem.it/Feem/Pub/Publications/WPapers/default.htm>
- ROJAS, Jorge. 2010. Las políticas laborales en Chile: 1900-1970". *Archivo Chile* [En línea], (Fecha de consulta el 12 de diciembre 2013), Disponible On-line: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/rojasfj/rojasfj0007.pdf
- SEN, Amartya. 2000. Social exclusion: Concept, application, and scrutiny. *Social Development Papers* No. 1, Manila. Office of Environment and Social Development. Asian Development Bank, 54 p.
- 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.
- SILVER, Beverly. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press, 260 p.
- TOURAINÉ, Alain. 1989. Acción sindical y desigualdad social. *Proposiciones* 17:79-83.
- UGARTE, José Luis. 2013. El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista chilena de derecho privado*, No. 20: 185 – 213.
- VITALE, Luis. 1998. *Historia social comparada de los pueblos de América Latina*. Tomo III. Punta Arena, Chile: Comercial Atelí, 232 p.
- WACHENDORFER, Achim. 1990. Sindicalismo latinoamericano, un futuro incierto. *Revista Nueva Sociedad*, No. 110: 80 – 91.
- WESTERGAARD, Jhon. 1977. Class, inequality and corporativism. En: HUNT, Alan. (Ed). *Class and Class Structure*. London: Lawrence and Wishart, 192 p.
- WRIGHT, Erik Olin. 2000. Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, v. 105, No. 4: 957 – 1002.
- ZAPATA, Francisco. 2003. ¿Crisis del sindicalismo en América Latina? *International Institute of Social History*. University of Amsterdam [En línea], (Visitado el 13 de Noviembre de 2012), Disponible en: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>