



ESCUELA DE ANTROPOLOGÍA

Consecuencias del Plan Laboral de 1979
impuesto por la dictadura cívico militar en Chile.
Sindicalismo y el modelo de relaciones laborales

Alumno: Claudio Moreno Pantoja

Profesor Guía: Elías Padilla B.

Tesis para optar al grado de Licenciado en Antropología
y al título de Antropólogo

Santiago, Agosto 2017

Resumen

La presente investigación se centra en las consecuencias originadas en el modelo de relaciones laborales y el sindicalismo chileno, producto del Plan Laboral de 1979, impuesto por la Dictadura Cívico Militar, encabezada por el general Augusto Pinochet Ugarte. Este hecho marca el comienzo de la instalación del modelo neoliberal como orientación económica, y el comienzo de una época marcada por la violencia, la persecución y la precarización del mundo del trabajo, los sindicatos y sus dirigentes con consecuencias que se extenderán más allá del advenimiento de la democracia en el año 1990.

Para este propósito se realizó una revisión de literatura social, económica e histórica, que aborda desde el año 1924, cuando se dictaron las primeras leyes obreras, con el objeto de identificar cuales fueron, y como influyeron sobre el movimiento sindical de aquella época, que desde fines del siglo XIX comenzaba a adoptar diferentes formas, y expresiones de defensa de los derechos laborales, así como modos de organización obrera.

Esta revisión se extiende superficialmente hasta la actualidad, y pretende dar contexto a la descripción de las consecuencias que tuvo la imposición del Plan Laboral de la Dictadura Cívico Militar, sobre el movimiento laboral chileno, y los factores que influyen sobre el mundo del trabajo y las relaciones laborales en la actualidad.

Palabras clave: Sindicalismo Chileno - Movimiento Obrero - Plan Laboral 1979 - Dictadura Cívico Militar.

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTOS BÁSICOS.....	5
1.1 Introducción	5
1.2 Antecedentes del tema	6
1.3 Fundamentación de la investigación	9
1.4 Pregunta de Investigación.....	13
1.5 Objetivo general.....	13
1.6 Objetivos específicos	13
1.7 Hipótesis	14
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	15
Transformaciones y tensiones del concepto de trabajo	15
2.1 El concepto de trabajo en Marx.....	22
2.1.2 Marx y la división social del trabajo.....	24
2.1.3 Durkheim y la división del trabajo	26
2.1.4 Weber y el espíritu del capitalismo	27
2.1.5 La fuerza de trabajo humana y la clase obrera	29
2.1.6 “El fin teórico del trabajo” o la mantención de su centralidad.....	35
2.2 Sindicatos en el contexto histórico - político de Chile entre 1924 y 1973.....	41
2.2.1 Sindicatos, federaciones, confederaciones, multisindicales, sindicalismo y movimiento sindical	58
2.3 Dictadura cívico-militar en Chile y movimiento sindical.....	61
Violaciones a los derechos humanos en el mundo sindical	61
2.4 Globalización y Neoliberalismo en Chile	68
2.4.1 Influencia de las ideas neoliberales en dictadura militar y la reestructuración económica productiva	71

2.4.2 Modelo de relaciones laborales en Chile y Plan Laboral de 1979	79
2.5 OIT Organización Internacional del Trabajo.....	84
2.6 Sindicalismo, identidad y afiliación sindical.....	86
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO.....	97
3.0 Tipo y diseño de la investigación	97
3.1 Delimitación del campo de estudio:.....	98
Actores, escenario, universo y muestra de estudios.....	98
3.2 Métodos y técnicas de Recopilación de datos	99
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	102
Categorías de Información: Análisis Descriptivo y Análisis Interpretativo.	102
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	123
CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	137
CAPÍTULO 7: ANEXOS	142
Entrevistas	142

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTOS BÁSICOS.

1.1 Introducción

El presente estudio propone identificar cuáles son las consecuencias del Plan Laboral de 1979, sobre el movimiento sindical chileno, el modelo de relaciones laborales y el trabajo. Para cumplir este objetivo, se hizo una revisión bibliográfica identificando hechos socio-laborales, y sindicales, desde comienzos del siglo XX hasta la actualidad, describiendo sus principales características, apoyado en la historia social y política del país. Esto con el objeto de poder describir las consecuencias originadas por el Plan Laboral, sobre el mundo del trabajo y los sindicatos en el Chile actual, y de este modo entregar un punto de comparación entre el modelo antiguo de relaciones laborales, es decir antes de la imposición del Plan Laboral, y después de este.

En los capítulos se examina el papel del trabajo y su significación, cambios y permanencias, desde un enfoque histórico y antropológico. Este último se construye en la narrativa del texto, que presenta al trabajo como una actividad exclusivamente humana y aborda sus transformaciones, y los roles que este cumple en la sociedad. A partir de hitos históricos y hechos sociales, el desarrollo del texto representa los sindicatos como una manifestación u expresión de cotidianidad obrera, es decir, describe el quehacer del sindicato en su contexto, y en ese lugar intenta comprender su elemento primordial (evitando la teorización) como autentica expresión social, política, laboral y cultural de este país. También se pretende evaluar, o reconsiderar el papel de la sociedad civil, y su responsabilidad en la imposición y mantención de la Dictadura Cívico Militar, y el rol que jugó, una selecta parte de la intelectualidad económica de la época, influyendo sustancialmente sobre la imposición del modelo neoliberal en Chile.

1.2 Antecedentes del tema

Con la dictadura cívico militar¹ iniciada en Chile en el año 1973 por el general Pinochet, la Junta Militar, y el apoyo de una amplia gama de actores civiles, e intelectuales de derecha, ligados principalmente al sector empresarial, se impusieron una serie de medidas restrictivas que quebraron todo orden democrático que hasta la fecha imperaba en Chile. Uno de los puntos centrales de las medidas impuestas, se focalizó en reestructurar la macroeconomía con una política de “*estabilización económica*” (eufemísticamente llamada así por sus gestores) orientada por los criterios de un grupo de economistas de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), estudiosos de las ideas de la escuela de Chicago, liderada por el economista norteamericano neoliberal, Milton Friedman.

Este conjunto de medidas económicas venía fraguándose desde 1956, producto de un convenio celebrado ese año entre PUC y la Universidad de Chicago. El objetivo del convenio fue capacitar y entrenar en Ciencias Económicas a un grupo de profesores de PUC.

Años más tarde entre 1967 y 1968 algunos de esos mismos economistas, entre ellos, Sergio de Castro, Pablo Baraona y Emilio Sanfuentes organizaron un curso de Economía dirigido exclusivamente a empresarios, quienes, satisfechos con el resultado, solicitaron la elaboración de un programa económico para el candidato de la derecha política a la presidencia, Jorge Alessandri Rodríguez (S. De Castro y J.C. Méndez, 1992:7).

El programa no fue considerado como prioritario por el candidato, y señaló que las medidas ahí propuestas debían desarrollarse de manera gradual, forma que no coincidió con lo sugerido por los economistas, quienes recomendaban la total y rápida implementación de sus medidas.

¹ En adelante DCM.

Las propuestas económicas forjadas en el programa económico, originalmente para el candidato presidencial Jorge Alessandri, que representa a los conservadores y liberales, a la burguesía chilena en las elecciones de 1970, que será apoyado por Estados Unidos a través de la multinacional I.T.T, posteriormente fueron retomadas, e implementadas cinco años más tarde, con todo el rigor y la violencia que la DCM desde el año 1973 en adelante, y sin importar el medio o las consecuencias, impuso en Chile.

Las medidas económicas, entre otras cosas, impactaron brutalmente los salarios de los trabajadores, suspendieron los derechos y actividades de los sindicatos, persiguieron sus dirigentes, comenzaron un proceso profundo de reestructuración económica productiva, y finalmente modificaron el sistema o modelo de relaciones laborales² chileno, que tiene su origen o antecedente primario en el código laboral del año 1931.

En la práctica, ello significó la imposición de profundas reformas al entramado de normas jurídicas que regulan el mundo del trabajo, los sindicatos y sus derechos. Principalmente se persiguió atrofiar la organización sindical y a sus dirigentes, suspender los derechos colectivos y fundamentales del trabajo, afectando las reglas y dinámicas de organización, y funcionamiento que hasta esa fecha (1973) regulaban la relación capital-trabajo en Chile.

En el desarrollo del presente trabajo, precisamente se abordan estos campos de estudio, laboral y sindical, focalizándose en las consecuencias originadas por el Plan Laboral impuesto en Julio de 1979 a través del Decreto Legal, D.L. 2756, en período de DCM.

² Por modelo de relaciones laborales o sistema de relaciones laborales, entenderemos la “trama normativa integrada (en el sentido de funcionar como un sistema), conformada por las reglas que han ido construyéndose para el gobierno de las relaciones industriales, también llamadas relaciones laborales, en donde, si se las entiende como relaciones de fuerza, lo que importa es determinar quién toma las decisiones y de qué manera. Citado en Narbona, 2015: p.2.

El Plan Laboral impacta directamente al movimiento sindical y el modelo de relaciones laborales, y encuentra sus fundamentos ideológicos en los planteamientos del programa económico elaborado por los economistas de la Pontificia Universidad Católica.

Sus ideas fueron adaptadas y desarrolladas por el ministro del Trabajo en el periodo de DCM, José Piñera, influenciado completamente por los preceptos neoliberales de la Escuela de Chicago. Según el propio De Castro “las orientaciones fundamentales del programa económico eran la apertura de nuestra economía, la eliminación de prácticas monopólicas, la liberación del sistema de precios, la modificación del sistema tributario por uno más neutral, eficiente y equitativo, la creación y formación de un mercado de capitales, la generación de un nuevo sistema previsional, la normalización de la actividad agrícola nacional, destrozada por la Reforma Agraria, y la protección de los derechos de propiedad” (S. De Castro y J.C. Méndez, 1992:8).

Dicho Plan Laboral en lo relativo al ámbito sindical, se cimienta sobre cuatro pilares sostenedores, a saber: 1) una negociación colectiva sólo para el nivel de empresa, 2) huelga que no paraliza los centros de trabajo, 3) la introducción del paralelismo organizacional, y 4) la despolitización sindical (K. Narbona, 2015:6). Estos cuatro pilares en la práctica hacen que el poder negociador y la capacidad de ser actor social del sindicato, a través de sus trabajadores organizados, pierda protagonismo y el rol del sindicato prácticamente se desvanezca entre la prohibición legal y la represión física en las calles.

Este Plan Laboral se enmarca dentro de las ambiciones mayores de la DCM, que, como proyecto país, en lo económico, laboral y cultural, buscó la más abierta y completa liberalización del mercado, y se establecieron las bases del neoliberalismo sobre la economía y la sociedad, fenómeno que compartieron varios países de la región. En tiempo simultáneo, “se impuso en América Latina un modelo económico que aboga por la regulación de la vida social a través del mercado y por la prescindencia del Estado, o si se quiere poner en términos más amplios, por la

prescindencia de la política en la regulación de los conflictos sociales” (M. Espinoza En: J. Ensignia (Ed.), 2005:11).

Las relaciones laborales, el trabajo, el sindicalismo y el conflicto social están al centro de esta investigación, buscando demostrar que el Plan Laboral, entre otras consecuencias generó un debilitamiento sindical al extremo de lograr desactivar y paralizar la acción colectiva del derecho del trabajo, promovió y permitió la intolerancia sindical, y aspiró profundamente a la “desregulación normativa en la relación capital-trabajo” (M.E. Feres, Henríquez, H. Durán, G. López, D, 2009: 26), que incluso hoy se muestra en plena vigencia.

1.3 Fundamentación de la investigación

Según plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), opinión que aquí se comparte, el trabajo es por excelencia el espacio donde los seres humanos establecen, desarrollan, crean y recrean relaciones sociales e interpersonales, y es una fuente inagotable de obtención de identidad, desarrollo y crecimiento en aspectos fundamentales de la vida de las personas.

Lejos de ser, solo una actividad productiva, y generadora de ingresos. “Se trata a la vez de una responsabilidad individual y de una actividad social” (OIT, 2006: 5). Pero su ausencia, es decir el desempleo y la falta de trabajo, dicho de otro modo, la incapacidad de vender la propia fuerza de trabajo en el mercado laboral, es también una potente “fuente de frustración” (Ídem), angustia, marginación, y un factor determinante en la condición de desarticulación de redes sociales y culturales de las personas.

El rol del trabajo en el capitalismo globalizado es central, no solo para su propia reproducción, sino para comprender la propia sociedad moderna. En parte la sociedad se conforma sobre las bases del desarrollo del trabajo productivo de un país. La calidad del empleo y el trabajo, y la forma en cómo se establecen las relaciones laborales, y las pautas o leyes que rigen esas dinámicas, dicen mucho

sobre una sociedad, son indicadores de una cultura, y rasgos determinantes en el modo de organización y sustentación que han adoptado.

El trabajo como resultado de una actividad social, lleva aparejado otro rol, que cumplen las personas que trabajan, la mano de obra, los trabajadores organizados y sus objetivos laborales y políticos, encarnados en la clase trabajadora, en la clase obrera que da estructura para que surja el movimiento sindical, como figura que cumple la función de ser interlocutor entre el empleador, y las peticiones laborales de las masas de trabajadores. A la vez interlocutan con el gobierno y los partidos políticos, quienes también tienen representación al interior del movimiento sindical, desde sus orígenes.

En el seno, y en la forma como se configuró la relación capital-trabajo en Chile, se conserva una asimetría de poder y una larga lista de abusos, profundamente enquistados en el desarrollo de su historia³, agudizados en el periodo de la DCM, producto entre otras políticas, de la aplicación del Plan Laboral en 1979. Contexto en el cual la clase obrera organizada a través de sindicatos, y diferentes tipos de organizaciones sociales y de trabajadores, aunque completamente golpeadas y debilitadas, fue central en el desarrollo de las luchas sociales por conquistar una sociedad democrática y más justa en el Chile del siglo XX.

Sin ignorar el hecho de que sus logros o resultados estaban disminuidos en su alcance y accionar, por el profundo quebrantamiento y retrocesos vividos desde 1973 con la imposición por la vía de las armas la DCM, que “dirigió inicialmente sus esfuerzos a dismantelar las instituciones democráticas y a recrear un nuevo orden económico y político social. Los costos de esta reconstrucción recayeron fundamentalmente sobre los partidos políticos, el movimiento sindical y los sectores populares” (P. Frías, 1993:19).

El empleador es dueño del capital y del empleo, en ese marco surge el dirigente sindical, con mayor notoriedad y presencia a comienzos del siglo XX, inspirado por

³ Para una profundización de este tema revisar: Salazar, G. Historia de la acumulación capitalista en Chile. Curso dictado en el campo de prisioneros políticos Tres Álamos. 1976.

las más humanas demandas, ante la ausencia de un Estado protector, garante de derechos. El sindicalismo es resultado de la necesidad de auto-organización para protegerse de los abusos del patrón, adoptando para poder sobrevivir, diferentes formas de organizarse y actuar, dependiendo del contexto político y económico de Chile y el mundo.

Dar cuenta de cuál fue ese rol histórico, incluyendo sus diferentes cambios, permanencias, tensiones y rupturas, en específico a raíz de la imposición del Plan Laboral de 1979, y su categórico cambio en la normativa laboral y sindical, junto a describir y examinar la naturaleza y características del trabajo, su desarrollo o evolución, como concepto y actividad productiva, apoyado en literatura y el testimonio vivo de actores que han formado parte de la historia del movimiento sindical, es el motivo que lleva a elaborar esta tesis.

Creo necesario señalar, que la idea de investigar e intentar aportar en el central campo de las relaciones laborales y los sindicatos, y pretender hacer lo que se llama “*Antropología de los Campos Laborales*”, tiene que ver con hacer una revisión bibliográfica sobre el tema sindical y laboral en Chile, y actualizar su importancia en el desarrollo de la conformación de la sociedad chilena. Considerando a la vez, relevante el hecho de que el desempleo, y el trabajo en sus formas precarias o inseguras provocan efectos no solo económicos y sociales en las personas también tiene efectos en la subjetividad y la percepción de los chilenos sobre la sociedad en que vivimos.

Es lo que el Programa de Naciones Unidas P.N.U.D ha venido tipificando como <el malestar social> que se manifiesta en el temor y la desconfianza de los grupos sociales, particularmente entre los más desposeídos con relación a sus posibilidades de integración social, una de cuyas claves es el empleo y los ingresos. Y más grave aún, desconfianza en las propias instituciones del sistema democrático para asegurar un marco mínimo de equidad” (M. Espinoza En: J. Ensignia (Ed.), 2005:22).

Por otra parte, aproximarse al mundo del trabajo y aportar en la definición de lo que significa este concepto en la actualidad, identificando cuáles son los rasgos que caracterizan el trabajo en Chile, me parece profundamente importante. Y como está planteado en el objetivo general, determinar cuál ha sido el impacto, responsabilidad y alcances que el Plan Laboral de 1979 tuvo, o aún tiene sobre los sindicatos, y la configuración del modelo de relaciones laborales chileno, el empleo y el trabajo, integrando en esta descripción, la memoria de actores vivos que han sido protagonistas de la historia laboral y sindical del país.

A objeto de responder, el porqué de esta investigación, mencionar que el interés nace hace varios años atrás, producto de una experiencia laboral como Coordinador del área de Formación y Capacitación Sindical, en la Central Unitaria de Trabajadores CUT, y actualmente encontrarme dedicado al trabajo de Formación Sindical, con distintas organizaciones de trabajadores. Esta experiencia me permite plantear el problema de la escasa existencia de material de memoria viva, que fortalezca la literatura de origen histórico, sociológico, económico y jurídico que son las disciplinas desde dónde se ha observado, reflexionado y teorizado principalmente en torno a este tema en Chile.

Por último, y a modo de reconocimiento, puesto que no se ha dedicado ningún capítulo, recordar que en la instrucción, en la estrategia, en la palabra oral y escrita, en su oficio de tipógrafo y periodista, en el sentido de fomentar la colectividad y la solidaridad entre la clase obrera, frente a masas de trabajadores en situaciones de explotación y miseria intolerables, suena la voz de Luis Emilio Recabarren, principal impulsor del movimiento obrero y los sindicatos en Chile, quien lamentablemente fallece por su propia mano un 19 de diciembre de 1924 en la casa de Santa Filomena con esquina Loreto, barrio Patronato, Santiago, justamente en el año en que se dictan las primeras leyes obreras. Leyes que él no puede ver en ejercicio.

Hoy en día, año 2017, es completamente vigente su pensamiento sobre las relaciones entre la propiedad privada el capital y quienes trabajan “se entiende por propiedad privada la posesión y usufructo individual sobre la tierra y sus productos, sobre las herramientas, maquinas, y medios de producción, de cambio y transporte. La consecuencia de la propiedad privada es la coexistencia de patronos obreros y la explotación que hacen los patronos del trabajo y los obreros” (Recabarren, 1912:11).

1.4 Pregunta de Investigación

¿Cuáles han sido las consecuencias del Plan Laboral de 1979, impuesto por la dictadura cívico militar, sobre el modelo de relaciones laborales chileno y la organización sindical?

1.5 Objetivo general

Conocer las consecuencias del plan laboral de 1979, implementado por la dictadura cívico militar sobre el modelo de relaciones laborales chileno y la organización sindical.

1.6 Objetivos específicos

1. Describir la organización sindical en Chile antes del Plan Laboral de 1979.
2. Caracterizar el modelo de relaciones laborales chileno, antes del Plan Laboral de 1979.
3. Establecer las consecuencias del Plan Laboral de 1979 sobre la organización sindical.
4. Establecer las consecuencias del Plan Laboral de 1979, sobre el modelo de relaciones laborales chileno.

1.7 Hipótesis

El Plan Laboral impuesto por la DCM en Chile en el año 1979, por medio del Decreto Ley 2.756, ha traído como consecuencias –hasta la fecha- un proceso de atomización y dispersión sindical, y afectado negativamente los derechos del trabajo y derechos económicos al interior del modelo de relaciones laborales chileno, provocando una profunda desarticulación y despolitización forzada entre los trabajadores y trabajadoras en Chile. A su vez, ha reforzado el principio que sostiene que la actividad sindical junto al conflicto social, han sido los instrumentos más importantes que posibilitaron un relativo mejoramiento de los trabajadores en su posición de subordinación en la sociedad, y en el avance de mejores condiciones para el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores y trabajadoras del país.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Transformaciones y tensiones del concepto de trabajo

En el ensayo de 1876: “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”, el teórico alemán Friedrich Engels sostiene que “el trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en Economía Política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, proveedora de los materiales que el convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de la toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.” (F. Engels, 1876:1).

Siguiendo el planteamiento del autor acerca de la centralidad que ocupa el trabajo humano en el desarrollo de la historia del hombre, y en la historia del mundo, se precisa que esa centralidad potenciadora del trabajo humano se encuentra particularmente exacerbada en el mundo post revolución industrial, y con el establecimiento como orden mundial, del sistema capitalista. Pero el trabajo no siempre fue así como lo conocemos hoy.

El trabajo ha representado distintos tipos de actividad y condiciones. Ha sido una actividad dinámica, pero desde la revolución industrial y el proceso de reconfiguración económica, social y tecnológica iniciada en la segunda mitad del siglo XVIII, ha sido el motor responsable del desarrollo de la historia del hombre en la tierra, en todas sus dimensiones. El trabajo ha sido en esencia heterogéneo y comprende elementos objetivos y subjetivos, éticos y morales, económicos, políticos, sociales y culturales.

La economía como disciplina se ocupa de los recursos, de la riqueza, del dinero, la producción, del comercio, de los bienes, de la distribución, etc. Trabaja en estos temas, y en esta actividad genera investigación, empleo y desempleo, genera trabajo y se ocupa de observar las actividades destinadas a la obtención de recursos y a la

sobrevivencia. En las sociedades preestatales, y en las sociedades llamadas primitivas generalmente por los antropólogos, existen diferentes corrientes de estudios económicos con el objeto de comprender el comportamiento de las sociedades. Por ejemplo, la corriente primitivista versus la corriente modernista, formalistas versus sustantivistas. Existe una preocupación teórica que intenta comprender la economía de los pueblos, sobre todo antes del capitalismo como orden mundial.

M. Godelier quien es considerado como parte de la corriente de la Antropología económica marxista, señala que:

“Tres tesis se enfrentan entre los antropólogos a propósito de la definición de lo económico, y esta situación no se diferencia en nada de la que reina entre los economistas desde hace más de un siglo. Según Herskovits, Leclair, Burling, Salisbury, Schneider y todos los que se distinguen a sí mismos como ‘formalistas’, la ciencia económica tiene por objeto el estudio del ‘comportamiento humano en tanto que relación entre unos fines y unos medios escasos que tiene usos alternativos’ (...) Karl Polanyi, Georges Dalton y quienes se declaran partidarios de una definición <sustantivista> y no formal de lo económico, entienden por economía de una sociedad las formas y las estructuras sociales de la producción, de la distribución y de la circulación de bienes materiales que caracterizan a esta sociedad en un momento dado de su existencia. Se reconoce aquí la definición ‘clásica’ de la economía, de Adam Smith y Ricardo, que toman de nuevo en la actualidad los economistas disidentes del marginalismo, como Piero Sraffa. Por

último, los antropólogos, como Marshall Sahlins, Jonathan Friedman, Maurice Godelier, Emmanuel Terray, etcétera, rechazan como los substantivistas la definición formal de la economía, pero estiman que la definición <substantivista> de la economía, si bien no es falsa, sí es insuficiente. Proponen analizar y explicar las formas y las estructuras de los procesos de la vida material de las sociedades con la ayuda de los conceptos elaborados por Marx, por otra parte, de forma inacabada, de ‘modo de producción’ y de ‘formación económica y social’”. (En: J. R. Lobera, 1981).

El trabajo no aparece mencionado como tal, surge como un producto al leer entre líneas, como actividad o tarea, o ejercicio intelectual o físico, se encuentra destinado a la producción de la vida material de las sociedades. Lo económico a su vez figura como la dimensión que se ocupa por comprender el comportamiento humano en el plano de la producción y distribución de bienes materiales, que para ser elaborados necesitan inversión de fuerza de trabajo humana, o del tiempo de trabajo humano, como plantea Marx.

El trabajo da fruto al origen de los estudios del comportamiento económico de los humanos. Indistinto de la técnica empleada o época que tenga por testigo, es el trabajo humano el que permanentemente engendra producción, da origen y diversifica las necesidades y funciones que el hombre desarrolla, por exploración o investigación, y que por obligación cumple en su sociedad.

M. Weber (En: P. Ritzer, 2001) identifica que, en la ética protestante, es decir, en las formas de vida y la moral protestante, se encuentra el “espíritu del capitalismo”. Se introduce en el campo de lo religioso y lo vincula a la dimensión económica. Particularmente en la línea calvinista, señala como a través del desarrollo y amparo

del concepto de profesión, aparece el trabajo como una actividad productiva, que debe ser incesante, con el objeto de alcanzar la gloria de dios. Por su parte el mundo católico pregona que solo a través del sudor de la frente, que representa un sacrificio, se lavan los pecados originales, y es la forma para conseguir el pan (P. Ritzer, 2001).

Malinowski señala que:

“En las sociedades salvajes no existe con certeza una economía nacional, si por el termino entendemos un sistema de intercambio libre y competitivo de bienes y servicios, con el juego de la oferta y la demanda determinando el valor y regulando toda la vida económica. Pero hay un largo trecho entre esto y la asunción de Buecher, de que la única alternativa es una fase pre-económica, donde un individuo o una sola unidad domestica satisface sus necesidades primarias lo mejor que puede, sin ningún otro mecanismo más elaborado que el de la división del trabajo según el sexo, y de vez en cuando cierto regateo. En vez de ello nos encontramos con un estado de cosas donde la producción, el cambio y el consumo están organizados socialmente y regulados por la costumbre, y dónde un sistema especial de valores económicos tradicionales gobierna sus actividades y les estimula a esforzarse. Este Estado de cosas podría llamarse- Economía Tribal”.
En: J.R. Llobera, 1981).

En la cita de Malinowski podemos apreciar, que ésta búsqueda por comprender lo que él llama Economía Tribal, que es un modo particular de organización social de la producción y el consumo, y que responde a valores y costumbres, se parece mucho

al planteamiento de Weber, sobre la vinculación entre factores y motivaciones religiosas, como motores que influyen el comportamiento y la cosmovisión en el campo económico, como sucede en la compenetración de la ética protestante y el espíritu del capitalismo. En el sentido que para comprender los sistemas de valores, prácticas y códigos culturales impresos en las sociedades sean preestatales, primitivas, o modernas, en diferentes momentos del tiempo y espacios territoriales, es necesario estudiarlas en su especificidad sin un afán comparativo. Hasta que aparece el modo capitalista como el nuevo orden económico mundial. Por lo tanto, queremos plantear que existen distintos tipos de economías, así como distintas concepciones y formas de comprender y desarrollar el trabajo humano a lo largo de la historia. Y que el trabajo se encuentra vinculado a las formas de producción, consumo o sobrevivencia, junto a la dimensión económica de la vida.

El trabajo, como propone C. Marx, es primero un proceso que se da entre el hombre y la naturaleza, por lo tanto, también es un concepto heterogéneo acompañado de una evolución que no es lineal, que es sincrónica, que está presente en el mismo tiempo, pero con expresiones y características distintas en cada cultura y lugar. No es posible equiparar el trabajo, o alguna actividad productiva destinada a la elaboración de mercancías u objetos, en la Europa de finales de la Edad Media, con el trabajo en las culturas prehispánicas indígenas de Latino América en el 1500, u en otros periodos.

Por ejemplo, en la Grecia clásica el trabajo era considerado exclusivamente como una actividad manual, ejercida por no ciudadanos, esclavos, o en el nivel de artesanos o artistas. Y en este sentido el trabajo ha estado sujeto a distintas escalas de valoración social y económica, respecto de la posición que las personas ocupan en su sociedad. En la misma Grecia el trabajo intelectual no era considerado una actividad productiva, sino más bien reflexiva relativa al cultivo del alma el intelecto y el espíritu, había una mirada peyorativa hacia al trabajo manual (M. Hopenhayn, 2001).

Según M. Hopenhayn:

“La desvalorización del trabajo manual en la Grecia Clásica, contrasta con su exaltación en los textos sagrados de pueblos que vivieron en el Medio Oriente y cuya existencia data también de antes de la era cristiana. Una posible explicación es que la división del trabajo que desarrolló la civilización helénica no tuvo paralelo entre los caldeos o hebreos, cuya existencia se mantuvo ligada a actividades agrícolas, y cuya modalidad social no trascendió el ámbito del clan familiar o pequeña comunidad. Esta diferencia respecto de la sociedad griega contribuyó también a que se considerara el trabajo desde una óptica distinta. La producción comunitaria constituyó la base para una estructura social y de relaciones humanas menos compleja que la sociedad de clases propia de la Atenas del siglo V a.C.” (M. Hopenhayn, 2001:41).

Por lo tanto, es necesario señalar que existen muchas formas bajo las cuales el trabajo aparece como tarea o actividad, en el desarrollo de la historia del hombre en la tierra. Y que este cumple una función fundamental como sostenedor de las estructuras sociales y como reflejo cultural de la posición que cada uno ocupa en la estratificación social.

Por ejemplo, el trabajo vinculado a la aparición de la agricultura en Egipto y Asia, alrededor del año 7.000 a.C. Nace, en esencia, como una actividad productiva que acompaña la caza y la recolección, con la finalidad de obtener alimentos y recursos suficientes para cubrir las necesidades, y posteriormente permitir el gran salto del paso de la sociedad nómada a la sedentaria. Este proceso estuvo cruzado por el

trabajo humano, probablemente lleno de episodios fortuitos, y con mayor seguridad obteniendo resultados producto de la observación, la experimentación, el ensayo y el error. Sin embargo, esta representación del trabajo se sitúa recién en el periodo conocido como Neolítico, en el que, las sociedades evolucionaron desde la caza, recolección y pesca, hasta la agricultura y la ganadería.

Pero los sistemas económicos que siempre han ido acompañados del trabajo humano, en sus diferentes facetas.

Según sostiene R. Lee:

“En términos evolutivos, el origen de lo que llamamos el sistema económico es un fenómeno relativamente reciente. Aparece en el Pleistoceno, probablemente hace menos de dos millones de años, cuando los primeros hombres comenzaron a reunir los recursos y a partir de aquel momento rompieron la autosuficiencia individual de los animales. Habitualmente se supone que las mujeres fueron los primeros ‘bienes escasos’ o medios de intercambio (White 1949, p. 316; Levi- Strauss 1949: 35-86). No obstante, lo más probable es que la comida fuera el primer medio de intercambio y que tales intercambios constituyan el fundamento de la vida social”. (En: J.R. Llobera, 1981:36-37).

Por lo tanto diremos que el trabajo ha sido vehiculizado por diferentes motivos, ya sea para el elemental mantenimiento de la vida común de un grupo humano o colectivo, como una tarea productiva, como actividad creativa, como sacrificio, como actividad transformadora de la naturaleza y el entorno, con el fin de satisfacer necesidades humana, como una tarea reproductiva, como labor de sobrevivencia, y también con el ejercicio intelectual “que se identifica con la libertad y la esencia del hombre, se presenta como opuesto a la naturaleza servil y humillante del trabajo físico” (P. Rieznik, 2001:5).

Es importante reconocer en este primer acercamiento que el trabajo entonces se relaciona también con los procesos internos que cada ser humano acumula y transforma. Y con las estructuras y relaciones sociales que se establecen como pautas comunes a la mayoría de los miembros de una sociedad, según estos ocupen u ostenten una posición en la organización social. Y que el trabajo humano, aunque está presente como tarea, actividad, incluso labor, la “noción de trabajo no existe en numerosas sociedades y que sólo en la modernidad, en el mundo burgués, se distingue al trabajo de otras actividades y se delimita con una fisonomía propia, indistinguible en cualquier época precedente” (P. Rieznik, 2001:7).

El papel de la tecnología y el desarrollo de las técnicas, que han acompañado al trabajo humano en el afán de transformación de la naturaleza, en virtud de sus necesidades y proyectos, ha sido fundamental y han permitido lograr avances revolucionarios que cada cierto tiempo provocan grandes cambios en la forma de la producción material de vida social. “Es sabido que la historia de la humanidad se enlaza con el constante desarrollo de las técnicas productivas. Ello se constata al analizar las continuas transformaciones del trabajo en las distintas épocas de la historia, hasta la gestación del trabajo asalariado. Este fue resultante de otro proceso de cambios copernicanos: el paso del feudalismo a la creación de los Estados modernos” (N. Bobbio, 1992).

2.1 El concepto de trabajo en Marx

Carl Marx se doctoró en filosofía en el año 1841 en la Universidad de Berlín, muy influenciado por el pensamiento hegeliano, no obstante, criticaba el carácter abstracto de su pensamiento, puesto que para Hegel el despliegue de la historia, era el despliegue del concepto que se funda en las leyes de la dialéctica, compuesta por la tesis, antítesis y síntesis. A diferencia de Marx, quien plantea que el despliegue de la historia, no es otra cosa que el despliegue de la división del trabajo. Sostiene que las ideas son indisolubles de las relaciones sociales, no las divorcia, ya que estas

deben necesariamente proceder de organismos corpóreos, las personas. (En: G. Ritzer, 2001:188).

Según C. Marx las personas poseen un potencial humano dividido en dos áreas, las capacidades y las necesidades, las primeras las explica como facultades y aptitudes, y las necesidades estarían constituidas por los deseos de las personas, que varían según los entornos sociales, en los que identifica dos tipos de capacidades y necesidades: Unas naturales, que son las que compartimos con los demás animales del reino, y otras que son específicamente humanas. (En: G. Ritzer, 2001).

Un punto fundamental en el planteamiento de C. Marx, y aquí recogido como pilar para sostener lo que pensamos sobre el trabajo humano, es la importancia y centralidad de la conciencia. Según C. Marx el núcleo de la noción de potencial humano reside en que los hombres se distinguen de otros animales por su conciencia y la capacidad de vincular esta conciencia con las acciones a posteriori. Es decir, la conciencia de una necesidad es potencialmente el vehículo para modificar la naturaleza o el entorno en favor de satisfacer esa necesidad. ¿Cómo aplico una fuerza humana sobre la materia?, la transformo y la adapto para sí. Esa actividad transformadora, productiva, al fin y al cabo, es el trabajo, y según Engels, su principal órgano, la mano. (En: G. Ritzer, 2001:195).

C. Marx sostiene que la conciencia se encuentra en las personas “reales” de carne y hueso, y que mediante el uso de la conciencia las personas realizan la acción política, fundamental en su pensamiento. Las mentes humanas a diferencia de los animales, son capaces de elegir entre actuar o no, planear la acción que se va a realizar, mediante la concentración, de lo que obtenemos como producto, un ser altamente social, capaz de transformar su entorno.

El hombre, plantea, posee la capacidad de regular y controlar sus actividades mediante la conciencia, ya que esta crea en la imaginación estructuras, que luego puede construir en la realidad, lo cual no es otra cosa, que la planificación previa al

trabajo. Este último entonces una expansión de la conciencia, emanada de procesos mentales.

2.1.2 Marx y la división social del trabajo

C. Marx realiza su estudio del desarrollo de la división del trabajo, basado en los planteamientos del evolucionista Henry Lewis Morgan. En ellos identifica un estadio inicial del hombre, donde la división del trabajo no era determinada por la dominación de unos sobre otros (como sucede en la actualidad), sino que estaba basado en la solidaridad y en la colectivización de las distintas tareas, es decir, que al no estar desarrollada la especialización y la división del trabajo “todos hacían de todo” lo que permitiría que la producción del todo social es para el todo, (al igual que Engels, quien sostiene que la historia del hombre, es a la vez la historia de su propio trabajo).

A esto C. Marx lo denomina con el nombre de comunismo primitivo, este estadio es la antítesis de la sociedad de clase, a la que se llegaría debido al aumento de la población, de las necesidades, de las relaciones sociales y de la división del trabajo, esto en conjunto conlleva a la producción de excedentes, es decir producción no para el consumo directo. Es en este momento histórico donde Marx explica que surge la necesidad de un ente que administre el todo producido, una autoridad, “los amos” la clase dominante.

Cuando surge esta autoridad se divide el trabajo, a unos se les escinde del trabajo intelectual relegándolos al trabajo físico (como ya se explicó con ejemplo de esclavos e intelectuales). “En tal sociedad los trabajadores no trabajan para sí mismos, para satisfacer sus propias necesidades. Trabajan para los capitalistas, que les pagan un salario de subsistencia a cambio del derecho a utilizarlo en lo que deseen.” (En: G. Ritzer, 2001:202).

En esta fractura donde se produce la lucha de clases, es decir, que el dominio sobre los medios de producción queda en manos de unos pocos, la clase dominante, encarga el trabajo físico a los dominados. Por lo tanto, la clase dominante al

adjudicarse tanto de los medios de producción como de la producción, enajena así, al productor de su producto, dando lugar a la propiedad privada. En este traspaso se genera una tensión en las relaciones sociales de producción.

Dentro de la sociedad de clases, C. Marx identifica tres estadios distintos, donde la idea básica de la división del trabajo derivaría de su distinción entre los propietarios de los medios de producción y aquellos que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a los propietarios, a los dueños del capital.

En dichos estadios C. Marx identifica superestructuras que corresponden al modo de producción que se utiliza en cada estadio: Primero modo de producción esclavista, donde la superestructura estaría determinada por los mitos, aquí las clases están divididas en amos y esclavos. Segundo: las sociedades feudales, donde la superestructura correspondería a lo que C. Marx acotó como la Fe universal, y en donde además las clases las grafica como siervos y señores. Y tercero: La sociedad capitalista, caracterizada por la enajenación del trabajo, producto de los avances tecnológicos que corresponden a la superestructura, identificada en este estadio por el conocimiento científico. Dicha etapa se encuentra determinada por los burgueses o dueños de los medios de producción y proletariado o trabajadores⁴.

C. Marx identifica cinco consecuencias fundamentales, producto de la división del trabajo: 1) separación del individuo de la colectividad, 2) separación entre el trabajo físico e intelectual, 3) el trabajo individual se inserta en un proceso social, 4) el trabajador es separado de su producto, 5) la especialización del trabajo deshumaniza (En: G. Ritzer, 2001:212).

⁴ Ésta, en su mayor medida correspondería a la etapa actual, caracterizada por una sociedad moderna, globalizada, que integra la economía a un mercado global, con una política de desarrollo neoliberal, que posee organización estatal, que centraliza los poderes de los gobiernos, con sociedades estratificada en clases socioeconómicas, con grandes números de habitantes, diferentes grupos culturales, y gigantes masas de trabajadores que mueven el mundo.

En esa línea argumentativa sostiene que el Estado capitalista de la clase burguesa maneja al proletario o trabajador para que produzca, y considera que si al proletario se lo libera de la dominación, de la autoridad del Estado de la clase burguesa, se provocaría una sobreproducción que extirparía de la faz de la tierra la necesidad de la propiedad privada, que dicha clase eleva a su máxima expresión, y de este modo se daría paso a una sociedad de la abundancia, donde la felicidad se traduce para Marx justamente, en la abundancia.

El comunismo para Marx es inevitable, y el proletario tiene la misión de acabar con la sociedad dividida en clases, porque éste puede producir riquezas que antes de esta división no se habían producido, ya que esta producción no le es ajena, sino que es el producto de su desarrollo, del trabajo humano, en definitiva.

2.1.3 Durkheim y la división del trabajo

En el análisis de una determinada sociedad, E. Durkheim ve en la división del trabajo un “hecho social”, que es uno de sus conceptos de estudio centrales. La división del trabajo social, consiste para él, en una de las pautas para la interacción social, entendida como un hecho material. Es decir, ve el trabajo como un agente dinamizador de la actividad, y socialización entre las personas. Comprende los hechos sociales, como las “estructuras sociales” (En: G. Ritzer, 2001:225).

El autor busca estudiar de manera empírica la sociedad, y sostiene que hay dos grandes tipos de sociedad, una la sociedad primitiva que se caracterizaría por la presencia de una solidaridad mecánica, de estructuras sociales poco diferenciadas y por lo tanto con una escasa división del trabajo. Y un segundo tipo son las sociedades modernas, caracterizadas por una solidaridad de tipo orgánico, basadas en una “refinada división del trabajo” (En: G. Ritzer, 2001:228) en un alto grado de especialización y en el aumento de las relaciones sociales.

Para E. Durkheim, una sociedad caracterizada por una solidaridad mecánica, sigue unida debido a que sus miembros mantendrían aptitudes y conocimientos similares, es decir, que todos compartirían igual tipo de actividades y con responsabilidades semejantes.

Dentro de las sociedades con solidaridad orgánica, los miembros se mantendrían cohesionados producto de su interdependencia en el trabajo. La interdependencia en este caso es fundamental para poder operar con regularidad, ya que la especialización es la que mantiene a la sociedad moderna unida. Unida como un eslabón socio laboral, que se muestra incompleto en ausencia “del otro” que debe cumplir la función conectada a la mía y a la de otros sucesivamente.

“Los cambios en la división del trabajo han tenido enormes implicancias para la estructura de la sociedad, y alguna de las más importantes se reflejan en las diferencias entre los dos tipos de solidaridad: mecánica y orgánica. Su interés al abordar la cuestión de la solidaridad era descubrir lo que mantenía unida a la sociedad” (En: G. Ritzer, 2001:229).

En resumen, lo fundamental del estudio de E. Durkheim, para efectos de esta investigación, es la idea de que el orden social descansa en diferencias presentes en la división del trabajo, dado el tipo de sociedad en el que éste se desarrolle, es decir, que en esta visión se le asigna un papel fundamental al hecho social material del trabajo como una cosa, como un hecho social. Durkheim ve también un valor inmaterial en el hecho de la división social del trabajo, puesto que las relaciones sociales que se producen en esta esfera, permiten minimizar las áreas de conflicto e impulsar relaciones sociales organizadas y estables. (En: G. Ritzer, 2001).

2.1.4 Weber y el espíritu del capitalismo

M. Weber estudia el fenómeno del capitalismo occidental e identifica en él características propias, como la ética protestante, representada en el sistema de

normas y valores. Para Weber, la racionalización comienza a despojar a las tradicionales o carismáticas formas de autoridad, ya que en la burocracia identifica “el más alto grado de eficacia, y es en este sentido, formalmente, el más racional de los medios de ejercer autoridad sobre los seres humanos. Es superior a cualquier otra forma en precisión, en el rigor de su disciplina y en su fiabilidad. Esto hace posible, pues un grado de cálculo de los resultados particularmente alto para los jefes de la organización, y para aquellos que actúan en relación a ellas. Es finalmente superior en eficacia intensiva y en alcance de sus operaciones, y es capaz, formalmente, de ser aplicada a toda clase de tareas administrativas” (En: G. Ritzer, 2001).

Weber sostiene que, en la burocratización de las instituciones, se sitúa la expresión máxima de la racionalización humana, representada tanto en la administración del Estado moderno, como en el modelo de producción capitalista. Nos dice que la racionalización es un suceso cultural que influye en los distintos ámbitos de la vida, derivado de esto construye un modelo de tipos ideales de racionalidad: a) Racionalidad Práctica: Se aceptan realidades dadas y se limitan a calcular las formas más oportunas que se presentan, rompe con los lazos de la magia primitiva, se opone a cualquier cosa que amenace trascender la rutina diaria, desconfía de valores poco prácticos, religiosos o de las utopías seculares, así como la racionalidad teórica intelectual; b) Racionalidad Teórica: Esfuerzo cognitivo por dominar la realidad mediante conceptos abstractos antes que la acción; c) Racionalidad Sustantiva: Ordena la acción en función de valores, implica la elección de medio en función de fines en el contexto de un sistema de valores; d) Racionalidad Formal: Cálculo de medios afines en referencia a reglas leyes y regulaciones universalmente aplicadas” (En: G. Ritzer, 2001: 293-4).

Como es posible apreciar, Weber reconoce y acepta la gran injerencia que la economía tiene para el mundo cultural, y el religioso. Cuando identifica en la ética protestante, el “espíritu del capitalismo” conecta dimensiones de la vida que pueden parecer lejanas, y que sin embargo se influyen total y recíprocamente.

“La ética protestante no trata del ascenso del capitalismo, sino más bien del origen de un espíritu peculiar que finalmente hizo que el capitalismo moderno y racional (en la antigüedad existió cierta forma de capitalismo) se extendiera y llegara a dominar la economía”. Acerca de la relación existente entre el trabajo y la dimensión religiosa, y su influencia en el ascenso del capitalismo, Weber sostiene que “la valoración religiosa del trabajo incesante, continuado y sistemático en la profesión, como medio ascético superior y como comprobación absolutamente segura y visible de regeneración y de autenticidad de la fe, tenía que constituir la más poderosa palanca de expansión, del... espíritu del capitalismo”. (En: G. Ritzer, 2001: 307).

2.1.5 La fuerza de trabajo humana y la clase obrera

M. Hopenhayn (2001) analiza el estudio de Herbert Marcuse, acerca del carácter fenomenológico del concepto de trabajo, y sostiene que:

“En una perspectiva más fenomenológica, el trabajo se define por el sentido que el trabajador encuentra en su actividad, y no por nociones dadas de antemano. Visto así estaría siendo reconceptualizado constantemente por la vivencia personal en el proceso mismo del trabajo. Las doctrinas encontrarían aquí su límite ante una noción fuerte de praxis que no remite a una esencia pre-existente. Tal noción fenomenológica es probablemente, la que mejor se ajusta a una concepción secularizada del trabajo”. (M. Hopenhayn, 2001:97).

Esta forma de comprender el concepto de trabajo encuentra plena vigencia en los estudios actuales sobre trayectorias laborales donde la dotación de sentido viene dada por la propia experiencia del trabajo o su ausencia. Y en general podemos apreciar que toda definición o acercamiento hacia la comprensión del concepto de trabajo o a la actividad de trabajo, tiene que ver con, cómo se vincula la organización misma del trabajo con el desarrollo material socio-económico de un tiempo o momentos determinados de una civilización, sociedad, o cultura.

De este modo, “algunos enfoques enfatizan el rescate de un sentido “objetivo” del trabajo, concibiéndolo como la transformación que hace el hombre de la naturaleza, como una actividad que le permite tomar conciencia (C. Marx) de su quehacer y que se efectúa en determinadas relaciones sociales de producción. El trabajo es la actividad humana que diferencia a las personas de los otros seres vivos y en este sentido, existe desde la existencia del género humano (cómo plantea Engels). Desde una perspectiva opuesta se trata de recuperar una noción “subjetiva” del trabajo que incorpore las valoraciones y representaciones que las sociedades y los sujetos se forman de él en distintos contextos históricos. Es decir, más allá de sus contenidos objetivos, lo relevante sería apreciar que idea de trabajo se construye socialmente en diferentes lugares y tiempos”⁵ (A. Aravena, s.f.:5).

Diremos entonces, a partir de la revisión de los planteamientos, que el trabajo es una construcción humana, en tanto actividad realizada por humanos, sin embargo, es ante todo una construcción social, que responde a diferentes tiempos y contextos imprimiendo las características que la actividad productiva y el desarrollo económico y las creencias que corresponden con esa época.

Como se presenta al comienzo de este capítulo “en la edad media había un desprecio social por el trabajo, se le entendía como un castigo, y era realizado básicamente por las clases bajas. El trabajo es visto como sufrimiento y señalaba

⁵ Los paréntesis no corresponden al texto original, tienen por objeto vincular los planteamientos anteriores.

una situación de exclusión social de las clases subalternas más que de inclusión en las estructuras de la sociedad. Esta situación solo se modificó después de la revolución industrial y de la influencia del luteranismo y el calvinismo principalmente” (A. Aravena, s.f.:6).

En la actualidad no tener trabajo, no tener empleo significa estar excluido, y como plantea la OIT esto es una gran fuente de frustración y estancamiento social, puesto que en la sociedad capitalista neoliberal no trabajar significa estar fuera, o acceder de manera muy limitada a espacios de socialización, no poseer recursos para la obtención de mercancías, para cobertura de necesidades, incluso para la obtención de más educación, en el caso chileno, que pueda significar una mayor chance de conseguir empleo. La misma formación de procesos identitarios vinculados a los oficios y profesiones, se ve limitada, no excluida completamente de la participación en grupos sociales o culturales que irradian identidad, pero con bajos niveles de participación. El que más trabaja es mejor, más valorizado, mientras más especializado mejor visto en la actualidad, mayor puntaje para su estatus social, puesto que la carga valórica del “trabajo dignifica al hombre” aún es plenamente vigente. En cambio, el que trabaja menos se asocia a conceptos como el conformismo, la flojera y pocas ganas de surgir y ser alguien en la vida.

Coincidente con el planteamiento de C. Marx que concuerda con el de P. Baltera y J. Dussert (2010), y en el sentido del movimiento del capital en el mundo, y el papel que el trabajo juega en eso, también con I. Wallerstein (2005), el antropólogo argentino P. Rieznik (2001) afirma que:

“Es claro, sin embargo, que la propia modernidad es imposible de ser concebida sin un desenvolvimiento propio de los resultados del trabajo. Es la capacidad humana de transformar la naturaleza la que en un estadio histórico determinado de su evolución creó las condiciones que permitieron, primero, la acumulación original de capital y más tarde, el

despliegue de la industria, la configuración de mercados compatibles con la extensión y los requerimientos de la circulación a escala nacional e internacional. El trabajo, la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia”. P. Rieznik, 2001:1).

También F. Engels (1876), hace ya más de 140 años lo expresó de manera categórica en su ensayo el papel del trabajo en la transformación del mono en hombre.

Sin embargo, afirma P. Rieznik “solo con el capitalismo el poder social del trabajo encuentra una dinámica y un modo de producción que hace de su rendimiento creciente la clave misma de su existencia” (P. Rieznik, 2001:1).

El rol de la fuerza de trabajo en el modo de producción capitalista es central. “El uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo”. En el proceso de producción “entendemos por capacidad o fuerza de trabajo el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que este pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase”. (C. Marx En: G. Ritzer:106). El trabajador es quien posee la *mercancía específica* llamada fuerza de trabajo, que *no sirve de nada si no se vende* (Ibídem) y qué es clave en el proceso de producción.

A. Aravena sostiene que, “la reivindicación del trabajo como valor social aparece en el naciente capitalismo y desde el siglo XIX con más fuerza. Aquí es donde el tema de la moral laboral adquiere relevancia”. (A. Aravena, s.f:6).

El trabajo deja de ser percibido sólo en su dimensión negativa (como sufrimiento o padecimiento), siendo apreciado en sus diferentes aristas: como espacio de socialización, de identidad, de vínculo social, también como creador de valor, etc. Es

concebido dialécticamente, ya que la forma de entenderlo se construye a partir de sus dimensiones negativas y positivas. En esta época la noción de trabajo comienza a estar estrechamente vinculada con su connotación asalariada. Desde la revolución industrial esta idea del trabajo se volvió central, junto a la centralidad que adquirió la clase obrera. De ahí que se haya hecho común asimilar ambas expresiones (trabajo con clase obrera).

Por lo tanto, al pensar en la capacidad de trabajo, se sostiene en Marx, es inevitable hablar también del *obrero, de salario y de trabajo*, conceptos vigentes que hoy continúan representando prácticamente lo mismo.

La expresión social de la fuerza de trabajo configura la clase obrera, en conjunto a otros factores históricos y condiciones, pero en lo elemental es la organización de los obreros que trabajan, lo que da lugar, a la clase obrera.

Como plantea E. Thompson (1989) la clase no es una cuestión o fenómeno social estático, al contrario, el autor considera que la clase es “una formación social y cultural que surge de los procesos”. Donde el escenario se arma sobre una noción histórica que permite apreciar el desarrollo de las dinámicas sociales como hechos permanentes presentes en la vida humana. (Thompson, 1989:16).

Entonces el concepto de clase según E. Thompson surgiría como resultado de experiencias “comunes donde se siente y articula la identidad de sus intereses, que a su vez se encuentran determinadas por las relaciones de producción en las que los hombres nacen o en las que entran de manera involuntaria”. (E. Thompson, 1989:14).

El trabajador vende fuerza de trabajo, o tiempo de trabajo al capitalista dueño de los medios de producción. El trabajador es también obrero, puede desempeñar una actividad laboral industrial, o profesional o de otro tipo. En esa actividad, establece relaciones sociales con otros obreros y /o trabajadores con los que comparte su

tiempo, espacio de trabajo, y experiencias. Crea vínculos, construye relatos, expresa su experiencia y conoce en términos culturales, a través de las creencias y costumbres a sus compañeros de trabajo. En esos espacios de identidad común toma forma la clase obrera, en esa densidad social ocurren hechos históricos y dialécticas cotidianas que permiten identificar intereses comunes y transformarlos en discurso político, y en práctica por medio de la movilización de los intereses de esa clase, presentes en la acción obrera.

A esto nos referimos al hablar de clase. Clase que surge de los procesos sociales, también cambiantes. Trabajo y clase entonces forman parte de la misma historia, pero, que a partir de la revolución industrial cobra una especial significación y aumento de densidad. Antes de este proceso de transformación rotunda del mundo, que afectó muchos aspectos como se explicó, la literatura plantea que es complejo abordar en ausencia de ciertas condiciones propias de la revolución industrial, como la ciencia, la tecnología, la industria, etc. el concepto de clase.

En esta aspiración de comprender las tensiones y cambios, generados producto del trabajo humano, hay mucha literatura que revisar, ya sea con el objeto de reflexionar acerca de su rol, centralidad, formas adoptadas, lo que significa, lo que representa, etc. En este momento esa tarea se hace inabarcable. Sin embargo, parece pertinente preguntarse ¿Qué hace posible que se ejerza un trabajo o una actividad productiva? ¿Qué lo permite? y ¿Qué lo motiva?

Al respecto C. Marx sostiene que “si prescindimos del carácter concreto de la actividad productiva y por tanto de la utilidad del trabajo, ¿Qué queda en pie de él? Queda, simplemente, el ser un gasto de fuerza humana de trabajo. El trabajo del sastre y del tejedor, aun representando actividades productivas cualitativamente distintas, tienen de común el ser un gasto productivo del cerebro humano, de músculos, nervios, de brazo, etc.: por tanto, en este sentido, ambos son trabajo humano. No son más que dos formas distintas de aplicar la fuerza de trabajo del hombre. Claro está que, para poder aplicarse de tal o cual forma, es necesario que la

fuerza humana de trabajo adquiriera un grado mayor o menor de desarrollo. Pero de suyo, el valor de la mercancía solo representa trabajo humano, gasto de trabajo puro y simplemente. Ocurre con el trabajo humano, en este respecto, lo que en la sociedad burguesa ocurre con el hombre, que como tal hombre no es apenas nada, pues como se cotiza y representa un gran papel en esa sociedad es como general o banquero. El trabajo humano es el empleo de esa simple fuerza de trabajo que todo hombre común y corriente, por término medio, posee su organismo corpóreo, sin necesidad de una especial educación. El simple trabajo medio cambia, indudablemente, de carácter según los países y la cultura de cada época, pero existe siempre, dentro de una sociedad dada. El trabajo complejo no es más que el potenciado, o mejor dicho, multiplicado: por donde una pequeña cantidad de trabajo complejo puede equivaler a una cantidad grande de trabajo simple”⁶.

2.1.6 “El fin teórico del trabajo”⁷ o la mantención de su centralidad

Desde una perspectiva global, un conjunto de tendencias interrelacionadas y en continua evolución se están conjugando para transformar y reconfigurar el mundo del trabajo, en este ámbito destaca la influencia y efectos que ejercen la mundialización, los rápidos progresos de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, los cambios en los mercados financieros, las estrategias empresariales, las nuevas formas de gestión y las nuevas formas de organización del trabajo (OIT, 2006).

En este escenario se generan grandes contradicciones, tomando las palabras de M. Hopenhayn se presenta la ambivalencia nuevamente “el trabajo es a la vez fuente de liberación y sometimiento; esta ambivalencia atraviesa el pensamiento crítico contemporáneo, que se pregunta en qué medida la centralidad asignada al trabajo por las ideologías industrialistas y emancipadoras del siglo XIX posterga otros

⁶ Carlos Marx. *El Capital: Crítica de la Economía Política*. Sección Primera. Mercancía y Dinero. Cap. I. La Mercancía.

⁷ Este planteamiento fue rescatado de: *Fin del Trabajo o el Trabajo sin Fin*. De la Garza, Enrique; Hernández, Juan, 1999.

campos de la interacción humana que tienen mayores posibilidades de liberación, de construcción de sentido y de creatividad. La apuesta, en tal caso, más que liberar el trabajo es liberarse del trabajo”. (M. Hopenhayn, 2001:199).

La pregunta acerca de cuáles son los espacios que permitirían una construcción de sentido y reproducción de la vida que esté más allá del trabajo, como el eje que articula la vida moderna, se viene de inmediato a la cabeza. ¿Esos espacios los encontramos en el arte? ¿En el ocio? ¿En la reflexión filosófica, ¿en las creencias o religiones?

Evidentemente los fenómenos sociales y culturales son mucho más ricos que el simple hecho de trabajar, pero trabajar es cultura también, y en toda su esencia puesto que ella imprime el sello de su tiempo en las actividades productivas correspondientes a ese tiempo.

Es por esto que utilizando como guía orientadora algunas reflexiones de los expertos mexicanos en el mundo del trabajo, E. De la Garza y Hernández (En: Castillo, J.J (Ed), 1999), revisaremos algunas de las tesis que plantean prácticamente como un oráculo, una especie de muerte, muerte teórica, en cualquier caso, del trabajo en la forma como lo hemos conocido. Sin embargo, de antemano diremos que, en el presente estudio, se mantiene la convicción de la centralidad del papel del trabajo, y que, si bien ha experimentado, cambios y rupturas, la tendencia es a su mantención.

No obstante lo anterior, y las ambivalencias presentes en el mundo del trabajo, diremos también que parte de los argumentos utilizados en las tesis son compartidos por nuestro planteamiento, específicamente en lo que tiene que ver con el “fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales” particularmente en lo relativo a la “conformación de identidades colectivas”, sobre el cambio en la estructura de las ocupaciones, y en la masificación de empleos precarios, como características principales del actual modelo de desarrollo y los rasgos que este

imprime sobre el trabajo. Con algunas observaciones que dejaremos para las conclusiones.

E. De la Garza y Hernández, plantean que los cambios experimentados por el mundo del trabajo han abierto espacio para el surgimiento de voces que han anunciado el 'fin del trabajo. (En: Castillo, J.J (Ed), 1999).

Estas tesis tendrían relación con fenómenos tales como, el retroceso del Estado, la apertura hacia una economía de mercado, crecimiento y maduración de grandes grupos económicos que dominan la economía con influencia en política, el debilitamiento del poder y organización popular, su reducción de campo de acción e injerencia en la toma de decisiones de los sindicatos y organizaciones de trabajadores, la precarización del empleo, la flexibilización laboral, la pérdida de interés en la clase obrera como sujeto político, entre otros.

También se plantea que las profundas transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo responden a un proceso de mutación que habría modificado tanto su dimensión material como su dimensión subjetiva. Dicho proceso de transformaciones se verificaría en una desproletarización del trabajo industrial fabril de los países del capitalismo avanzado y paralelamente en una subproletarización del trabajo como consecuencia de las formas diversas de trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado, vinculado a la economía informal y al sector servicios. (R. Antunes, 1999). Este fenómeno último conocido ampliamente en la actualidad como autoempleo, emprendimientos y modalidades precarizadas, como el subempleo o subcontrato.

Según estos planteamientos, estaríamos en presencia de un proceso de resignificación del trabajo, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no trabajo con la ruptura en una parte de las ocupaciones del concepto de jornada de trabajo. Es decir, la polémica sobre el fin del trabajo, más que anunciar el fin de la necesidad de trabajar sería la reducción del trabajo formal,

estable y su sustitución por otras formas de trabajo consideradas anómalas en los países desarrollados, pero que en el tercer mundo cuentan con una larga historia E. De la Garza y Hernández (En: Castillo, J.J (Ed), 1999).

Las tesis que hablan sobre el fin del trabajo, y que son analizadas en el texto E. De la Garza y Hernández, son las siguientes:

- 1) "...Por un lado la decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de ocupaciones con crecimiento relativo de los trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos y mujeres; por otro lado, la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por horas, a tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas (para el tercer mundo la extensión de la informalidad y el trabajo en micronegocios y auto empleos), así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores con su repercusión en normas, valores, actitudes. Es decir, se trata de la fragmentación de antiguas identidades obreras que hacen imposible el surgimiento de movimientos colectivos amplios. Lo anterior repercute en la imposibilidad de formación de organizaciones, ideologías, proyectos de cambio social que partan de los trabajadores. Las tesis que atribuyen la tendencia al fin del trabajo a la revolución tecnológica pueden considerarse parte de esta primera, pero en su versión simplificada y menos teórica, así como aquellas que hablan de la decadencia de la clase obrera típica

(industrial, masculina, de trabajo estable, sindicalizada) base social de los sindicatos...”

- 2) “...El fin del trabajo debe ser entendido en términos sociológicos, como fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas. Se trata de la fragmentación de los mundos de vida, los de los trabajadores ya no son exclusivos de ellos, ni tampoco están articulados entre sí. Los mundos extra laborales se han vuelto más importantes en la constitución de identidades para los trabajadores que el trabajo. En particular el mundo del consumo es más relevante, genera mayores satisfacciones que el trabajo. Una versión extrema de esta tesis serían las posmodernas en su cuestionamiento de toda teoría holista, en particular las marxistas que reivindicaron la centralidad del trabajo. La sociedad postmoderna sería de la fragmentación de los mundos de vida, del yo, de la cultura de las identidades, vivir en el presente, la ausencia de sujetos hegemónicos o discursos y proyectos globales”⁸.

⁸ Ésta tesis fundamenta por ejemplo, el actual fenómeno de explosiones de identidades locales, procesos etnogenéticos, tribus urbanas, en su mayoría tendencias que encuentran identidad o intentan construir identidad, a partir de contingencias o coyunturas que inflan el conflicto social, que se identifican en lo que consumen, visten, frecuentan, usan, dejan de usar, en lo que conviene temporalmente, en los neo-lenguajes, en los usos de la tecnología y de las nuevas formas de comunicaciones e información, más parecidas a ejercicios constantes entre un ir y venir de estilo a otro estilo, de tribu en tribu, sin mitos fundantes y raigambres culturales e históricas rastreables en hitos relevantes, y que fácilmente caen en desuso, en cuanto asoma y se instala por micro-períodos otra tendencia, quizás más llamativa.

- 3) "...La pérdida de importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor, hoy la riqueza principal de la sociedad se crea especulativamente en el sector financiero globalizado, ya no depende del trabajo; el capital financiero no está más encarnado en sujetos específicos, los fondos de pensiones son capitales anónimos que se acrecientan sin que se puedan reconocer sujetos a quien enfrentar..."
- 4) "... La crisis del trabajo es un problema político, resultado de una lucha que se perdió desde los ochenta, esta lucha ha implicado el cambio en el Estado hacia el neoliberalismo, la reestructuración productiva con consecuencias en las relaciones de poder en las empresas, que abarca a las organizaciones obreras incapaces de cambiar sus formas de lucha, demandas e ideologías en un contexto globalizado en que la centralidad del conflicto obrero patronal ha sido sustituido por la lucha de los mercados. En lo particular la crisis sindical estaría relacionada con la apertura de las economías y las nuevas políticas macroeconómicas que facilitarían las relocalizaciones hacia zona con paz laboral, la extensión de la subcontratación, las políticas de estabilización que no tendrían preocupación por el pleno empleo, la reducción del empleo público, la desregulación del mercado laboral para ganar competitividad, la nueva cultura laboral (individualista, de la luchas de clases entre empresas, el derrumbe de las ideologías del movimiento obrero). (En: Castillo, J.J (Ed), 1999:4-6).

Retomaremos esta discusión en las conclusiones. Sin embargo y basándonos en los estudios citados diremos que es posible identificar una serie de permanencias, en el tratamiento sobre el trabajo en el desarrollo de la historia, principalmente del siglo XIX en adelante, que explica una visión del trabajo asalariado, de trabajo industrial, manufacturero, con organización de un movimiento obrero proletario de clase que compartía una identidad y espacios de recreación de prácticas culturales comunes. También diremos que el trabajo es una construcción cultural humana, pero también, al igual que plantea Engels, el propio hombre es producto del trabajo.

2.2 Sindicatos en el contexto histórico - político de Chile entre 1924 y 1973.

“Durante el siglo XX, las grandes huelgas obreras –principal instrumento para manifestar la presencia del “pueblo trabajador” en la sociedad y en la política- han marcado hitos claves en el acontecer político nacional. El país se ha orientado hacia uno u otro lado de acuerdo a los éxitos y fracasos de la presión popular, de acuerdo a los niveles de organización del proletariado industrial, principalmente, y a la capacidad de éste de hacer alianzas con las clases medias. En ese encuentro fecundo estuvo la clave de la estabilidad democrática de este siglo, la explicación de las políticas de progreso, de participación democrática de amplias capas de población”⁹.

La aproximación a este periodo de tiempo 1924-1973, reconoce en la actividad sindical, las demandas laborales y la huelga, una expresión del conflicto social entre la relación capital y trabajo. Considerando estos fenómenos de naturaleza socio laboral, en su relación con los diferentes momentos económicos y hechos sociales que nutren la historia de los trabajadores y trabajadoras del país entre estos años. Esto tiene la finalidad de ilustrar a través de hitos, el contexto y las actividades, y de esta forma poder describir los hechos y las relaciones que tienen lugar.

⁹ José Bengoa, ex rector de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Académico e investigador. Autor de numerosas publicaciones sobre identidad, sociedad y cultura. La cita corresponde a la presentación del libro *La Gran Huelga Obrera*, de Crisóstomo Pizarro. Ed. SUR, 1986.

Según un estudio de C. Pizarro (1978),

“La legislación laboral del año 1924 está efectivamente antecedida por las huelgas existentes entre 1860 y comienzos de la década del 20. Esta legislación al consagrar el derecho a la organización sindical y a la huelga, el descanso dominical, la indemnización por accidentes de trabajo, el seguro obligatorio para los obreros y la limitación del día de trabajo a 8 horas, entre otros beneficios, estaba efectivamente respondiendo a una demanda claramente explicitada en la actividad huelguística precedente” (C. Pizarro, 1978:8).

La cita retrata con claridad la relación existente entre la demanda laboral de los trabajadores organizados, afectados en sus condiciones y calidad del trabajo, y la necesidad de formulación de un marco regulatorio, que proteja esa misma fuerza laboral, que no es solo fuente generadora de riquezas para el país, sino también forma parte de los rasgos que van definiendo el trabajo y a los trabajadores en la sociedad chilena. Fueron los propios trabajadores afectados quienes buscaron esa protección por medio de la organización, la cual se encuentra impresa en el conflicto social de comienzos de siglo XX.

Al respecto, el historiador italiano P. Tonelli (2010) plantea que:

“Reflejo de ello es la creación de la Sociedad Tipográfica en 1883, que deviene en 1902 en la Federación de los Trabajadores de la imprenta; la Federación de Maquinistas Santiago Watt, creada en 1887 y que se integra a la Federación Ferroviaria; en 1919 se crea la IWW, de tendencia anarquista y base de la futura Confederación General del

Trabajo CGT, nacida en 1936 y escindida en dos fracciones en 1946; todas estas organizaciones junto a muchas otras, la ANEF, convergen en un proceso unitario que culmina con la creación de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile en 1953". (P. Tonelli, 2010:53).

Víctor Ulloa¹⁰ (2003:1), al respecto señala que "el desarrollo del sindicalismo en la historia de Chile tiene que ver con el proceso de democratización progresiva de la sociedad, expresado en el mejoramiento de la calidad de vida de las clases sociales más postergadas y la obtención de conquistas sociales". Esas conquistas, que en los comienzos de 1900 provienen principalmente del surgimiento, organización y visualización de la llamada cuestión social, caracterizada por las miserables condiciones de vida y trabajo que afectaba a la mayoría de la población, contribuyó en todo sentido, a *ganar terreno* en el campo de las relaciones laborales, en las cuales reinaba un vacío enorme en materia de protección de derechos. Al verlo de esta forma, es imposible no reconocer en la base de la organización sindical, su trabajo por lograr un país más justo, más democrático, y justamente los logros que en esta materia se han conquistado, como producto de esa misma organización.

La siguiente tabla ordena cronológicamente los hitos considerados de mayor relevancia en cuanto al protagonismo de la actividad sindical, las relaciones de trabajo y la concesión de derechos laborales. No intenta medir que tan profundos fueron los cambios, ni cuan efectivo se volvió el derecho del trabajo en materia de protección, sino entregar una línea de tiempo organizada en hitos relevantes, que permiten demostrar cómo la huelga y la actividad sindical, ambos fenómenos socio-laborales, son claramente un precedente de la promulgación de leyes e intentos de regulación, o dicho de otro modo, demostrar cómo la historia sindical chilena primero conoció la movilización de trabajadores, la huelga, la sangre y posteriormente, producto de su gran influencia, las leyes.

¹⁰ Dirigente Nacional de la CUT, y actual Director de Chilevalora, entidad tripartita de gobierno, encargada de Certificar Competencias Laborales.

Hitos en la Historia Sindical Chilena

Línea de Tiempo (1900 – 1978)

1890	Huelga General de los Obreros del Salitre de Tarapacá
1898	Huelga General en Iquique
1903	Gran huelga portuaria en Valparaíso
1905	Semana roja en Santiago
1905	Luis Emilio Recabarren es elegido Diputado
1907	Matanza de la Escuela de Santa María
1907	Creación de la Oficina de Estadísticas del Trabajo
1909	Fundación de la Federación Obrera de Chile (FOCH)
1915	Ley de la silla
1916	Ley de accidentes del trabajo
1917	Ley de descanso dominical
1917	Ley de protección de madres obreras
1919	Ley sobre higiene y salubridad
1924	Leyes Obreras: contrato de trabajo, formación de sindicatos, participación en utilidades empresa
1928	Crisis económica mundial y estancamiento explotación salitrera
1934	Huelga trabajadores ferroviarios
1936	Constitución Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH)
1943	Creación de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)
1944	Creación de la Federación de Educadores de Chile
1948	Promulgación de la Ley de Defensa de la Democracia (Ley Maldita)
1953	Constitución de la Central Única de Trabajadores (CUT). Clotario Blest asume presidencia
1954	Primera huelga general
1964	Asume la Presidencia Eduardo Frei Montalva

1967	Promulgación de la Ley de Reforma Agraria y Ley de Sindicalización Campesina
1970	Salvador Allende es proclamado presidente de Chile
1971	Ley de Nacionalización del Cobre
1973	Golpe de Estado
1973	Cancela personalidad jurídica CUT, supresión pliegos sindicales y permisos sindicales
1973	Ordena disolución CUT y conculcación de su patrimonio
1975	Constitución Coordinadora Nacional Sindical encabezada por Manuel Bustos
1977	Creación de la Vicaría Pastoral Obrera
1979	Imposición del Plan Laboral

Elaboración Propia.

C. Pizarro (1978), señala que:

Durante las dos primeras décadas del siglo XX “se produjeron numerosos focos conflictivos en la región salitrera, en Santiago, Valparaíso, Lota, Coronel y Lebu, algunos de los cuales adquirieron el carácter de masivas demostraciones en las que participaron todos los grupos de trabajadores de variadas ciudades e incluso provincias completas. En especial tuvieron lugar incidentes de gran violencia en los cuales miles de trabajadores perdieron la vida. Este carácter de la lucha obrera guarda estrecha relación con la inexistencia de canales institucionales para la resolución del conflicto industrial más que a una predisposición de los trabajadores a iniciar acciones de fuerza. La relevancia de este tipo de conflictos sociales como uno de los

antecedentes remotos e inmediatos de las leyes del 24 no puede ser ignorada”. (C. Pizarro 1978:9).

Existe también una relación muy estrecha entre los periodos de activación, o desactivación de la economía y los niveles de actividad sindical. Un ejemplo de ello es que entre “1900 y 1910, la producción de salitre aumenta en un 70%. En este mismo periodo las exportaciones se duplicaron, alcanzando un total de US\$ 200.000.000 en el último año” (C. Hurtado, 1966:10). Este aumento significa mayor demanda de mano de obra, mayor concentración de trabajadores en la faena extractiva, lo cual fue un caldo de cultivo propicio para la auto organización obrera.

“En 1932 el salitre podía emplear sólo a 8.000 obreros, en tanto que en 1910 esta cifra superaba los 40.000” (C. Pizarro, 1978:12). Los avances de la nueva legislación, no obstante, sus limitaciones, tuvo un importante rol en la afiliación sindical. “Al término de la década del 20 el número de afiliados no superaba los 40.000 trabajadores. Esta cifra crece a 193.000 en 1942 y a 298.000 en la década siguiente y a cerca de 370.000 en 1968. Si se consideran estas cantidades en relación con la población activa de obreros, empleados y trabajadores por cuenta propia, el porcentaje de afiliación sindical habría crecido de un 2,7 por ciento al final de los años 20, a un 32 por ciento en la segunda mitad de los sesenta”.

De acuerdo con la opinión de C. Pizarro, orientada en este punto por la Revista Internacional del Trabajo, en la década de 1970, “en términos comparativos, estas cifras no son bajas como se ha sostenido a veces por algunos estudios. A fines de la década del sesenta, Canadá, Italia y Japón, por ejemplo, presentaban cifras levemente superiores a las chilenas. Suecia, Noruega, Bélgica y Austria son los países que muestran los más altos porcentajes (más del 50 por ciento) de su fuerza

de trabajo asalariada (obreros y empleados, excluidos los trabajadores rurales”, (p.12)¹¹.

En este trabajo de tesis se sostiene la idea de que el aumento del empleo y su correlato en una mayor activación sindical, no tienen que ver con la calidad o eficacia de aquella actividad sindical, pues este correlato sólo nos entrega una explicación derivativa, más bien lógica, y en ningún caso establece una máxima o un axioma.

No obstante, es innegable a partir de los hechos, discutir sobre la idea que, tras una fuerte crisis, como ocurrió con la explotación y venta de salitre, posterior a la dictación de las Leyes Laborales de 1924, se afectó al resto de las actividades laborales, así como a la dinamización de la actividad sindical. Entendiendo la organización de los trabajadores como un estadio necesario y que hace cuerpo en la orgánica sindical, y demuestra que, en la base de la organización de trabajadores, su aspiración por lograr un país más justo, un país más democrático, y justamente los logros que en esta materia se han conquistado, son producto de esa misma organización.

Este hecho valida y sobrepasa la simple mirada acerca de la cantidad de actividad sindical en un contexto específico de la historia socio laboral de un país. Lo que queda como victoria, como terreno ganado, es una norma, un marco jurídico, una ley, deficitaria muchas veces, pero un avance para un país, al fin y al cabo, país en que finalmente cuando se trate de niveles de producción y ocupación, necesariamente habrá un reflejo de ello en la activación o desactivación del movimiento sindical.

C. Pizarro al respecto señala que:

¹¹ “En un documento publicado recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expone que hasta comienzos de los años noventa la tasa de sindicalización en Chile mostró un constante incremento, pero a partir de 1994 ese mismo indicador ha venido a la baja. Según la OIT, la actual tasa de Sindicalización es de un 11% (12,9% hombres y 7,5% mujeres). Si se considera tanto los Sindicatos como las Asociaciones de Funcionarios del Sector Público, se llega a una tasa de organización de un 13,8% (15,0% para hombres y 11,6% de mujeres). Se debe recordar que, en 1990, existía una tasa de sindicalización de un 13,4%, llegando en su mejor momento, en 1993, a un 15,5%”. En WageIndicator 2016 - Tusalarario.org/Chile - [El sindicalismo chileno](#).

“Aún más, en periodos de aguda y generalizada recesión la misma capacidad de los sindicatos para generar acciones tendientes a mejorar su posición en la sociedad, o hacer respetar sus logros anteriores se ve fuertemente disminuida. Entre 1928 y 1932, por ejemplo, no solo el salitre muestra bajas en su producción, sino que también el cobre, el cual descendió de cerca de 300.000 toneladas el primer año a 200.000 en el último. La industria, por su parte, experimentó una baja de 25 por ciento en sus índices de producción entre 1929 y 1931. Las caídas de la producción repercutieron en las altas tasas de desempleo. El cobre descendió de 16.000 ocupados a 1200 en 1931, despidiendo cerca de 5.000 trabajadores más en los años siguientes. Las actividades carboníferas también reducen su fuerza de trabajo de 14.500 ocupados en 1925 a 9.500 en 1931”. (C. Pizarro, 1978:13).

La reducción de la fuerza de trabajo, principalmente asociada a recesos económicos globales, presenta aumento o disminución de la actividad sindical, y un correlato entre acciones eficaces o no eficaces. Una práctica constante del empleador cuando hay disminución de sus ganancias, y la organización de la fuerza de trabajo se vuelve más latente, el despido de los trabajadores se transforma en un mecanismo constante, como medida económica, de control y de orden de la organización. No solo en Chile, sino como una política instalada en el empresariado más allá de su lugar de origen y operación.

Sobre cómo fueron los puntos de vista, y las formas de acción desde el orden público. P. Tonelli (2010) plantea que “La posición del poder público osciló entre la

colaboración indefectible con los patrones para quebrar las huelgas obreras y una actitud de expectativa, que nosotros atribuimos más a la prudencia que a una posición neutral. En efecto, cada vez que los hechos se tornaban amenazantes para el orden establecido, las autoridades de gobierno recurrían a la fuerza pública en contra de los movimientos populares”. (P. Tonelli, 2010:55).

“Es necesario precisar que las primeras políticas sociales específicas, como por ejemplo, normas laborales relativas al descanso dominical y feriados de 1907 y 1917, sobre sillas para empleados y obreros de 1915, sobre sala cuna de 1917, y el Decreto N° 4.553 del Ministerio del Interior, de 14 de diciembre de 1917, sobre Solución de Huelgas, establecía que en los casos de dificultades del orden colectivo entre patrones y obreros o empleados sobre condiciones de trabajo, el intendente o gobernador respectivo, a solicitud de cualquiera de los interesados, debía proceder a notificar a ambas partes para dentro del término de 24 horas procedieran a designar tres representantes cada una, a fin de constituir una Junta de Conciliación y Arbitraje. Similar al Decreto N° 1.938, pero adaptado a las faenas marítimas, se dicta el Decreto Supremo N° 1.947 de 24 de octubre de 1921, referida las “Forma de solucionar los conflictos en las faenas marítimas de los puertos” ; “normas de carácter previsional” (p.ej.: la inembargabilidad de cuotas mortuorias de 1913 o sobre una caja de retiro del ejército y la armada de 1915) y, finalmente, “normas sobre seguridad y salud en el trabajo” (p.ej.: sobre usos de explosivos en minas de 1913, el Código Sanitario de 1918, sobre seguridad y salubridad en las oficinas salitreras de 1919, sobre peso de los sacos de carguío del 1923, o sobre indemnización de accidentes del trabajo” (Ibídem).

Son todas normas que se dictan en el marco de un periodo de la historia de Chile llamado Parlamentario, que se caracterizó por una acotada intervención del Estado en la regulación de necesidades específicas de protección, también por carecer de instrumentos o mecanismos que pudieran velar o garantizar su eficacia, así como por demostrar que sus “iniciativas legales se muestran insuficientes para solucionar las graves carencias que afectan a los sectores obreros y populares de nuestra

sociedad. Es en esta coyuntura histórica que surgen las primeras agrupaciones y partidos políticos de izquierda, tales como los movimientos anarquistas, y el Partido Obrero Socialista, -el que pasaría a convertirse en el Partido Comunista de Chile-, quienes propugnan cambios radicales en la organización política, económica y social chilena” (B.C.N. 1891-1925).

M. Humeres señala lo siguiente “las numerosas huelgas que se produjeron en la zona salitrera fueron produciendo en el Gobierno y en el Parlamento, conciencia de que era necesario estudiar las causas de estos movimientos sociales y solucionar dichos problemas mediante la dictación de una adecuada legislación especial. Con ese objeto se creó en 1918 una comisión de parlamentarios, que informó la necesidad de dictar leyes relativas al contrato de trabajo y materias conexas. En julio del año 1921 el Presidente de la República, Arturo Alessandri Palma envió al Congreso Nacional un proyecto completo de Código del Trabajo y de la Previsión Social, redactado por el mencionado Moisés Poblete Troncoso. Dicho proyecto se inspiró en muchos puntos, en los convenios de las primeras conferencias de la naciente Organización Internacional del Trabajo, y en los postulados generosos de la Carta del Trabajo del Título XIII del Tratado de Paz de Versalles”. (En: P. Tonelli, 2010:55).

De esta forma es posible comprender el hecho de que la organización de los trabajadores de diferentes ramas de actividad, principalmente las de mayor demanda de mano de obra, como la actividad minera, portuaria y de construcción, han generado en su seno, producto de la desregulación y explotación patronal, las demandas laborales, el conflicto social, y las huelgas que han permitido medianamente, avanzar en materia de protección y reconocimiento de derechos laborales, o derechos fundamentales del trabajo según indica la OIT, Organización Internacional del Trabajo.

Según P. Tonelli

“El primer intento por dar vida a una legislación laboral ya no aislada, sino cubriendo diversos ámbitos del derecho individual y colectivo del trabajo, fue fruto de la labor de don Moisés Poblete Troncoso, que no verá su luz en el Parlamento (a pesar de las reiteradas insistencias presidenciales reflejadas en los mensajes de 1922, 1923 y 1924) aunque sí parte del proyecto de ley en que materializó tal intento, se plasmará en alguna de las siete leyes aprobadas prestamente luego del pronunciamiento militar de septiembre de 1924, a saber la ley 4053, sobre contrato de trabajo obrero; ley 4054, de seguro social obligatorio de enfermedad, invalidez y vejez; ley 4055, de indemnización por accidentes del trabajo; ley 4056, de Tribunales de Conciliación y Arbitraje (esta ley fue recogida junto a otras más de data posterior por el libro IV, Título II del Código del Trabajo de 1931); ley 4057, de organización sindical, que crea y reglamenta los sindicatos industriales y profesionales; ley 4058 de sociedades cooperativas, y ley 4059, de empleados particulares. La mayor parte de los preceptos de las leyes enumeradas provenían del proyecto de Código del trabajo de 1921; sin embargo, la ley 4054 de Seguro Obrero Obligatorio era obra del profesor Dr. Exequiel González Cortés”. (P. Tonelli, 2010:56).

Por lo tanto el esquema mental que debemos armar para comprender cómo sucedieron los hechos, y cuales antecedentes los integraban, tienen que ver con álgidos procesos de agitación, y una sucesiva organización social, que progresivamente deviene en estas legislaciones creadas entre 1907 y 1931, las cuales se encuentran naturalmente orientadas a regularizar las relaciones entre capital y trabajo en Chile, más temprano que en otros países de la región, con el objeto de solucionar los conflictos y problemas experimentados por los trabajadores de ese entonces.

Otro ejemplo de la organización obrera expresada en la protesta del movimiento sindical en Chile, y mucho más temprana a nuestro marco de referencia 1924 y 1973, y más temprana también que en los países de la región, queda de manifiesto en el libro Historia del Movimiento Sindical en América Latina de V. Alba (1964) quien afirma que “Los sastres de Santiago se declaran en huelga en 1849, y en los quince años siguientes hay huelgas, registradas en la prensa, de cigarreros, zapateros, jornaleros, mineros del carbón, mineros del cobre, mineros de la plata, fleteros marítimos, tipógrafos, obreros portuarios y obreros de la construcción”. (V. Alba, 1964:375).

En todo caso la promulgación de las leyes laborales de 1924, no tuvo un impacto inmediato sobre la libertad sindical y el desarrollo de los trabajadores y sus organizaciones obreras, es más “Desde la renuncia de Alessandri, en octubre de 1925, hasta la caída de Ibáñez en 1931, no se aplicó en el hecho la nueva legislación laboral. El movimiento militar encabezado por Blanche¹², va dar un paso un año más tarde a nuevas alteraciones del equilibrio político tradicional con la instauración de la República Socialista. Este ciclo concluye, por último, con la vuelta electoral de Alessandri que no perseguían otra cosa que la restauración del orden tradicional alterado ya por cerca de ocho años. En este contexto, aun cuando el movimiento sindical pudo experimentar algún tipo de crecimiento organizacional, estaba en lo fundamental impedido de emprender acciones potencialmente capaces de alterar la estabilidad tan dificultosamente lograda” (C. Pizarro, 1978:14).

Aunque estos antecedentes demuestren de por sí, que el origen del sindicalismo en Chile se ubica en la necesidad de organizar sus demandas como respuesta a la desregulación y explotación, se considera relevante enfatizar que el sindicato nace en el contexto de la organización empresarial industrial, que se caracteriza porque subdivide el trabajo en acciones específicas a desarrollar por personas que requieren menos calificación que la necesaria para desarrollar el proceso completo, porque

¹² Bartolomé Blanche, fue un militar chileno, que fue presidente provisional de Chile entre el 13 de septiembre y el 02 de octubre de 1932.

desvincula al trabajador de los medios para desarrollar su trabajo, y porque instaura la oferta y demanda libre de trabajo en un mercado del trabajo. Y en este contexto el sindicato asume que la única forma de superar la asimetría es la acción colectiva, y que con la organización de los propios trabajadores es posible conquistar derechos y defenderlos.

C. Pizarro plantea que durante el Frente Popular¹³ entre 1938 y 1945:

“La reactivación industrial y minera, que cobra especial importancia entre fines de la década del 30 y mediados de la siguiente, hicieron posible la evolución del sindicalismo y la reiteración de sus demandas reivindicativas. Entre 1937-8 y 1944-5 la producción industrial creció a una tasa anual de 8,5 por ciento. La minería del cobre y del carbón por su parte aumentó su producción a una tasa promedio de 5 por ciento entre 1932 y 1945. Si se consideran los efectos del crecimiento industrial sobre el empleo, se comprueba que desde la mitad de la década pasada hasta 1957 los obreros industriales crecieron de 72.375 a 146.237. En el cobre también se observa un alza en el empleo de 16.169 a 19.075 entre esos años. Dado este ciclo de reactivación económica, la actividad sindical tendió otra vez a expresarse en nuevas demandas que sirvieron de antecedentes para el creciente

¹³ “Inspirado en la estrategia de frentes populares que había llevado a coaliciones de centroizquierda al poder en Francia en 1935 y España al año siguiente, el Partido Comunista propuso la creación de un amplio Frente que reuniera a las fuerzas progresistas del país, para combatir a los partidos de derecha que sustentaban al gobierno del Presidente Arturo Alessandri. En 1936 el Partido Radical aceptó integrarse al Frente Popular y dos años después se unió el Partido Socialista. Se sumaron también los sindicatos obreros agrupados en la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile (FECH) y el movimiento mapuche organizado en el Frente Único Araucano, conformando un amplio bloque de izquierdas que proclamó la candidatura del dirigente radical Pedro Aguirre Cerda” BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. El Frente Popular (1936-1941). Memoria Chilena. Disponible en <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3427.html> . Accedido en 24/10/2016. Existe diferencia entre los años en que Pizarro analiza los sindicatos en el Frente Popular, y los años en que éste frente se registra oficialmente en la historia.

perfeccionamiento del status general de los trabajadores que tuvo lugar durante el periodo del frente popular”. (C. Pizarro, 1978:14).

Estos antecedentes permiten sostener que existe una relación “atávica” entre el modelo económico, las fases de la economía y las políticas sindicales que han implementado los gobiernos a través de la historia de Chile. A la vez que es posible visualizar cómo Chile se relaciona y depende de la “economía mundo” en sus diferentes momentos y etapas. Y por cierto que estos momentos y factores han permeado y dado forma a la organización obrera. De alguna forma podría decirse que la elaboración de leyes, ha sido más bien reactiva y tardía respondiendo a las dinámicas dadas entre trabajadores, empleadores y el Estado.

En los albores del siglo XX, las formas de organización obrera hicieron cuerpo en las mancomunales y las sociedades de resistencia, luego avanzaron hacia las organizaciones de trabajadores con propósitos reivindicativos, como los sindicatos, federaciones y confederaciones, modos de agrupación laboral que se mantienen vigente hasta nuestros días. Y es a través de este tipo de organización laboral, que los trabajadores son capaces de “negociar” con el Estado, con los dueños de los medios de producción, con los dueños del trabajo, con la clase política y con los diferentes grupos de poder.

Según plantea la investigación historiográfica “*Historia de la Vida Privada en Chile*” y tal como se ha descrito, la actividad sindical trasciende los espacios de la actividad laboral, siendo el sujeto sindicalista un actor que cumple múltiples roles en el desarrollo y avance de la sociedad, independiente del lugar geográfico dónde se desarrolle su labor, y no solo en la actualidad con el advenimiento del concepto de un sindicalismo socio-político.

Tal es el caso de la actividad sindical en el norte del país, en el sector precordillerano del campamento minero de Potrerillos, del cual en dicha obra se retrata lo siguiente: “el sindicalismo era un aspecto esencial de la vida en el cobre, y aunque la labor y la lucha sindical eran parte del espacio público y político, la influencia de los sindicatos

se extendía desde los asuntos laborales a la privacidad del hogar. Dada las características del campamento y la superposición de los espacios de vida y de trabajo, los dirigentes sindicales debían responder a problemas que iban desde el desayuno escolar y el estado de los baños, al exceso del polvo en los túneles de la mina. Con el paso del tiempo, los sindicatos proveyeron espacios sociales y de esparcimiento fuera del control de la empresa y una serie de servicios al trabajador. En la década de 1940, por ejemplo, los sindicatos de Potrerillos financiaban campamentos de verano para niños, mantenían un restaurante popular para los trabajadores solteros, una peluquería, una banda de música y una biblioteca. A través de fiestas, celebraciones y reuniones políticas, los sindicatos eran parte de la vida diaria de la comunidad” (R. Sagredo y C. Gazmuri, 2007:99).

Así en Chile podemos identificar tres tipos de organización jurídica y orgánica, que han asumido las agrupaciones laborales (sindicatos) ante en el Estado, en el desarrollo de su corta historia “El anarcosindicalismo, el mutualismo y el sindicalismo. La primera tendencia se identificó con las Sociedades de Resistencia, la segunda con las Uniones y Sociedades de Socorros Mutuos y la tercera, con los Sindicatos” (V. Ulloa, 2003: 6).

Según el mismo V. Ulloa (2003:6), posterior a la “estrecha victoria en las elecciones presidenciales de 1938, el frente popular asume la conducción del gobierno. Una mayoría hostil en el congreso y en la administración pública, y en otras instituciones era animada en contra de los cambios que se querían poner en marcha. Pese a que los líderes sindicales no obtuvieron puestos de importancia en el nuevo gobierno, la CTCH Confederación de Trabajadores de Chile, creció en decenas de miles de nuevos asociados. Se estaba produciendo una rápida institucionalización del movimiento sindical y de los trabajadores. Mientras el PC denegó participar en los puestos de mayor importancia, el PS aceptó algunos ministerios”.

Como podemos apreciar la relación existente entre los sindicatos y los partidos políticos, si bien no la conocemos exactamente en su origen, podemos con toda

propiedad afirmar que han estado estrechamente vinculadas, al punto que en ciertos momentos no es exagerado declarar que el sindicato en Chile, es el brazo social y gremial de la política partidista. Condición que por cierto ha dado cabida para que surjan sujetos sindicales y político - partidistas, que en su conjunto han parido un imbricado actor socio-político desde los albores de la historia de Chile.

De acuerdo con V. Ulloa “el Frente Popular identificó y quiso un movimiento laboral más centrado en el desarrollo económico nacional que presionando por las conquistas sociales de la clase trabajadora. El gobierno de Aguirre Cerda esperaba mejorar el bienestar de todos los chilenos mediante el aumento de la productividad, cuestión que era apoyada por la derecha desarrollista que seguía atentamente los cambios que se estaban produciendo”. (V. Ulloa, 2003:5).

Este tipo de medidas tomadas por el frente popular, permitió que se produjera un crecimiento del sector público ya en los inicios de los años 50, cuando surgen “las federaciones de empleados y se constituye la Comisión de Unidad Sindical, que daría lugar a la CUT en 1953” (C. Pizarro, 1978:16).

“El movimiento sindical y de trabajadores tenía una gran preponderancia y un gran poder a nivel de la sociedad chilena. La ANEF que es la organización que yo actualmente dirijo también tuvo una importancia relevante en el periodo pre 73, cuando don Clotario Blest fundador de la ANEF en el año 1943, forma la Central Única de Trabajadores en el año 1953, y durante la década del 50 y alguna parte de los 60 existe un gran movimiento social liderado precisamente por este hombre que fue un gran conductor y un emblema respecto a probidad, voluntad y espíritu de lucha, de manera que el movimiento sindical tuvo una gran preponderancia”. El extracto de la entrevista se corresponde perfectamente con la situación descrita en las fuentes documentales, en general para los años 50.

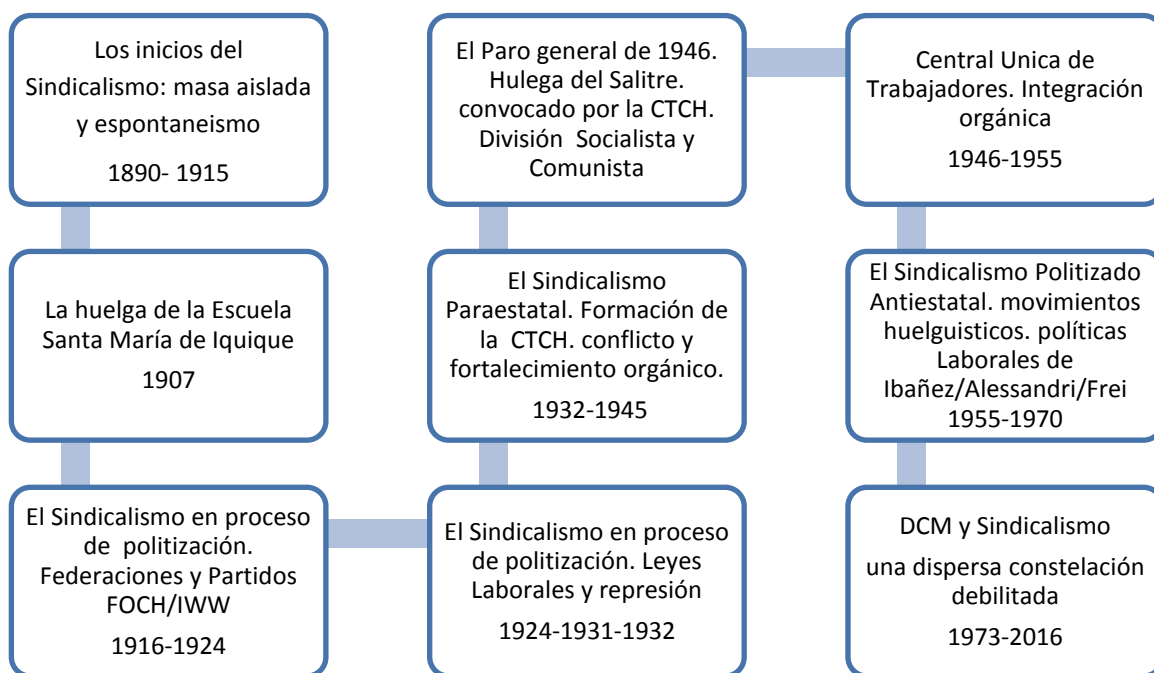
En el texto de C. Pizarro se plantea que “En este clima se constituye la CUT, la cual empieza a manifestarse en una actividad desconocida hasta entonces en su alcance

y frecuencia: la huelga general. Esta, al igual que las huelgas por empresas e industrias, limitadas en su alcance geográfico, va a servir como uno de los medios más eficaces para la expresión de las demandas reivindicativas de los trabajadores”. (C. Pizarro,1978:16).

Coincidiendo con la anterior opinión de Raúl de la Puente, el mismo Pizarro describe que “Antes de la CUT la capacidad conflictiva de los sindicatos tendía a inhibirse como efecto de la intolerancia de los gobiernos. Sin embargo, en esta etapa los trabajadores pudieron demostrar su capacidad de organizar huelgas de gran trascendencia, a pesar del cambio que experimenta la política sindical de Ibáñez. Dado un avanzado grado de desarrollo sindical, la contención de la demanda de los trabajadores y sus manifestaciones más o menos conflictivas no es siempre posible para el gobierno. Con Ibáñez empieza entonces un periodo de huelgas generales que va a marcar un nuevo hito en la evolución sindical”. (C. Pizarro, 1978:16).

La siguiente tabla de proceso organizada sobre la base del estudio de Crisóstomo Pizarro “La Huelga Obrera en Chile 1890-1970”, intenta graficar la evolución de la organización del movimiento de los trabajadores y su actividad. Usando para ello la caracterización y tiempos que el estudio plantea. Salvo el último eslabón del proceso, que será considerado como parte de la situación actual del movimiento sindical y las relaciones laborales de producción.

Cuadro N°:1



Fuente: Elaboración propia sobre la base del texto de Pizarro, y otros.

2.2.1 Sindicatos, federaciones, confederaciones, multisindicales, sindicalismo y movimiento sindical

Ahora bien, es necesario hacer algunas precisiones acerca de qué hablamos cuando hablamos de un sindicato: Un sindicato es una agrupación de trabajadores, que tiene como objetivo defender y negociar los derechos e intereses comunes de los mismos. A la vez que representar, proteger y promover los intereses profesionales y sociales de sus asociados. Por lo tanto, cuando hablamos de sindicatos, nos referimos a una asociación constituida por personas que trabajan. El termino sindicato se emplea principalmente para denominar agrupaciones de trabajadores industriales, sin embargo, en la actualidad, y en el caso chileno, la CUT reúne también a trabajadores de gremios del sector público, no industriales, que se caracterizan principalmente por ser asociaciones de profesionales que comparten una misma profesión, los que a su vez están agrupados en la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, como su federación base. Por cierto, también se agrupan, y principalmente trabajadores del sector privado, en la Central Unitaria de Trabajadores.

Los tipos de sindicatos establecidos en el código del trabajo en Chile, y según la Dirección del Trabajo, son los siguientes:

- a) **Sindicato de empresa:** es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) **Sindicato inter-empresa:** es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) **Sindicato de trabajadores independientes:** es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;
- d) **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes (en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99712.html>)

Una **federación sindical**, según el Código del Trabajo en su artículo 266, es una organización de grado superior al sindicato, y se encuentra destinada a defender y promover los derechos e intereses de sus sindicatos base, y de sus trabajadores. Para su creación, la ley exige la unión de tres o más sindicatos.

Una **confederación sindical**, al igual que la federación, es una organización de grado superior al sindicato. “De acuerdo a lo previsto en el artículo 266 del Código del Trabajo, para constituir una confederación se requiere el concurso de tres o más federaciones o de 20 o más sindicatos” (en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22144.html>).

Multisindicales, en el caso chileno existen tres. Por su parte la CUT, que en sus estatutos se declara como “una organización pluralista y autónoma, independiente del Estado, del Gobierno, de los empresarios, de los partidos políticos, de los credos religiosos, y de cualquier institución ajena al movimiento sindical”. Y de acuerdo a sus fines se plantea que “la central propiciará la unidad orgánica de Federaciones, Confederaciones, Asociaciones Nacionales, fortaleciendo la organización ramal y sectorial de los trabajadores”. Sobre quién podrá afiliarse sostienen que “podrán afiliarse a la Central Unitaria de Trabajadores, todas las Confederaciones Sindicales,

Federaciones Sindicales, Sindicatos Nacionales, Asociaciones Nacionales de Trabajadores, Colegios Profesionales, Asociaciones Gremiales, Sindicatos y Asociaciones Base del Sector Privado legalmente constituidos, que lo hayan decidido en asamblea, por la mayoría absoluta de sus miembros”. (CUT, 2017).

Como es evidente apreciar, el término multisindical, responde al carácter diverso de los niveles de agrupación de trabajadores que tienen la posibilidad de afiliarse a este tipo de organización. Ya que pueden agruparse en su seno, desde los sindicatos base, hasta las grandes confederaciones y asociaciones gremiales de trabajadores, es por eso que la ANEF, también forma parte de la CUT, aunque sea una asociación de funcionarios fiscales, o de empleados públicos.

También existe la CAT, Central Autónoma de Trabajadores, “es una Organización con profundas raíces, ya que inscribe su historia en la ASICH, Acción Sindical Chilena, fundada por el Padre Alberto Hurtado Cruchaga, por allá en junio de 1947. A partir de ella, surge la Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos, en febrero de 1954 que concluye en lo que fue la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), que surge como una propuesta política, estratégica y programática, en el plano social y sindical de toda Latinoamérica y el Caribe. La CAT forma parte de la Unidad Mundial del Sindicalismo, a través de la Confederación Sindical Internacional la que se funda a través de la Unidad de la CMT y de la CIOSL en el 2006 en Viena” (En: <http://www.catchile.cl/sobre-la-cat/historia>).

Una tercera multisindical presente en Chile es la CGT, Central General de Trabajadores, esta como ya se ha planteado fue fundada en el mismo año de la creación del Código Laboral chileno, en el año 1931. Se declara como un multisindical anarco sindicalista con profundas raíces en la historia del movimiento sindical chileno.

Por último y para concluir este capítulo definiremos el sindicalismo y el movimiento sindical, indicando que el sindicalismo es una corriente de organización de diversas

categorías de trabajadores, que reúne trabajadores de oficios, profesionales y no profesionales, bajo la modalidad de sindicatos. Y que en su origen agrupaba principalmente a trabajadores obreros industriales. Y que tiene por objeto, representar y defender los intereses comunes de los trabajadores agrupados, y en general promover una sociedad más igualitaria y equitativa en el campo de los derechos económicos y laborales, entre otras funciones.

El término movimiento sindical designa el desarrollo de la historia y organización común o colectiva de los trabajadores, que a comienzos del Siglo XX era principalmente obrero en su composición, y que se organiza sobre la base de sindicatos. Tiene por finalidad defender y representar sus intereses frente al empleador y los gobiernos. Es decir que las demandas laborales se mediatizan a través del sindicato. Y que sus orientaciones políticas han variado en el tiempo dependiendo de la composición técnica de quienes lo constituyen.

2.3 Dictadura cívico-militar en Chile y movimiento sindical.

Violaciones a los derechos humanos en el mundo sindical

Uno de los objetivos de la DCM consistió en dismantelar las bases democráticas que Chile vivía hasta el año 1973, apoyado para esto en las fuerzas armadas, y amplios sectores civiles, principalmente de la clase empresarial.

El sindicalismo y sus dirigentes fueron víctimas directas de la persecución, amedrentamiento y crímenes de la DCM. Las organizaciones de base fueron brutalmente intervenidas y el sindicalismo, considerado al margen de la ley.

“Luego del golpe de Estado, en 1973 se instaló en Chile un régimen político autoritario, que reprimió duramente al movimiento sindical y especialmente a los dirigentes de izquierda, desarticulando sus organizaciones. Por otra parte, tendió a disminuir y luego a desaparecer el rol del Estado como impulsor directo del desarrollo económico. La responsabilidad del desarrollo se entregó a las llamadas <<fuerzas

del mercado>>, particularmente a las grandes empresas privadas, nacionales y trasnacionales” (E. Lira y H. Rojas, 2009:18).

Según A. Martínez, dirigente sindical del área tipográfica, hoy ex presidente de la Central Unitaria de Trabajadores CUT, señala que “la ausencia de un Estado constitucional trajo la violación sistemática a los derechos humanos y sindicales, las conquistas laborales históricas fueron avasalladas y se instaló un nuevo marco jurídico cuyos efectos aún permanecen. Entonces se desarrollaron dos tipos de sindicalismo: Uno de base, sólo preocupado de lo que ocurría en el lugar de trabajo y otro de superestructura, que asumió la responsabilidad de la recuperación democrática y enfrentó la lucha en contra de la dictadura”. (En: J. Ensignia, 2005:201).

Este punto de vista que releva el rol del sindicalismo como agente fundamental en el advenimiento de la democracia, frente a la suspensión y prohibición de los partidos políticos, es compartido ampliamente en la literatura y entre la opinión de los entrevistados de este estudio.

“Los partidos políticos fueron proscritos o enmudecidos, perdiendo su rol mediador. Sin esta mediación, el sindicalismo tiende a desaparecer como movimiento social. La mayor parte de los sindicatos sobrevivientes cumplen un rol eminentemente defensivo. Son con frecuencia núcleos bastante aislados que no logran articular acciones conjuntas de la clase trabajadora. Pero esta crisis política no fue la única que afectó al sindicalismo chileno. Con la implementación del régimen militar se produjo también una crisis jurídica: desaparecieron o se desvirtuaron las leyes y normas que habían hecho posible el surgimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales” (E. Lira, H. Rojas, 2009:19).

Según A. Martínez, “es en este periodo cuando se empieza a desmontar al Estado benefactor y se echan las bases del proyecto neoliberal. Se privatizan las empresas más rentables del Estado, y se crean las condiciones para que los nuevos yacimientos de la gran minería del cobre se privaticen, al igual que en la salud, en la

educación y en la seguridad social. Los partidos políticos, que antes fueron aliados del sindicalismo, son perseguidos y la mayoría de ellos pasa a la clandestinidad, buscando actuar a través del movimiento social, en particular en el movimiento de las mujeres, de los jóvenes y en el sindicalismo, para enfrentar a la dictadura”. (En: J. Ensignia, 2005).

¿Por qué dictadura cívico militar? Cuando hablamos de DCM en Chile, se refiere a que la composición de la fuerza que dominó el país por la imposición, y concentró la autoridad en la figura de un dictador, estuvo constituida no solo por las Fuerzas Armadas de Chile (Ejército, Armada y Fuerza Aérea), sino que tuvo apoyo de actores de la sociedad civil, que cumplieron funciones y roles determinantes. Ya sea en el papel de desarrollo de las ideas, o en la ejecución de tareas afines.

Amplios sectores de la clase política de derecha participaron activamente, en función de los intereses de su clase económica, principalmente la burguesía chilena, como de los intereses políticos, económicos y militares del general Pinochet y la Junta Militar. Un ejemplo de esta simbiosis entre políticos de derecha, clase empresarial y dictadura militar queda perfectamente retratado en el prólogo del famoso Ladrillo, o el Programa Económico de la DCM, en el que se señala que “en forma coetánea a la elaboración de este Programa de Desarrollo Económico –título que finalmente recibió el documento- en la calle Nataniel Cox, a la entrada de ésta y al lado del cine Continental, Sergio Undurraga realizaba con Arsenio Molina, Jorge Cheyre, Gerardo Zegers Delanda y Ramiro Urenda los estudios de la “coyuntura económica”. Estos eran entregados no solo a los miembros de las reuniones de Suecia 286, sino también llegaron a manos de muchos parlamentarios de la oposición. Fueron estos la base de lo que posteriormente fue la exposición de la Hacienda Pública de octubre de 1973, efectuada por el Primer Ministro de Hacienda del régimen militar, Contraalmirante don Lorenzo Gotuzzo. En dicha oficina de la calle Nataniel Cox, se mecanografió totalmente el Programa de Desarrollo Económico (conocido por algunos chilenos como “El Ladrillo”) y fue doña Ana María Fuenzalida quien, nuevamente, se sumó a nuestros esfuerzos” (S. De Castro y J.C. Méndez, 1992,

1992:10). En estos grupos participaron como miembros permanentes “a los temas de discusiones Juan Brown, Rodrigo Mujica, Álvaro Bardón, Juan Carlos Mendez, Juan Villarzú, José Luis Zavala y Andrés Sanfuentes”. (Ibídem)

El ritual de juramento de la juventud política de derecha en el evento de Chacarillas en 1977, en el que participaron Joaquín Lavín, Cristian Larrouelet, Juan Antonio Coloma, entre muchos otros que hoy en Chile ejercen cargos políticos, no sólo en sus partidos, sino en los gobiernos como altos funcionarios públicos, es otro claro ejemplo del apoyo sustantivo de la sociedad civil a los intereses de la DCM.

El medio de comunicación representativo de la burguesía chilena, que apoyó la DCM, es El mercurio, una empresa de propiedad de Agustín Edwards. Este medio se encarga de la propaganda alarmista destinada a sembrar incertidumbre, y un clima de caos. Este medio recibió fondos directamente de la International Telephone & Telegraph, I.T.T, multinacional norteamericana, para complotar entre los años 1970 y 1973 contra el gobierno socialista de Salvador Allende, y apoyar el golpe militar finalmente perpetrado el 11 de septiembre de 1973, por el general Augusto Pinochet y una Junta Militar de altos mandos de las fuerzas armadas.

A. Fontaine (1992), sin ningún artilugio ni eufemismo lo explica abierta y concretamente: “el hecho es que Emilio Sanfuentes resume en 5 páginas el trabajo y se lo da a Kelly. Este lo pasa al Comandante Troncoso. A contar de entonces los marinos van recibiendo casi hoja por hoja el programa que pulen rápidamente De Castro y Undurraga. El 11 de septiembre de 1973 las fotocopadoras de la editorial Lord Cochrane cuyo presidente es Hernán Cubillo, representante máximo de Agustín Edwards y muy relacionado con economistas del Plan, trabajan sin parar imprimiendo ejemplares del extenso documento, familiarmente llamado “El Ladrillo”. Antes de mediodía del miércoles 12 los Oficiales Generales de las Fuerzas Armadas que ejercen responsabilidades de Gobierno tendrán El Plan encima de sus escritorios”. (En: S. De Castro y J.C. Méndez,1992).

La DCM en Chile, reprimió fuertemente a la clase trabajadora y persiguió dispersar y atomizar al movimiento sindical, atacando sus fuentes de identidad colectiva y de clase. Se llevaron a cabo allanamientos, detenciones, torturas, y se hizo desaparecer a muchos dirigentes sindicales y sociales desde los comienzos de 1973 en adelante.

Según E. Lira y H. Rojas “el sistema político dejó de ser un espacio relativamente abierto donde los trabajadores podían defender sus intereses e influir en las orientaciones del desarrollo. Los intentos de los dirigentes sindicales de plantear demandas económicas a nombre de la clase obrera y en beneficio de las grandes mayorías eran descalificados por las nuevas autoridades como desviaciones ‘políticas’, inaceptables en un régimen autoritario”. (E. Lira y H. Rojas, 2009:18).

“En 1979 se inicia una segunda fase, dentro de un nuevo escenario. Bajo la amenaza de un boicot internacional y con el apoyo de sus aliados civiles “blandos”, el régimen militar se ve obligado a hacer concesiones a los trabajadores y dicta una nueva legislación, conocida como ‘Plan Laboral’. Las nuevas leyes y normas tienden a consolidar la desaparición del Estado como mediador en los conflictos sociales y como defensor de la parte más débil. Tiende a reducirlo a un rol de árbitro, que garantiza que las reglas del juego (impuestas verticalmente) sean respetadas. Se retrocede del tripartismo al bipartismo.” (E. Lira, H. Rojas, 2009:19).

Hubo una sistemática y cruenta implementación de prácticas represivas que diezmaron el movimiento de trabajadores, no solo en los planos objetivos a través de la violencia física, también el plano de las ideas y la subjetividad se vieron afectadas. Puesto que el amedrentamiento constriñó tanto los discursos como las prácticas del movimiento sindical. Debiendo transitar entre el anonimato y la clandestinidad, la mayor parte del tiempo de dictadura. Se erosiona la posibilidad de mantención de un proyecto político y social, que sea capaz de disputar el poder a la clase dominante.

“Se produjo también una crisis cultural, ya que el patrón solidario y socializante del desarrollo democrático fue sustituido por un modelo cultural individualista y

consumista. El consumismo penetró incluso en las organizaciones sindicales, que vieron limitadas sus posibilidades de movilización debido al alto endeudamiento de sus afiliados”. (E. Lira y H. Rojas, 2009:19).

“En el ámbito de la libertades civiles cuyas transgresiones fueron denunciadas ante la OIT, se pueden distinguir cinco-subcategorías de denuncias: (i) quejas por detención injustificada de trabajadores y dirigentes sindicales, y, en algunos casos, su posterior desaparición, (ii) quejas por arrestos e interrogatorios contra trabajadores y dirigentes sindicales, incluyendo su encarcelamiento en campos de concentración y de tortura, (iii) quejas por relegación y exilio de trabajadores y dirigentes sindicales, (iv) quejas por asesinatos de trabajadores y dirigentes sindicales, (v) quejas por negación de salvoconductos a dirigentes sindicales refugiados en algunas embajadas, y (vi) quejas por privación de la nacionalidad chilena” (E. Lira y H. Rojas, 2009:64).

Este nuevo escenario presenta conflictos que sobrepasan los problemas acerca del establecimiento de un justo salario, de la cantidad de horas de la jornada laboral, de la higiene y la seguridad en el trabajo, del respeto a la libertad sindical, del derecho a la huelga y la sindicalización. Instala un escenario de precariedad y relegación del papel del obrero organizado en los sindicatos, introduce un escenario de violencia, inestabilidad, quebrantamiento del orden democrático, rupturas del empleo como formador de identidad colectiva, individualismos por seguridad personal, y en general la precarización de la vida social del trabajador organizado. A la fuerza comienza un proceso de despolitización del movimiento sindical, y se introducen una multiplicidad de formas de empleo precario, y de mecanismos legales que fragmentan y atomizan principalmente el sentido de colectividad.

Algunos casos de detenciones y desaparición forzada “El 17 de septiembre de 1973, la Federación Sindical Mundial (FSM) se refirió a la detención de diversos dirigentes sindicales de la Central Única de Trabajadores (CUTCH): Luis Figueroa Mazuela (presidente de la CUTCH), Ernesto Vogel Ramírez (vicepresidente de la CUTCH y

presidente de la Federación Industrial Ferroviaria de Chile), Rolando Calderón, Eduardo Rojas, Octavio González, Luis Guzmán, Fidelma Allende, Manuel Dinamarca, Mario Navarro, Aldo Ramciotti (miembro del Consejo Ejecutivo de la Federación Nacional de Trabajadores de la Vivienda), Tucapel Jiménez Alfaro (dirigente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales y primer Vicepresidente ejecutivo provisorio de la Central Nacional de Trabajadores, creada en diciembre de 1973), Jorge Godoy, Juan Ponce, Gilberto García Aravena; y dirigentes del secretariado del Congreso Permanente de la Unidad Sindical: Jorge Espinoza, Benedicto Cerqueira da Silva y Roberto Prieto (sindicalista uruguayo, Vicepresidente de la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Alimentarias, del Tabaco, Hoteles y Similares). Todos estos antecedentes dieron lugar al *Caso N.º 765*” (Ibídem).

En el Informe de la OIT de 1975 sobre sindicatos y dirigentes chilenos, víctimas de las medidas adoptadas por la DCM, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo señala que “expresando su profunda preocupación ante la gravedad de la situación en Chile por cuanto respecta a la detención, ejecución y deportación de sindicalistas, a la violación de derechos humanos y democráticos, a la disolución de organizaciones sindicales y a las restricciones del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Comprobando que la junta militar ha aumentado la semana de trabajo en 4 horas (decreto núm. 35) y ha bloqueado simultáneamente los salarios, violando así todos los convenios nacionales y profesionales en Chile, y en patente violación de los principios y normas inscritos en la constitución de la OIT y en el convenio sobre las horas de trabajo (industrial) 1919 (núm. 1), ratificado por Chile; Comprobando que las autoridades chilenas han hecho despedir decenas de millares de trabajadores de la industria, de la agricultura, de los servicios de la función pública, de las universidades (decreto-ley núm. 32) y que han prohibido todo empleo a estas personas, violando así los principios más elementales de la no discriminación basada en motivos de opinión política o sindical, y sobre todo las disposiciones del convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Chile”. (OIT, 1975:7-8).

2.4 Globalización y Neoliberalismo en Chile

Existen muchas definiciones sobre lo que la Globalización es, o no es, habitualmente y sobre todo en los círculos académicos, políticos, económicos o culturales, se suelen escuchar largas y complejas conversaciones sobre lo que este concepto refiere, y sobre cómo afecta, integra o margina la vida de las personas, en casi todo el mundo, y en cualquier sociedad, no sólo occidental. Para efecto de simplificar la comprensión y aplicación del concepto, y situar desde dónde se hablará, sencillamente diremos que la globalización “se refiere a una serie de procesos complejos de intensificación de relaciones o de interconexiones sociales, culturales, políticas y económicas entre gentes y lugares en diferentes partes del mundo” (E. Villalón, 2007:6).

Según U. Beck, la palabra *Globalización* es una de las peores empleadas, o de mayor indefinición, menos comprendida, y políticamente la menos eficaz de los últimos años. El autor plantea que la globalización refiere a “los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios”. (En: H. Samour, s.f).

Ya en estas pocas palabras es posible distinguir algunas coincidencias entre ambos intentos por definir el concepto. Por ejemplo, cuando hablamos de globalización referimos a un conjunto de procesos que superponen diferentes lugares geográficos, culturas, sistemas, actores y procesos que interactúan en función de un objetivo o fin.

U. Beck establece una interesante reflexión acerca del concepto, que será de gran utilidad para vincular los contenidos de este capítulo. Él Introduce distinciones entre globalización y globalismo, estableciendo que este último, el globalismo, es “la ideología de la globalización según la cual todos los problemas pueden resolverse en el mercado global” (En: H. Samour, s.f: 3).

El globalismo como ideología cree plenamente en el poder y facultades del mercado para regular las contradicciones y complejidades propias del mercado. El globalismo para Beck es “la concepción según la cual el mercado mundial desaloja o sustituye el quehacer político; es decir, la ideología del dominio del mercado mundial o la ideología del liberalismo”. (H. Samour, s.f). Desde este punto de vista, el globalismo es el sustento ideológico del pensamiento neoliberal.

En cambio, la globalización, sostiene, es un fenómeno empírico que sucede en nuestro mundo en el plano económico, político, cultural y social.

Como tercer elemento, U. Beck identifica la “Globalidad”, término bajo el cual supone que todos vivimos en la sociedad global, mundial “en la que no existen espacios cerrados y ningún grupo ni país puede vivir al margen de los demás. La globalidad es, pues, pluridimensional, afecta a los planos social, político, cultural, económico, ecológico”. (En: H. Samour, s.f:3).

Todo acontecimiento dentro del sistema globalizado afecta al resto de los sistemas, es la reflexión que vamos depurando. Muy similar al efecto mariposa de la teoría del caos, que postula que “el batir de alas de una mariposa puede provocar un huracán en otra parte del mundo” y que “pequeñas acciones pueden provocar grandes cambios”. Una maniobra bursátil especulativa en Londres, afecta el valor de la libra de cobre en Chile, y eso afecta los salarios y la estabilidad del empleo, por ejemplo.

“En la vida social esto significa que procesos desatados en una parte del planeta pueden afectar en otras partes del mundo de manera insospechada. Por ejemplo, si bajan los precios de los “micro-chips” de computadoras en Taiwán, un restaurant gourmet de California se puede ir a la quiebra, porque los clientes del restaurant perdieron sus trabajos en las compañías que competían con aquellas en Taiwán” (E. Villalón, 2007:6).

No obstante, lo anterior, es necesario establecer que bajo ningún punto de vista en este estudio se sostiene que la globalización produzca una cultura o identidades homogéneas, al contrario, este proceso ha dado paso a una explosión de nuevas identidades que en la resistencia al modelo totalizante buscan distinguirse de los otros. La globalización está en todas partes, sí, pero no significa que todos somos, seremos, queramos o necesitemos lo mismo.

De este mismo modo ha afectado y penetrado la globalización al mundo del trabajo y las organizaciones sindicales, provocando un alto grado de dispersión y diferenciaciones en todos los sentidos que tradicionalmente otorgaban una identidad común al trabajo, los trabajadores y los sindicatos en el Chile, pre dictadura y Plan Laboral.

En la literatura que versa sobre los procesos de globalización, podemos distinguir que, en ellas, se identifica una profunda historia vinculada al desarrollo del capitalismo y el colonialismo, sin embargo, aquí planteamos que esos procesos son cualitativa y cuantitativamente diferentes al escenario que nos enfrentamos hoy. “Con la industrialización en Europa, aunada al imperialismo europeo, los mercados comenzaron a integrarse, reconfigurando el mapa mundial de la producción. Las colonias se convirtieron en productoras de materia prima y comida, alimentando la producción industrial en Europa. Esta nueva interdependencia entre los mercados fue cuidadosamente vigilada por los gobiernos hasta el segundo tercio del siglo XX” (E. Villalón, 2007:8).

Por lo tanto, diremos que, del proceso de globalización actual, es clave para comprender su complejidad, la integración de la economía a un mercado global. Y que es importante señalar, que, con la globalización como fenómeno de orden mundial, surgen hechos que tienen profundas incidencias en la realidad y en las subjetividades de los sujetos, con fuerte incidencia en los ámbitos culturales, económicos, políticos y sociales.

Por neoliberalismo aquí entenderemos al conjunto de políticas estructurales alineadas por el desarrollo económico, por medio de la más completa liberalización de los mercados, que otorga un supuesto poder regulador de los conflictos a una mano invisible que actúa al interior de este conjunto de políticas.

Con la adopción de las políticas neoliberales se transfiere la responsabilidad del bienestar social, al mundo privado, no al Estado, sino a los individuos dueños del capital y el empleo. Funciona sobre la base de la despolitización sobre las decisiones de orden económico y financiero.

2.4.1 Influencia de las ideas neoliberales en dictadura militar y la reestructuración económica productiva

El contexto de globalización mundial, donde se cumplen al pie de la letra los principios de la economía de libre mercado, asociado al modelo de desarrollo adoptado por Chile a comienzos de los años 70, ha impactado fuertemente la clase trabajadora, sus derechos y organizaciones sindicales. Este nuevo tiempo económico “se caracteriza por una competencia creciente entre actores y agentes económicos por los mercados y ello presiona por elevar cada vez más los niveles de productividad de las empresas” (P. Baltera y J. P. Dussert, 2010).

Según estos autores, que publican regularmente sobre materias de trabajo y sindicatos en los ya ineludibles Cuadernos de Investigación de la Dirección del Trabajo, Unidad de Apoyo dependiente de la Escuela Técnica de Formación ETF de la DT, opinan que “El mercado que la modernidad ha instalado al centro de la sociedad, ha desplazado como agente rector de esta a las instituciones fundadas en el derecho y la moral, instalando en su reemplazo, las exigencias de la competencia económica, cuestión en torno a la cual se organiza la sociedad, sus instituciones, normas y controles” (Ibídem).

El movimiento sindical, su representatividad y cobertura ha sido fuertemente impactado por los procesos de cambio, tanto económico, como político que ha experimentado el país. En efecto, la globalización ha significado un cambio profundo, no tan sólo en la actividad productiva del país, sino que también en la propiedad, organización y gestión de las empresas.

“Es que esta modernización ha beneficiado a un solo sector no más, a la parte exportadora, a los empresarios, o sea mira, si las cifras del empresario hoy día se han cuadriplicado, hay estadísticas que señalan que el ingreso mínimo, hoy día (2010), comparado con el ingreso mínimo de hace 10 años atrás, en términos de poder adquisitivo, es el mismo o ha disminuido un poco. Antes con lo que ganabas de ingreso mínimo, hace 10 años, alcanzaba para comprar más cosas que con el ingreso mínimo de ahora. Entonces, obviamente ha sido muy desigual el chorreo, ha sido muy poco lo que ha chorreado”. (Ibídem).

Según un estudio de A. Cárdenas (2005) “A partir de la década de los setenta se iniciaron un conjunto de reformas que tendieron a reorientar el modelo de desarrollo en Chile. En términos generales, este proceso de reformas se llevó a cabo sobre los siguientes pilares:

1. La apertura internacional de la economía, basada en las ventajas comparativas del país (recursos naturales y actividades intensivas de mano de obra);
2. La sustitución del Estado por el mercado como agente asignador de recursos;
3. La reducción del sector público y sus gastos (focalización de las políticas sociales, privatización de las empresas estatales y la seguridad social, entre otros);
4. Reformas al sistema tributario (principalmente reducción de impuestos: Impuesto al Valor Agregado (IVA), la tasa y la base del impuesto a la renta), y
5. La liberalización del sistema financiero.

Específicamente en el caso de las relaciones individuales del trabajo se implementó la “flexibilidad numérica”. A través de esta, las empresas deberían poder ajustar el número y la composición de la plantilla de trabajadores a las fluctuaciones económicas. En este sentido las reformas llevadas a cabo fueron reformas del contrato de trabajo. Estas contemplaron tanto las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo, así como la duración de los contratos, las condiciones de despido y los costos de contratación. Surgieron entonces nuevas modalidades de contratación: La contratación permanente (indefinida) y la contratación no permanente (no definida), dividiéndose esta última en modalidades de contrato a plazo fijo y duración temporal (por temporada, por obra o trato y por servicios)”.

Es decir, en este marco de imposición de un nuevo modelo de desarrollo, el trabajo, se consideró como una de las variables de ajuste central. “Este proceso de flexibilización laboral implicó tanto reformas a las relaciones individuales como colectivas de trabajo” (Tokman, Martínez y Urmeneta En: A. Cárdenas, 2005).

Las reformas apuntaron a establecer relaciones de carácter individual y desbaratar desde la ley, desde la praxis y el discurso las relaciones colectivas en el trabajo, que son y han sido la única forma en que los trabajadores organizados han conquistado derechos.

Entre 1973 y 1979 fue aplicada una “legislación de emergencia” en el campo laboral que significó la represión sistemática a todas las formas de organización social y política: Fueron prohibidos los sindicatos y su posibilidad de negociar, así como fueron proscritos los partidos políticos. Dichas medidas hicieron posible la implementación unilateral de políticas neoliberales que afectaron a las condiciones de las y los trabajadores a la salud democrática del país, ya que la disminución del gasto fiscal “perjudicó la calidad de los servicios en salud y educación” las privatizaciones engrosaron el desempleo abierto (que entre 1973 y 1980 llegó al 17%), y la prohibición de negociar colectivamente bajó el nivel de los salarios (entre 1973 y 1980 descendieron entre un 20 y 30%).

La idea de implementar un nuevo modelo de desarrollo económico para Chile durante los primeros años de la dictadura, tiene que ver con que la clase empresarial, las familias más ricas, con los grupos económicos nacientes ya en esa época, quienes vieron en el gobierno popular de Salvador Allende, comprometidos sus intereses económicos. Es por esta razón que la clase empresarial tiene mucho interés en que se derroque -a través del brazo armado del ejército- al gobierno de Salvador Allende y se instale en el poder la dictadura al mando del general Augusto Pinochet.

La influencia de las ideas de la denominada “Escuela de Chicago” llega a Chile producto de la celebración de un convenio entre la PUC y la Escuela de Economía de Chicago, en el año 1955, la cual era liderada en ese entonces por el economista Milton Friedman. Este convenio de estudios permitió a un pequeño y selecto grupo de estudiantes de economía de la Universidad Católica, partir a estudiar a Estados Unidos, a la escuela donde se creaban los principios del libre mercado y el modelo neoliberal, llamado en ese entonces “monetarista”.

Los estudiantes, posteriormente conocidos como Chicago Boys, entre otros fueron Sergio de Castro, Pablo Barahona, Rolf Luders, Álvaro Bardón, Manuel Cruzat, Cristian Larruolet, Ernesto Fontaine, Emilio San Fuentes, Miguel Kast, Felipe Lamarca, Ernesto Silva. Este grupo fue sistemáticamente tutelado por el profesor y economista Arnold Harberger.

Según el *Progress Reporton NSC 5432/1* entre 1953 y 1956, en plena guerra fría, Estados Unidos destinó 12,9 millones de dólares para extender su influencia en las universidades de América Latina (C. Fuentes y R. Valdeavellano, 2015).

“Cuando se habla así de estas cosas, que soy el padre de los Chicago Boys, me culpan de haber creado la reforma económica no solo de Chile, sino de casi todo

Latinoamérica, porque esos países siguieron en la misma senda. Me asignan un papel que yo considero exagerado” (Arnold Harberger, Chicago Boys)¹⁴.

Ernesto Fontaine, en el documental Chicago Boys, describe su primer encuentro con Arnold Harberger en el aeropuerto, mientras lo esperaba junto a De Castro, y en el relato que construye para describir aquel encuentro, admite que lo primero que quiso al ver a Arnold, fue comprar su camisa *“eso fue el 1º de junio de 1955, me encantó una camisa de Villela amarilla con cuadros, y como este era un país de mierda, sencillamente ese tipo de cosas no existían, yo quería comprarle la camisa de Villela”¹⁵*. La llegada del profesor de la Universidad de Chicago a Chile en 1955 tenía como propósito ayudar a “elevar” el nivel de la economía que se estaba enseñando en la PUC, “elevar” el nivel de la economía en Chile.

De esta forma aterriza no solo el economista Arnold Harberger en 1955, sino toda la influencia de las ideas de un nuevo modelo de desarrollo político económico capitalista para el país, además se establecen los vínculos primordiales que posteriormente permiten elaborar e implementar las reformas que se han descrito al comienzo de este capítulo.

El neoliberalismo como conjunto de medidas orientadas hacia el desarrollo económico, a través de la liberalización de los mercados, significa para sus creadores, casi en clave de creencia religiosa, que “el mercado sabe” y mantendrá un funcionamiento eficiente estando totalmente liberalizado de control estatal.

El neoliberalismo es una corriente de pensamiento económico político capitalista, que promueve el liberalismo económico. Por tanto, no necesita la intervención estatal en su despliegue, al contrario, su objetivo es privatizar el Estado, privatizando las empresas estatales, minimizando las dimensiones de poder y tamaño del Estado,

¹⁴ Párrafo corresponde a la transcripción literal de un fragmento de la película documental Chicago Boys, realizado por el tesista.

¹⁵ Ibídem.

desregularizando el mercado, sin restricciones que permitan fortalecer y amplificar el papel del capital privado, para dinamizar y multiplicar su capacidad.

Estas ideas permitieron al regreso de los economistas en Chile, redactar un Programa de Desarrollo Económico, comúnmente conocido como “El Ladrillo” documento guía en la imposición de las políticas macroeconómicas que impactaron brutalmente el empleo, los salarios y a los sindicatos, en pleno ejercicio del experimento neoliberal, a través de la imposición del Plan Laboral de 1979. De esta forma “El Ladrillo” se conoce como el documento maestro de la política económica de la DCM, elaborado a pedido, por este grupo de ex estudiantes de la PUC, en convenio con la Universidad de Chicago.

“Por primera vez en 1992 se dio a conocer de forma pública El ladrillo, considerado por muchos la base de la política económica del gobierno militar. El prólogo fue escrito por el economista Sergio de Castro y futuro Ministro de Hacienda del gobierno militar entre 1976 y 1982, quien tuvo una activa participación en la elaboración del documento. Este programa económico alternativo, surgió como respuesta al proceso de descomposición económica que vivió Chile durante los primeros años de la década de 1970. Además de los ya mencionados economistas, contó con la participación de Pablo Barahona, Sergio Undurraga Saavedra y Emilio Sanfuentes. El propósito principal fue formular una política económica que fuera aplicada por cualquier gobierno y que consultara medidas de emergencia, de corto y mediano plazo. En él se realizó un diagnóstico de la economía del momento, caracterizada por ser cerrada, regulada, inflacionaria y desequilibrada en su balanza de pagos. En cambio, los autores plantearon la necesidad de liberar los precios internos, disminuir el volumen del sector público, financiar el sector fiscal y las empresas públicas, fijar un tipo de cambio realista, bajar los aranceles externos, formar un mercado de capitales, modernizar la agricultura, abrir el mercado de tierras e instaurar una política de descentralización comercial, monetaria, fiscal y tributaria, además de la previsión y la seguridad social. Semanas después de finalizada la redacción de El ladrillo, se produjo el golpe militar, el 11 de septiembre de 1973, por lo que el nuevo

*gobierno ya contaba con un programa económico elaborado por especialistas, quienes posteriormente formaron parte del equipo asesor, ya fuera como ministros, subsecretarios de Estado o consultores*¹⁶.

A fines de los años 70 la legislación de emergencia instaurada por la DCM entre 1973 y 1979 en el ámbito sindical y laboral, fue sustituida por el Plan Laboral de 1979 mediante un Decreto Legal, que junto a otras reformas como la previsional, implementaron un modelo económico y social neoliberal. Esta nueva institucionalidad laboral, que más tarde será complementada por el nuevo Código del Trabajo de 1987, que integra casi en su totalidad las medidas del Plan Laboral de 1979, después de 56 años de vigencia del Código de 1931, (que puede considerarse como el primer modelo de relaciones laborales chileno), produce que en Chile se restrinja el poder de negociación de los sindicatos y se imponga la máxima liberalidad de contratación y despido a favor de la clase empresarial, debilitando aún más la capacidad de acción sindical.

Es en este sentido que se suspenden y anulan los componentes esenciales para el funcionamiento de una democracia, la participación y la representación de los intereses sociales de la clase trabajadora.

A. Martínez ex Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT acerca del sindicalismo y las características del Estado antes de dictadura sostiene que “podemos observar que en la época pregolpe, la acción sindical se desenvolvía en el marco constitucional de un Estado benefactor, que tenía rasgos de protector y que asumía un rol activo tanto en el plano de la salud, la educación y la seguridad social. Pero, también en la economía nacional, en la administración de las empresas del Estado, como la gran minería del cobre, empresas del suministro eléctrico, se desarrolló un sindicalismo que traspasa las barreras del lugar del trabajo y tenía

¹⁶ BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. "El ladrillo", en: La transformación económica chilena entre 1973-2003. Memoria Chilena. Disponible en <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-98021.html>. Accedido en 15/12/2016.

como aliados a los partidos populares, los que a la vez establecían alianzas políticas clientelares con él, para su proyecto de sociedad”. (En: J. Ensignia, 2005:200).

Sobre la cobertura de la negociación colectiva, los tipos de contrato y el rol en general del sindicalismo, A. Martínez plantea que “el sindicato era de empresa, nítidamente definido como de empleados y de obreros. Se reconocía su existencia y su rol y las empresas interactuaban con él como legítimo representante de los trabajadores. No abundaban los contratistas y el contrato de trabajo era indefinido, el trabajo temporal y eventual casi no existían. Fuertes masas de asalariados (obreros y campesinos), veían en el sindicato una oportunidad para reivindicar sus derechos, participar y ser protagonistas de ese momento histórico que el país vivía, que tenía como gran articulador el cuestionamiento al sistema político, social y económico y a la pobreza, la cual afectaba a miles de hogares chilenos”. (En: J. Ensignia, 2005:201).

En un estudio de A. Cárdenas (2005:6) se señala que “elementos centrales del proceso de reorganización productiva de las empresas en Chile han sido los diversos procesos de externalización y subcontratación de los servicios y de parte de sus procesos productivos. Éstos han tendido a producir una dispersión del proceso productivo y, en varios casos, la formación de cadenas productivas”.

En el marco del proceso de reorganización productiva activado en la década del 70 y 80, durante la dictadura militar, “la subcontratación como los conceptos de tercerización, externalización y desconcentración tienden a referirse actividades que antes se desarrollaban internamente, dentro de la estructura de las empresas, se externalizan, es decir pasan a ser realizadas fuera de la empresa, quedando en manos de terceros” (Echeverría y Uribe En: A. Carrasco, 2005).

2.4.2 Modelo de relaciones laborales en Chile y Plan Laboral de 1979¹⁷

Según K. Narbona (2015), en términos jurídicos, un modelo de relaciones laborales es “la trama integrada de normas con las que cuenta un país para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores en los procesos productivos. No se trata de leyes aisladas, es un soporte sistematizado e integrado de normas, razón por la cual también se llama “sistema” de relaciones laborales. Allí se incorporan las normas que regulan el trabajo dependiente tanto en el ámbito individual como colectivo. El origen de los sistemas o modelos de relaciones laborales en el mundo se vincula con el propio fundamento del Derecho del Trabajo, que es el reconocimiento de la desigualdad económica estructural entre capital y trabajo, considerando que el trabajador es la parte débil”. (K. Narbona, 2015:3).

Por esta razón es habitual encontrar en la literatura afirmaciones tales como el primer modelo de relaciones laborales chileno parte con el Código del Trabajo de 1931. Por su parte el sindicalismo como plantea V. Ulloa (2003) “ha sido el modelo de la agrupación laboral que se ha impuesto sobre otras formas, aglutinando mayoritariamente a los trabajadores y sus reivindicaciones ante el Estado, los dueños de los medios de producción, la clase política, los gobierno y los grupos de poder”. (V. Ulloa, 2003:1).

Según K. Narbona (2015) “el modelo laboral levantado en 1979 es parte de una ola de reestructuraciones impulsadas por los civiles de la dictadura desde 1975, a objeto de completar el cambio de modelo económico y hacer de Chile la economía más flexible del mundo”. (K. Narbona, 2015:16).

La Fundación SOL (2015) señala que, el Plan Laboral de 1979 en concreto, “consistió en dos leyes: el **D.L 2.756** sobre sindicatos (publicado el 3 de julio de

¹⁷ Para abordar este punto se cita principalmente dos estudios elaborados por la Fundación SOL, en los que se sistematiza con gran detalle las características, actores, dimensiones y objetivos del Plan Laboral: *Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno 2015*, y *Cuadernillo Reforma Laboral ¿Pone fin al Plan Laboral de la Dictadura o lo Consolida?* 2015.

1979) y el **D.L 2.758** sobre negociación colectiva (publicada el 6 de julio de 1979). Como se puede constatar, se orientan a reformular las relaciones colectivas del trabajo, entendiendo que son lo más importante del modelo laboral” (Fundación SOL, 2015:4). Estos Decretos de Ley, D.L. lo que hicieron fue modificar el Código Laboral de 1931.

Acerca de las organizaciones sindicales, el Código del Trabajo de 1931 reconoció dos tipos de sindicato: El sindicato industrial y el sindicato profesional. “El sindicato industrial estaba formado únicamente por obreros, de cualquier empresa, de minas, salitreras, transportes, fabricas, manufacturas, talleres y demás industriales o comerciales que registraren más de 25 obreros. El sindicato industrial era voluntario en tanto los obreros no estaban obligados a formarlo, pero una vez constituido, para lo que requería un mínimo del 55% del personal de obreros, todos los obreros de la empresa o establecimiento donde se había organizado el sindicato se consideraba automáticamente sindicalizados. El sindicato profesional se formaba por personas que ejercían una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados, requiriendo la concurrencia de 25 personas para su formación. Podía ser tanto de obreros como de empleados, o de trabajadores independientes, profesionales o empleadores, aunque en la práctica fue fundamentalmente de empleados (Walker En: P. Tonelli, 2010:58).

El Plan Laboral de 1979 fue implementado por José Piñera, que fue Ministro del Trabajo entre los años 1979 y 1981 durante la DCM del general Pinochet. Este Plan Laboral es en la actualidad, aún la base del sistema de relaciones laborales que rige en Chile. Dicho Plan Laboral se enmarcó dentro una serie de medidas impulsadas por una política de ajustes estructurales. Estas medidas tenían como principal objeto,

liberalizar el mercado a partir de un proyecto de cambio mayor llamado las “siete modernizaciones”.

K. Narbona (2015:3) señale que “el referido modelo normativo del 31, no era uniforme, tuvo cambios relevantes entre 1964-1973 con la Revolución en Libertad de Eduardo Frei Montalva y la “Vía chilena al Socialismo” de Salvador Allende, pero no lo suficientes como para quebrar esta matriz y dar pie a un modelo diferente. Rojas (2007) describe como rasgo fundamental de este modelo su fuerte intervencionismo estatal en la relación laboral, y la preponderancia de que dentro de ese marco tenía la ley como fuente de regulación”.

En propias palabras de J. Piñera (1990), fundamentando su “revolución laboral” afirma que: “La otra rama del derecho laboral corresponde al derecho colectivo del trabajo y es esta el área que el Plan Laboral iba a cubrir. El plan laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El plan laboral es en realidad, única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos así fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien. Era mucho más hermoso el título de Plan Laboral” (J. Piñera, 1990: 23).

Está muy claro que el objetivo primordial del Plan Laboral de 1979, fue implementar una estrategia focalizada en debilitar y restarle “poder” a la eficacia del derecho colectivo del trabajo, atacando directamente sus legítimos fundamentos, representados en la desigualdad económica entre el capital y el trabajo. Que a su vez tiene la más clara expresión y “razón de ser”, en la organización sindical, la cual reúne a los trabajadores organizados en función de ese derecho, con el objeto de establecer condiciones apropiadas para desarrollar una actividad laboral, y por cierto a través del sindicato, designar un actor/interlocutor legitimado y representativo del conjunto de esos derechos y condiciones, frente al empleador dueño del capital y los medios de producción.

M. Feres (2013), ex Directora del Trabajo entre los años 1994 y 2004, abogada especialista en derecho del trabajo y organización sindical, en entrevista realizada el 2013, sostiene que el modelo de relaciones laborales y el mundo del trabajo “antes de los setenta es una construcción dinámica, lo que sucede de los años setenta en adelante, es que se vive una desestructuración fuerte de lo que es el mundo del trabajo asalariado y viene una reconfiguración de los setenta en adelante, desde el golpe militar hasta hoy, en que lo que vemos es surgir una nueva estructura empresarial, que además se proyecta como actor socio-político y se legitima precisamente a través de la acción del Estado, que antes había jugado este rol de mediador o de componedor de las diferencias sociales, manteniéndolas en grados de aceptabilidad de manejo del conflicto. Aquí hay una opción por un mundo empresarial y dentro del mundo empresarial por el gran capital, fundamentalmente las grandes inversiones y el capital extranjero”. (M.E. Feres, 2013).

El Plan Laboral se sustenta en cuatro pilares que dinamitan el derecho colectivo del trabajo y los derechos fundamentales.

Cuadro N°3: Características del Plan Laboral

PILAR 1 Negociación colectiva de nivel de empresa	PILAR 2 Huelga que no paraliza	PILAR 3 Paralelismo de agrupaciones	PILAR 4 Despolitización sindical
Que no distribuye ingresos (además se trata de una negociación colectiva de procedimiento hiper	Gracias al reemplazo de trabajadores en huelga (También debido al no reconocimiento de los múltiples fines	Competencias entre varios sindicatos y entre sindicatos y los grupos negociadores dentro de una	La función del sindicato queda restringida a tratar condiciones de trabajo y salariales inmediatas en la empresa. Se

<p>reglamentado y con reduccionismo extremo de las materias a negociar y convenir).</p>	<p>que puede tener una huelga, negando ese derecho más allá del proceso de negociación colectiva, por ejemplo, huelgas de solidaridad, por incumplimiento de contrato, por fines políticos, etc. Quedan fuera).</p>	<p>misma empresa.</p>	<p>busca que los trabajadores no piensen en transformar la realidad del país ni la organización del trabajo dentro de la empresa (entendiendo que las facultades del empleador son intocables).</p>
---	---	-----------------------	---

Fuente: Elaboración propia en base a *Cuadernillo Reforma Laboral ¿Pone fin al Plan Laboral de la Dictadura o lo Consolida?* Fundación SOL, 2015.

Este plan destinado a sabotear el derecho colectivo del trabajo, en sus consecuencias abarca al ámbito social y cultural de los sindicatos, cuestión que tiene que ver con las prácticas y formas de recrear la cultura del movimiento de los trabajadores organizados. Existen una serie de rasgos identitarios, que sin duda han cambiado conforme el avance de los contextos, principalmente económicos y políticos, de los países de casi todo el mundo, en el marco de la globalización y la liberalización de los mercados.

Estos rasgos, tomando como referencia antes del año 1973, se pueden retratar como los rasgos de una cultura obrera industrial, una cultura obrera de la gran empresa estatal y privada, de trabajadores dependientes, subordinados que vendían su fuerza de trabajo por un salario, donde un mismo empleador reunía a grandes cantidades de trabajadores y trabajadoras, que encontraban un sentido común en la organización sindical, y en la formulación de nuevas estrategias y mecanismos que les permitieran mejorar las condiciones del derecho del trabajo, una cultura sindical

con identidad de clase obrera podríamos decir, que superaba ampliamente el sólo hecho de experimentar el trabajo como una fuente de recursos para poder sobrevivir.

Tomando en consideración los antecedentes entregados, es pertinente señalar que a los movimientos sindicales con la imposición de la dictadura y posteriormente con el Plan Laboral, se les agotan las bases objetivas que dieron lugar a las grandes coaliciones obreras, que compartían entre varias otras cosas, la permanencia en el empleo, que permitía hacer sentidos comunes, que proporcionaba elementos para configurar una identidad común, que construía a partir del día a día y, por una determinada forma en que se estructuraba la organización productiva del trabajo.

Retomando el enfoque de las consecuencias de la implementación del Plan Laboral, en el estudio de P. Frías (1993) se sostiene que “En esta línea el gobierno puso en marcha las “7 modernizaciones”. Ellas fueron: El Plan Laboral, la Directiva Presidencial sobre Educación, la Reforma Previsional, la Reestructuración de la Salud, la Reforma Administrativa y Regionalización del país, la Modernización del Sector Justicia”. (P. Frías,1993:28).

“El Plan Laboral determinará además una readecuación orgánica de especial significación en el sindicalismo. Se produjo una dispersión y atomización sindical al redefinirse los tipos de sindicatos tradicionalmente existentes (industriales, Profesionales y Agrícolas). Estos son reemplazados por los sindicatos de empresa, interempresa, independientes y transitorios” (Ibídem).

2.5 OIT Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo tripartito, constituido por miembros representantes de los trabajadores, empleadores y los gobiernos. Por esta razón se habla de que es un organismo internacional tripartito. Es parte de los organismos especializados de Naciones Unidas, en materia referentes al trabajo y las relaciones laborales.

“En cuanto organización tripartita que se orienta por valores y se dedica a la promoción de la justicia social, a lo largo de su historia la OIT ha reconocido y asumido en la práctica la responsabilidad de defender y fomentar los principios y derechos en el trabajo” (OIT, 2012).

La OIT es considerada por las organizaciones de trabajadores en el mundo, como una legislación internacional en materia de trabajo y relaciones laborales. La ratificación de sus convenios por los países que adhieren a este organismo es fundamental y un corpus teórico legal de suma importancia para hacer frente a la materia que nutren los conflictos en la tensión producido en la relación capital trabajo. Lamentablemente la simple ratificación de estos convenios por los países miembros, no garantiza que se cumplan sus preceptos y derechos.

“En el extenso corpus de derechos en el trabajo establecidos por las normas de la OIT, ésta y la comunidad internacional reconocen como principios y derechos fundamentales en el trabajo la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estas cuatro categorías de principios y derechos forman parte integrante de la Constitución de la OIT. La declaración de Filadelfia adoptada en 1944, que constituye su anexo, fue determinante al destacar el derecho que tienen todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Ibídem).

El espíritu de esta legislación es idealmente democrático y con sentido de justicia social, sin embargo, el solo hecho de que los países ratifiquen estos postulados y los convenios específicos, no significa en lo absoluto que estos valores se cumplan,

respeten y promuevan, sobre todo en un país como Chile, donde aún se mantienen las normas de amarre de la constitución del 80 y las principales trabas al movimiento sindical, impresas en el Plan Laboral de 1979.

Sobre todo, porque los cambios en el modo de producción de las empresas, la deslocalización de los centros de trabajo, así como las múltiples estrategias conducentes a individualizar las relaciones laborales, llevaron a disminuir la incidencia del actor sindical, de sus organizaciones y reivindicaciones.

Los convenios de la OIT son instrumentos legales que los países que han ratificado su valía deben respetar y la ley nacional velar por su cumplimiento, evitando que ambas legislaciones entren en conflicto, es decir la legislación de cada país, y la legislación de la OIT. A saber los convenios internacionales en esta materia son: el convenio n° 87 de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el convenio n° 98 de 1949, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; el convenio n° 29 de 1930, sobre el trabajo forzoso; el convenio n° 105 de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso; el convenio n° 138 de 1973 que establece edad mínima para trabajar; el convenio n° 182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil; el convenio n° 100 de 1951, sobre igualdad de remuneración; y el convenio n° 111 de 1958, sobre la discriminación, empleo y ocupación¹⁸

2.6 Sindicalismo, identidad y afiliación sindical

“Si términos como etnicidad, nacionalismo y otros relacionados con estos son imprecisos y problemáticos (Connor; Fox; Hobsbawm; Horowitz & Rothschild En: D. Mato, 1995), el termino *identidad* lo es aún más, y su uso frecuentemente resulta

¹⁸ Para mayor información acerca de los contenidos de los convenios revisar: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

confuso, polisémico, y emotivamente cargado tanto en el lenguaje corriente como en el político. *Identidad* deriva del latín ídem, que significa “lo mismo” y de esta manera alude oposicionalmente a ‘lo diferente’ o ‘lo otro’. En el ámbito académico, el término no presenta un panorama mucho más diáfano que en sus usos corrientes y políticos; con el agravante que además podemos constatar que la bibliografía en torno al tema abarca al menos a la politología, la filosofía, la sociología, la psicología y la antropología”. Considerando estos alcances en esta tesis rescatamos el concepto de identidad “como un atributo más o menos fijo de determinadas poblaciones humanas”.

En el mundo sindical también han existido diferentes tipos de identidades de acuerdo con el periodo histórico, de acuerdo al tipo de sindicalismo que se ha desarrollado, y como se planteó en un comienzo, a la composición técnica de sus bases. Esto producto de factores políticos, económicos y culturales.

Diremos de antemano que la identidad sindical se encuentra dentro de lo que entenderemos por identidad social o colectiva, que comprende a un conjunto de personas que comparten un fin y un tiempo común. Sin embargo, es necesario reconocer que el sistema económico o modelo de desarrollo imperante promovido por el Estado, es el factor más influyente en la determinación de las características de esa identidad.

Principalmente han existido en la historia del país dos modelos de identidad sindical fuerte; el mutualista y otro llamado sociopolítico¹⁹.

El mutualista es el tipo de sindicato que, por el camino de los beneficios, persigue optimar el bienestar de los afiliados a los que legalmente representa. Cumple un rol muy básico. Y por la vía del diálogo y los acuerdos logra obtener descuentos en entradas al zoológico, al cine, en centros de recreación para los afiliados, en casas

¹⁹ Aunque como plantea Víctor Ulloa, no podemos perder de vista el sindicalismo clasista, el reivindicativo o revolucionario, el anarco sindicalismo, y el corporativo fundamentalmente.

comerciales, repactación de deudas con bancos, etc. en el fondo su característica principal se halla en la obtención de un paquete de beneficios que se encuentre disponible para ofrecer a sus afiliados. No se involucra en los temas sociales, políticos y culturales como actor protagónico en su país. Perciben y viven el sindicato como si este fuera un bien material sin una mirada de largo plazo.

Por su parte el sindicalismo socio-político, se caracteriza por tener una preocupación y un fuerte componente de aspiración socio-laboral, que se instala como actor fuera de los límites de la empresa. Se piensa y actúa, en el mejor de los casos, como un actor social protagónico en la elaboración de políticas públicas. Y su énfasis está puesto en la calidad del empleo, en trabajar para mejorar el empleo precario y en la inestabilidad.

Por ejemplo “bajo la Unidad Popular, la CUT se incorporó de lleno a las tareas del gobierno, considerando que sus objetivos programáticos representaban adecuadamente su interés. Su acción se dirigió a apoyar las nacionalizaciones, la Reforma Agraria, la constitución del Área de Propiedad Social (APS), el desarrollo industrial, etc. Al mismo tiempo intentó consolidar el curso del proceso de cambios hacia el socialismo” (P. Frías, 1993:15).

Hoy en día en Chile, me atrevería a plantear, y sin olvidar que ello es producto de las enormes trabas legales y el sistema de desarrollo económico imperante, impuesto por la DCM, que hay un ir y venir entre ambas formas de vivir y trabajar el sindicalismo. No existe un referente claro sobre el modo de cómo salir del estancamiento y la dispersión profunda en la que se encuentra el movimiento sindical, como representante del conjunto de los trabajadores. Existe muy poca dirigencia preparada en materias sindicales, y persiste una suerte de voluntarismo carente de técnica e información pertinente a las materias propias de un dirigente.

Desde dentro se tiende a ver el “ser dirigente” como una oportunidad para trabajar menos, y obtener beneficios. Y desde fuera, como una responsabilidad que no conlleva mayores diferencias en el plano de mejorar la calidad del empleo o los salarios, y por cierto no consigue beneficios, al contrario, supone riesgos de sufrir prácticas antisindicales, u hostigamiento laboral por parte del empleador. Por cierto, que los liderazgos que surgen son influyentes en la dirección que asume el movimiento, sin embargo, el escudo que blindaba a las empresas, distorsiona la finalidad de las movilizaciones ejerciendo su poder por diferentes canales, hasta que, por vía del desgaste y el temor a perder los empleos, todo se debilita y diluye entre los grupos negociadores paralelos al sindicato, y el empleador.

A continuación, se exponen cuadros estadísticos con la finalidad de ilustrar la situación cuantitativa de los sindicatos en el modelo antiguo, principalmente a partir de la tasa de Afiliación Sindical. Para la actualidad se dispone, gracias a los estudios de la Dirección del Trabajo, de una mayor cantidad de datos

Como indica el siguiente Cuadro Afiliación Sindical 1936-1946 (P. Frías, 1993:12):

SIND	INDUSTRIALES	PROFESIONALES	AGRÍCOLAS	TOTALES	
AÑO	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND.	SOCIOS
1936	275 51.185	395 35.514	- -	670	86.699
1946	591 148.276	1.115 103.498	- -	1.706	251.774

FUENTE: A partir de datos de Barrera, M. “Política Laboral” op.cit.

En este periodo se vivió un auge de desarrollo económico y de los sectores medios, según P. Frías (1993:11), que permitió “se consolidara el sindicalismo de los empleados públicos”. Es notorio como se triplica en 10 años la cantidad de socios, y casi igual caso con la cantidad de sindicatos. En los siguientes 8 años en cambio se experimenta un aumento moderado, tanto en la cantidad de socios como en cantidad de sindicatos, como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro de Afiliación Sindical 1947-1955:

SIND	INDUSTRIALES	PROFESIONALES	AGRÍCOLAS	TOTALES
AÑO	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND. SOCIOS
1947	603 150.448	1.228 112.637	- -	1.831 263.085
1955	660 162.937	1.495 140.378	- -	2.177 305.192

FUENTE: Barrera, M. Ídem.

“Más adelante, el régimen de Jorge Alessandri implementó políticas de estabilización de tipo monetarista, favorecedoras del empresariado. Ello incidió en fuertes caídas del ingreso de los trabajadores y en un incremento de la cesantía. El número de sindicatos cayó en 452 (-19,2%) y el de socios en 28.130 (-9,2%)” (P. Frías, 1993:13).

Cuadro de Afiliación Sindical 1958-1964:

SIND	INDUSTRIALES	PROFESIONALES	AGRÍCOLAS	TOTALES
AÑO	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND. SOCIOS
1958	781 161.751	1.547 143.329	28 2.030	2.356 307.110
1964	644 148.368	1.236 128.960	24 1.652	1.904 278.980

FUENTE: Barrera, M. Ídem.

Es importante señalar que los aumentos en los números no significan necesariamente mejoramiento en la calidad o en la eficacia de las acciones implementadas por los sindicatos. Al contrario, se tiende a pensar que la unidad de los sindicatos federados o confederados, a su vez asociados a una sola gran multisindical, es más efectiva en los procesos negociadores, en la negociación colectiva, pues ejercen mayor poder y se ubican en la negociación en una posición menos desfavorable que los sindicatos pequeños y atomizados.

Cuadro de Afiliación Sindical 1964-1970:

SIND	INDUSTRIALES	PROFESIONALES	AGRÍCOLAS	TOTALES
AÑO	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND SOCIOS	SIND. SOCIOS
1964	644 148.368	1.236 128.960	24 1.652	1.904 278.980
1970	1.420 192.196	2.219 230.007	180 143.142	4.581 627.664

FUENTE: Barrera, M. Idem.

“Entre 1960 y 1968 la CUT afiliaba a 45 organizaciones nacionales, entre Confederaciones, federaciones, etc., número que se incrementó a 87 entre 1968 y 1971, y a 130 en 1973. En su interior existía un alto porcentaje de sindicatos pequeños. En 1970 un 75% de ellos contaba con menos de 100 socios, y un 45% con menos de 50” (P. Frías, 1993:15).

Este último cuadro refleja la afiliación sindical en cifras, la situación concreta en el país enfrentaba nuevas formas de agrupación social, política y laboral, que cobraban mucha fuerza entre los sectores populares y la clase trabajadora. Puesto en estos términos, Frías sostiene que la dirigencia superior de la CUT “debió enfrentar la doble dificultad de compatibilizar sus estructuras orgánicas tradicionales con las nuevas formas emergentes de los Cordones Industriales y Comandos Comunales, ligadas a las formas del poder popular. Debía mantener la unidad laboral de base a las diferencias con los partidos opositores” (Ibídem).

El estudio de C. Pizarro (1986) señala acerca del papel que jugaba la CUT “pese a sus limitaciones, una organización como la CUT, en la cual tuviesen igualdad de derechos todos los trabajadores, obreros, y empleados, activos y no activos, no se había conocido en el pasado. La diversidad y complejidad de esta estructura hizo posible, entonces, la recurrencia ininterrumpida de la huelga general durante toda la década”. (C. Pizarro, 1986:168).

El sindicalismo durante la dictadura cívico militar en Chile vivió sus más duros momentos. En este periodo entre 1973 y 1989 se aplicaron las transformaciones de

todo el orden económico, político y social, “los costos de esta reconstrucción recayeron fundamentalmente sobre los partidos políticos, el movimiento sindical y los sectores populares” (P. Frías, 1993:19).

Como se señaló con anterioridad muchos dirigentes fueron brutalmente perseguidos, torturados, asesinados, o hechos desaparecer durante la dictadura, lo que erosionó la estructura orgánica, las prácticas tradicionales, y la ideología y el discurso tuvieron que dar un giro hacia la clandestinidad.

“Quedó igualmente desprovisto del rol mediador que jugaba el Estado, en su favor, ante el empresariado y sectores dominantes. Ya no contará con las instancias institucionales de resolución de conflictos, que habían sido sancionadas en una avanzada legislación social fruto de largos años de lucha. Como resultado las masas laborales quedaron paralizadas en su acción, sujetas al temor, y enfrentadas a condiciones primarias de vida”. (Ibídem).

“En orden al desarrollo orgánico, entre 1973 y 1977, suprimidos los derechos sindicales, las cifras oficiales muestran un estancamiento de la afiliación, con una leve caída de 939.319 a 916.569. (P. Frías, 1993: 22-23). Sin embargo, el mismo autor refuta las cifras señaladas unos párrafos más adelante, sosteniendo que “Dicha afiliación está esencialmente abultada, pues no existía actividad sindical oficialmente aceptada”.

CUADRO: Afiliados por ramos de actividad Económica, 1973 y 1977

Sectores	1973	1977
Agric.	259.409	289.352
Min.	81.590	77.433
Ind.	280.143	245.598
Constr.	54.029	35.390
Elcetr.	16.674	15.145

Comerc. Y finanzas (1)	116.244	113.886
Transp.	83.265	88.900
Servicios Soc. etc.	47.965	50.765
No bien especific.		.100
Total	939.319	916.569
Fuente: Isla, J. <i>et.al.</i> "Estadísticas sindicales chilenas, 1970-1977", U. de Chile, DERTO, Santiago, 1979. (1) Fusionamos Comercio y Finanzas pues su agregación o desagregación varía en las estadísticas oficiales de los últimos años.		

“La dictadura militar alteró desde el primer momento y en forma radical las relaciones de fuerza entre trabajadores y empresarios en el país. Sin embargo, no lo hizo inicialmente con un plan global de gobierno ni una ideología consistente (Valdivia y Álvarez, En: K. Narbona, 2015).

La junta militar partió inspirada por la finalidad gruesa de normalizar las relaciones previas a la avanzada popular (a modo de golpe restaurador de la dominación de clase, tomando la interpretación de David Harvey), con gran ambivalencia ideológica, disputándose entre nuevas visiones más o menos neoliberales y una visión nacional estatista que lleva años madurando en el pensamiento castrense (especialmente desde la dictadura de Carlos Ibáñez del Campo, 1927-1931) y que tuvo la oportunidad de verse concretada durante los primeros años dictatoriales, antes de la dictación del Plan Laboral de 1979” (K. Narbona, 2015:10).

A continuación, se entregan cuadros estadísticos, relativos a sindicatos activos y población afiliada, a contar del año 1990, con el advenimiento de la democracia, con el objeto de ilustrar y permitir un análisis posterior más detallado.

Cantidad de sindicatos activos, población afiliada a sindicatos activos, fuerza de trabajo y tasas de sindicalización a nivel nacional, años 1990 a 1995.

AÑO	SIND. ACTIV O	POB. AFILIADA	FUERZA A TRAB.	TASA A SIND	FUERZA TRAB OCUP	TASA A SIND	SIND TRAB DEPT	FUERZA A TRAB ASAL	TASA A SIND
1990	**	606.812	4525530	13,4	3.745.599	16,2	515.825	2692459	19,2
1991	7.707	701.355	4630670	15,1	3.862.016	18,2	586.716	2765416	21,2
1992	8.323	724.065	4877430	14,8	4.054.999	19,9	602.435	2909679	20,7
1993	7.974	684.361	5109290	13,4	4.280.082	16,0	569.066	3067602	18,6
1994	7.891	661.966	5122760	12,9	4.305.265	15,4	547.862	3038135	18,8
1995	7.505	637.570	5174410	12,3	4.364.825	14,6	518.094	3100665	16,7

FUENTE: Compendio Estadístico 2014. Dirección del Trabajo. p.18.

Cantidad de sindicatos activos, población afiliada a sindicatos activos, fuerza de trabajo y tasas de sindicalización a nivel nacional, año 2014:

AÑO	SIND. ACTIVO	POB. AFILIADA	FUERZA TRAB.	TASA SIND	FUERZA TRAB OCUP	TASA SIND	SIND TRAB DEPT	FUERZA TRAB ASAL	TASA SIND
2014	11.162	985.770	8.013.717	12,3	6.686.276	14,7	859.093	5.061.592	17,0

FUENTE: Compendio Estadístico 2014. Dirección del Trabajo. p.22.

Cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos activos, a nivel nacional, por rama de actividad económica, años 1990 a 1997:

Rama de actividad económica	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Agricultura	55.501	70.859	70.492	63.065	60.308	62.365	**	56.474
Minería	64.210	64.867	72.262	55.360	50.787	43.753	**	39.738
Industria	166.078	179.192	185.366	181.018	175.945	153.581	**	146.427
Electricidad	16.942	16.685	15.885	16.549	16.249	14.711	**	14.041
Construcción	33.179	50.662	53.720	44.056	36.127	40.310	**	41.102
Comercio	77.574	94.292	100.143	99.012	96.433	95.381	**	93.595
Transporte	87.462	101.636	105.779	99.403	101.135	92.467	**	90.614
Est. Financieros	29.508	32.429	34.416	33.765	33.839	34.533	**	30.179
Servicios comunales	74.552	87.689	92.592	89.268	89.009	85.762	**	85.199
Otras y no Esp.	1.806	3.044	3.420	2.865	2.134	14.707	**	20.392
Total	606.812	701.355	724.065	684.361	661.966	637.570	**	617.761

FUENTE: Censo Estadístico 2014. Dirección del Trabajo. p.30.

Cantidad de trabajadores afiliados a sindicatos activos, a nivel nacional, por rama de actividad económica, años 2011 a 2014:

Rama de actividad económica	2011	2012	2013	2014
Agri. Ganadería, caza y silvicultura	26.943	28.674	29.593	27.887
Pesca	37.527	36.107	34.201	36.210
Explotación de minas y canteras	45.273	52.221	51.298	54.320
Industrias manufactureras	113.414	117.548	120.755	122.676

Suministro de electricidad, gas y agua	11.478	11.592	11.725	12.623
Construcción	61.902	58.783	41.604	55.820
Comercio	183.104	198.457	208.652	214.542
Hoteles y restaurantes	25.157	27.354	29.703	32.588
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	144.644	147.887	145.985	144.830
Intermediación financiera	38.042	41.081	41.630	37.840
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	49.570	52.340	53.836	54.115
Administración pública y defensa	6.082	6.464	5.289	9.403
Enseñanza	46.456	51.620	52.463	60.256
Servicios sociales y de salud	35.810	37.396	39.597	41.086
Otras actividades de servicios comunitarios	62.396	66.588	65.499	64.425
Hogares privados con servicios doméstico	64	176	163	781
Organizaciones y órganos extraterritoriales	335	346	232	349
Otras actividades no especificadas	4.168	5.969	7.997	16.019
TOTAL	892.365	940.603	940.222	985.770

FUENTE: Compendio Estadístico 2014. Dirección del Trabajo. p.33.

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.0 Tipo y diseño de la investigación

¿Qué es una IC y por qué utilizar ésta metodología de trabajo?

Una investigación, según R. Hernández (2010), consiste en “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno”. (R. Hernández, 2010:4). En el campo de la investigación se conocen y se han desarrollado principalmente tres enfoques y modos de investigar: La investigación de enfoque cuantitativo, la investigación de enfoque cualitativo y el enfoque mixto, que es una combinación de ambos enfoques, que justifica su uso respecto de los fines de la misma.

En el presente estudio se ha determinado que la metodología más adecuada, en función de los objetivos trazados, es la investigación con enfoque cualitativo no experimental. La que se caracteriza principalmente por explorar los fenómenos en profundidad e indagar en la búsqueda de los significados. Y procedimentalmente por observar y cuestionar la multiplicidad de las realidades subjetivas, acompañado de un proceso de recolección de datos de distinto origen, que, tanto en el desarrollo como en los resultados, nos permitan interpretar los fenómenos que alimentan la investigación. Se trata también de una investigación no experimental, la que según R. Hernández (2010) se caracteriza porque “estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como “reales” y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa (posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes”. (R. Hernández, 2010:162).

Diseño descriptivo

Esta investigación es de tipo descriptiva, puesto que busca especificar características, en este caso de los dirigentes/as sindicales en diferentes momentos históricos. Busca describir y especificar procesos de origen económico, político, socio-laboral, y aspectos de orden cultural, para realizar un levantamiento de información y datos, utilizando fuentes escritas y orales que nos permitan mostrar los ángulos o diferentes ámbitos y dimensiones de los fenómenos descritos, en lo que se refiere al impacto y consecuencias de la implementación del Plan Laboral de 1979 sobre la organización sindical. Se busca describir cómo este afectó en su funcionamiento, estructura y condiciones, las características de la fuerza laboral y el trabajo, y describir cuál ha sido, desde la mirada del dirigente, el rol histórico del sindicalismo en el país.

3.1 Delimitación del campo de estudio:

Actores, escenario, universo y muestra de estudios

Los sujetos que forman parte de la investigación, son de tres grupos principalmente. Por una parte, aparecen los dirigentes/as sindicales, actores que son parte del movimiento sindical histórico. Que han sido descritos y caracterizados apoyándose en las fuentes documentales, y en los testimonios obtenidos de las entrevistas en general.

Un segundo actor importante, son los dirigentes sindicales nacionales de ANEF²⁰, quienes con sus testimonios y experiencias recogidas en las entrevistas, más las fuentes documentales, intentaremos permita cumplir los objetivos trazados y responder a nuestra pregunta de investigación. Por último, hay un tercer actor que corresponde a los profesionales e investigadores del mundo del trabajo, que forman

²⁰ Las entrevistas a dirigentes de la CUT no fue posible llevarlas a cabo, producto del álgido y cuestionado momento por el que atraviesan sus dirigentes. No hubo disponibilidad de participar de los dirigentes nacionales.

parte de los entrevistados, principalmente del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad Central.

El escenario empírico donde transcurre el trabajo de investigación, y que ha permitido recoger los datos y realizar las entrevistas, conocer e interactuar con los actores reales en esta investigación, han sido las sedes sindicales de las mismas organizaciones, como la sede de la CUT, Central Unitaria de Trabajadores, y ANEF, Asociación Nacional de Empleados Fiscales. Además de la Universidad Central, a través de su Centro de Relaciones Laborales, perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Este es un espacio académico donde hace varios años se forman dirigentes sindicales en las competencias técnicas que requieren para desempeñar su labor.

Quien escribe, ha formado parte en estos procesos formativos en numerosas ocasiones, como coordinador y docente de los ciclos formativos. Este último dato permite comprender el acercamiento y el interés, a los fenómenos socio-laborales, propio de las dinámicas y conflictos de la relación entre trabajo-capital y las organizaciones sindicales. Esto último significó un transitar entre el desempeño laboral y el trabajo de campo, donde se ha observado y producido el acercamiento a los fenómenos y temáticas que afectan y caracterizan el mundo del trabajo en Chile.

Como se plantea en Etnografía “Hay una tradición ya clásica en Antropología de considerar que no se puede enseñar a hacer etnografía; simplemente hay que hacerla y con ello superar el rito de *passage* que convierte al iniciado en un profesional adulto”. (A. Aguirre, 1995: 321).

El escenario teórico está compuesto por los contextos históricos descritos, los cuales abarcan principalmente desde el año 1924 hasta la actualidad.

3.2 Métodos y técnicas de Recopilación de datos

Las fuentes documentales corresponden principalmente a la información bibliográfica utilizada en esta investigación. Es un conjunto de estudios e investigaciones de diferentes disciplinas que nos permiten obtener información relevante para cumplir los objetivos trazados. En este caso corresponde a fuentes bibliográficas que proporcionan información y datos sobre Chile, en el ámbito de las relaciones laborales y sindicales durante el proceso de implementación del Plan Laboral de 1979 en dictadura militar. Sin embargo, este proceso no puede estudiarse de manera aislada de los antecedentes históricos y de los hechos políticos que han influido sobre estos ámbitos. Por lo tanto, se aborda en términos de antecedentes generales desde la promulgación de las primeras leyes obreras en el año 1924, hasta la actualidad, el año 2016, enfocándose en el antes y el después de la implementación de dicho plan y sus consecuencias en el modelo de relaciones laborales, el empleo y trabajo en sí, y en la organización sindical.

La observación participante es parte de las técnicas que se han utilizado para compartir, observar y conocer a los sujetos investigados, es decir a los dirigentes/as sindicales vivos que forman parte del estudio. La observación participante nos permitió un acercamiento tanto a los dirigentes que han sido alumnos de los procesos formativos en las escuelas de formación sindical, y que además son afiliados a la ANEF en el caso de los empleados públicos, como a los afiliados a la CUT, en el caso de dirigentes empleados del sector privado. Así mismo esta técnica nos acercó a los dirigentes sindicales nacionales que forman parte de los entrevistados, y a los académicos que contribuyen con sus testimonios, conocimientos y experiencias. Uno de los principales logros de la utilización de esta técnica fue observar la acción social y la interacción entre los actores, escuchar el contenido de sus conversaciones, modos de comunicar y forma de entender el mundo cada uno desde su rol y posición.

La entrevista también ha sido parte de las técnicas para obtener información oral, de parte de los actores involucrados en esta investigación. Según S. Aguirre “no existe un tipo de entrevista mejor que otro, sino que cada uno se adapta mejor a una

situación en concreto”. (En: A. Aguirre,1995:173). En este caso se necesitó información sobre las vivencias y experiencias de los entrevistados en torno a su trayectoria y conocimientos sobre las relaciones laborales y su rol como dirigentes sindicales. Por lo tanto, se formularon preguntas generales, a partir de una entrevista semiestructurada, sin cuestionario, con un guion previamente elaborado permitiendo a los entrevistados extenderse en sus discursos, y de esta forma agregar conocimiento y datos, con el objeto de contribuir a la información aportada por las fuentes documentales.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Categorías de Información: Análisis Descriptivo y Análisis Interpretativo.

1) La organización sindical en Chile antes del Plan Laboral de 1979.

Análisis descriptivo

Caso 1: José Pérez

“Primero señalar que antes del 1979, yo diría antes de 1973, obviamente hay una arremetida contra el mundo social y laboral de carácter ideológico impuesto por las armas, y en ese aspecto todos los planteamientos de una dictadura, tan dura como lo que tuvimos en Chile, traumatizó lo que se venía construyendo como un ideario, sobre cómo poder equilibrar dos aspectos fundamentales, la relación permanente entre capital y trabajo”.

“En perspectiva podemos decir que los movimientos sindicales se estaban fortaleciendo, en esa época se estaba construyendo una fuerza, que hasta donde puede uno haber visto y constatado, por cercanías familiares, por el grupo etario, se entendía una vinculación estratégica, de sentirse acompañado y sentirse con la pertenencia de que sindicalizarse era una prioridad en el mundo del trabajo”.

“Antes del 73 escuchábamos el concepto de pueblo, cercano, igual, de la tierra, por lo tanto, hay una raíz que nos hacía sentir propietarios del territorio en el cual vivíamos, con toda la fuerza del capital que aparece avasallando nuestras relaciones laborales. Lo mismo pasa en el ámbito sindical, hay un elemento, que desde la perspectiva del tiempo vemos que éramos una sola clase, la clase trabajadora

estaba junta y estructurada con una mirada sociopolítica, que no estamos ajenos a lo que sucede con el compañero en nuestro país respecto de los temas salario, vivienda, salud, educación, etc. Por lo tanto, era una mirada más amplia, indistintamente tu reivindicación natural como sindicalista, había un compromiso con la sociedad, con tu pueblo, con quienes te eligen. Desde la historia y las experiencias de los compañeros que vivieron la época, uno puede destacar que esa condición de clase era lo cercano, aglutinados en un solo cuerpo, en una fuerza que era importante, nos sentíamos indistintamente si eras obrero o empleado”

“uno puede destacar que esa condición de clase era lo cercano, aglutinados en un solo cuerpo, en una fuerza que era importante, nos sentíamos indistintamente si eras obrero o empleado”

“antiguamente ocurrían, por ejemplo, en las mancomunales, el sentirse juntos, lo que significa la solidaridad”

“por lo tanto hay un tema que está elaborado ideológicamente para que nos tengan cooptados en lo individual, entonces esa condición de clase, de sentirse como par, hacía sentir una co-responsabilidad frente al empleador, público o privado, existía la co-responsabilidad de mejorar las condiciones de todos y tener una oportunidad de cambiar nuestro país”

“En ese contexto el “plan laboral” con todos estos maquillajes que se han hecho, orientados a que no cambien los pilares que dicen “si se tocan se viene la economía abajo”, “si se tocan va venir la crisis económica”, “si se tocan va venir el lobo”

Caso 2: Raúl de la Puente

“el Plan Laboral, abarcó principalmente al sector privado”.

“el movimiento sindical y de trabajadores tenía una gran preponderancia y un gran poder a nivel de la sociedad chilena. La ANEF que es la organización que yo actualmente dirijo también tuvo una importancia relevante en el periodo pre 73, cuando don Clotario Blest fundador de la ANEF en el año 1943, forma la Central Única de Trabajadores en el año 1953, y durante la década del 50 y alguna parte de los 60 existe un gran movimiento social liderado precisamente por este hombre que fue un gran conductor y un emblema respecto a probidad, voluntad y espíritu de lucha, de manera que el movimiento sindical tuvo una gran preponderancia. Incluso con Tucapel Jiménez que posteriormente asume la dirección de la ANEF”.

“Recordemos que en ese tiempo la CUT, y principalmente durante el gobierno popular del doctor Allende, llegó a ocupar una gran prioridad, gran poder dentro de lo que fue el gobierno de la Unidad Popular, en el sentido de que dentro de los propios actos de la Unidad Popular participaba -inclusive en el 1° de Mayo- el Presidente de la República. Cuando también dentro del gobierno de la Unidad Popular los principales dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores, llegaron a ser ministros de Estado en el gobierno de Allende, y en el tiempo aquel en que la negociación colectiva era una negociación a nivel de rama o a nivel supra, lo cual le concedía un mayor poder de negociación, porque no era a nivel de empresa, lo cual debilita mucho la Negociación Colectiva. Por eso mismo existían muchas organizaciones sindicales, la Central Unitaria de Trabajadores era un gran referente a nivel nacional, que como digo yo, incluso se llegó a dirigir Ministerios como el Ministerio del Trabajo y de Agricultura, por los propios dirigentes de la Central”.

“Sí que hay diferencias, respecto a las facilidades de organización sindical, y respecto de la Negociación Colectiva, que es una de las labores fundamentales que realiza el sindicato, que es la obtención de la reivindicación de los trabajadores y la defensa de sus derechos. Eso existía antes del año 73”.

Caso 3: María Angélica Ibáñez

“Entonces teníamos un sindicalismo bastante distinto, había negociación por rama en la producción”.

“habíamos alcanzado una organización sindical que no hemos vuelto alcanzar. No me acuerdo la tasa de sindicalización de la época, pero de todas maneras ha sido la más alta. Ahora la tasa de sindicalización -que nunca ha sobrepasado el 40%- que no es tan alta, como lo es en otros países, sin embargo, el poder de convocatoria de las organizaciones sindicales, especialmente de la Central Única de Trabajadores en ese tiempo, la CUT era un actor muy importante como organización sindical hasta el año 73, y eso no se obtiene de la noche a la mañana”.

Los dirigentes sindicales cumplieron un rol bastante fundamental entre el 70 y 73, especialmente en las empresas que pasaron al área social, entonces estamos hablando de un esquema muy distinto a lo que ocurre posteriormente. Porque el Código del Trabajo fue suspendido o abolido, eliminado se dirá, para el golpe de Estado, lo mismo que la constitución y se operó bajo el esquema de mando militar posterior al 73.

“Yo creo que ideológicamente un rasgo era la conciencia, podría llamarle conciencia de clase, conciencia de cuál es el rol y cuál es su lugar en un ordenamiento, en un contrato social general de la sociedad. La mayoría es clase obrera, el desarrollo de los servicios privados no era tal como lo vemos hoy día. El empleado, el que se conoce como empleado de servicio, estaba ubicado en el sector público. Por esta diferenciación que hacía el Código del Trabajo anterior, entre empleado y obrero. Por eso la ANEF, Asociación Nacional de Empleados Fiscales, porque había también empleados particulares. En una empresa, aquel que estaba en cargos de oficina, por

así decir, que hacía funciones más de apoyo, más que directamente el producto, eran empleados particulares y cotizaban en las cajas de empleados particulares, las jefaturas estaban en esas cajas. En cambio, los obreros estaban en la caja del seguro obrero, o sea, había una clara distinción entre empleados y obreros. Y dentro de los empleados, estaban los empleados particulares y los empleados fiscales, y los empleados municipales. Los oficios de obreros se centraban principalmente en manufactura, minería e industria, eso era lo fuerte. En la agricultura la calidad de obrero era menor porque no estaban estas empresas, que surgen posteriormente”.

“hay otro concepto del partido político en esa época, es un partido político que está muy en la base, está en los movimientos sociales, es decir los que están en el partido no necesariamente son senadores y diputados, hay una distribución del poder bastante más “equitativa” entre el sindicalismo y los movimientos sociales”.

“La Democracia Cristiana tiene un gran movimiento de pobladores demócrata cristianos, o sea... y no es posible hacer la marcha de la “patria joven” sino había una gran representación en las universidades, en el mundo poblacional, hay un concepto de movilización social que es mucho más amable y acogedor de lo que tú puedes conocer hoy día, en que hay mucho centralismo y un punto del poder muy complicado. ¡Indiscutiblemente la relación sindicato-partido, que es lo que algunos peyorativamente dicen “sindicato correa de transmisión del partido político” Bueno! pero porque el partido político declara cierta defensa de los intereses de los trabajadores, los partidos de izquierda estaban en la defensa de los trabajadores, porque eres de izquierda y quieres defender a los más débiles, la justicia social se tipificaba en los trabajadores”

“Comenzó a hablarse de los trabajadores del campo y la ciudad, se abrió al mundo agrícola, que solo con Frei se obtiene la Ley de Sindicalización Campesina, en que el inquilinaje pasa a organizarse como trabajadores del campo, que es distinto a ser inquilino. El patrón casi compraba el fundo con el inquilinaje adentro, pero no había acción colectiva, pero posteriormente hay “la acción colectiva”²¹. ¡Si lo que distingue

²¹ Comillas y cursivas pertenecen al investigador.

al sindicalismo es la acción colectiva! Si no, no es sindicato. Cuando se le impide lo frustran, lo castran de su función principal. Piensa que en inglés sindicato se escribe unión (labor unión)”.

Caso 4: María Ester Feres N.

“En lo social, se refuerza la noción de clase, se empodera el sindicalismo en su dimensión proletaria, florecen nuevas formas de organización social no siempre confluyentes, etc. La politización del sindicalismo y de los movimientos sociales, junto a otras políticas públicas como la estatización de empresas y la creación de un área social de la economía, ponen en cuestión la supervivencia del sistema capitalista privado, en sus diversas etapas de evolución (incluida la de industrialización). Todo indica que el detonante social más relevante fueron las políticas tendientes a la abolición de la oligarquía agraria, tremendamente resistida por el conjunto de la oligarquía nacional”.

“Del desarrollo histórico del proceso, se pueden identificar algunas principales características del conflicto laboral y del sindicalismo, 1920-1970, entre ellas: i) la auto calificación de “clasista” del sindicalismo, quien se plantea, al largo plazo, la sustitución del sistema capitalista; ii) una cultura bastante legalista, unida a un sindicalismo débil y disperso, producto de la estructura sindical y negociación colectiva de empresa; iii) un sindicalismo que centra sus luchas y demandas concretas en mejoras progresivas de derechos laborales, especialmente en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo (derechos legales mínimos), los que no logra ganar directamente del empresariado por su débil poder negociador; iv) el proceso de ampliación progresiva de derechos individuales -ya fuesen generales o para sectores específicos- opera a través de la intermediación del poder político, en especial de los partidos de izquierda y posteriormente, los de centro; y, v) dicha práctica genera, tanto dependencia y pérdida de autonomía frente al Estado y al sistema político como, divisiones sindicales frecuentes por posiciones políticas partidarias”.

“También dicha dinámica va generando otros efectos, en paralelo o en conjunción con los procesos políticos nacionales; de una parte, una cierta articulación virtuosa entre sindicalismo, partidos y gobiernos; de otra, una ampliación progresiva del estrecho marco de los derechos colectivos (desde los tarifados nacionales, las negociaciones más allá de la empresa para los sindicatos profesionales, los derechos sindicales para los trabajadores del agro, las comisiones tripartitas, para fijar condiciones mínimas de trabajo por sectores de actividad, hasta el reconocimiento legal de la CUT, entre otros)”

“En lo concreto, a partir de la candidatura y posterior Gobierno de Frei Montalva -y más aún, con el triunfo de la Unidad Popular- se genera un proceso de retroalimentación: entre un incremento sustantivo de las expectativas y del accionar reivindicativo de las organizaciones sindicales y sociales -superando con creces la legalidad vigente- y la potenciación de los partidos políticos de izquierda y centroizquierda, primero para alcanzar y después para ejercer el poder. La alianza obrero-estudiantil, desde la resistencia al Gobierno de Ibáñez, contribuyó, sin duda, a dicho proceso”.

“De ese modo, ya desde los años cuarenta comienza a fracturarse el pacto político de los años veinte; esta fractura se va profundizando en las dos décadas siguientes y entra en crisis en el periodo 1960-1973, al plantearse, principalmente con la Unidad Popular, el cambio de régimen capitalista privado por una república socialista, popular y democrática).

Análisis interpretativo 1

A la luz de los datos anteriores, de las opiniones del conjunto de los entrevistados, es posible afirmar que la organización sindical en Chile antes del Plan Laboral, se caracterizaba por tener fuertes componentes de clase, de solidaridad, y de mantener una estrecha vinculación de base con los partidos políticos de izquierda y centro izquierda.

Por estar configurado como una fuerza social, no solamente con un objetivo de reivindicación de derechos individuales y colectivos del trabajo, sino por representar un actor social con capacidad de influir y proponer, sobre las decisiones de políticas públicas llevadas adelante. Si bien es cierto ningún entrevistado habla de una fuerza social incontrarrestable o con una “musculatura política” decisiva para el país, todos concuerdan en el enorme rol como agente participativo en la mejor distribución de las riquezas producidas por los trabajadores en las empresas, sean públicas o privadas. Esto debido a que la negociación colectiva podía ejercerse por ley por rama de actividad, o lo que se conoce entre la jerga sindical, con el nombre de negociación colectiva supra-ramal. Este hecho es decisivo para comprender las enormes y negativas diferencias originadas por el Plan Laboral.

Otro factor importante es el hecho de la fragmentación de las identidades entre empleados públicos, empleados privados, y obreros que, en todo caso, y como se planteó en el desarrollo de la tesis, esta fragmentación tiene su causa original en el primer Código Laboral dictado en Chile en 1931, que el Plan Laboral sólo viene a profundizar.

Por último señalar que la Ley de Sindicalización Campesina en vigencia entre 1967 y 1973 permite que los trabajadores agrícolas puedan sindicalizarse, y de esta forma pasar a ser sujetos de derecho, tanto individuales como colectivos del trabajo, negociar colectivamente, exigir sueldo en dinero, seguridad social, entre otros, y por sobre todo emerger socialmente con una enorme visibilización ahora de trabajadores del campo, los cuales históricamente habían sido invisibilizados y subsumidos en la categoría de campesinos, al arbitrio total de los dueños de los predios agrícolas.

1) Consecuencias del Plan Laboral de 1979 sobre la organización sindical.

Caso 1: José Pérez Debelli

“Con todo lo que señale anteriormente, hay una consecuencia súper gravitante, que es la instalación subjetiva del temor a sindicalizarse, o de formar sindicatos –si formo un sindicato me pueden echar- es asumir un riesgo y un contrapeso profundo entre la capacidad -incluso con todas las diferencias que tengo- de formar sindicatos hoy día en el ámbito privado y sin ningún inconveniente en el ámbito público, ahí existe otro temor. Otra implicancia, y que es una constatación de aquello, sucede en el rayado de cancha, se nota en cómo me relaciono con la contraparte, es totalmente en desequilibrio”

“Sin embargo para nosotros el hito de este plan laboral que se instala a la fuerza, lo que hace en la práctica es diezmar al mundo laboral, hasta no ser capaces de recomponer en una primera instancia la fuerza que veníamos construyendo antes del 73”.

“Cuando aparece el plan laboral con una ideología donde se releva el capital como lo más potente para la humanidad, dejando de lado al trabajador y la trabajadora, esto tuvo un costo inmediato que implica que frente a las armas y al aspecto ideológico, lo que provoca es arrinconarse y fragmentar también a la sociedad en esos aspectos”.

“El mundo sindical está inserto en el modelo, no lo compartimos, no sacamos mucho con declarar que no nos gusta el modelo, tenemos que plantear cuál es el modelo que queremos en todas las facetas que tenemos como seres humanos, y aquí necesitamos tener protagonismo ¿Cómo? Eligiendo líderes que nos representen en espacios de poder, teniendo espacios de discusión, teniendo sistematizadas las comunicaciones, bajando aspectos didácticos, amigables que la gente entienda ¿qué significa estar sindicalizado y no estar sindicalizado?”

Caso 2: Raúl de la Puente

“la irrupción de Piñera durante la dictadura lo que produjo fue, minimizar al movimiento sindical”.

“Yo diría que en lo sindical lo principal logrado por el Plan Laboral, fue el debilitamiento a nivel legal de las capacidades del movimiento sindical, que antes del año 73 podía negociar a nivel supra empresa, lo cual le daba una preponderancia mayor que decae con el Plan Laboral, que debilita la formación de sindicatos y que debilita la capacidad de negociación de los sindicatos, porque en la negociación está el poder del movimiento sindical. Porque no basta solo con tener la capacidad de organizarse, sino que el poder está también en la acción que realiza, y la principal acción del movimiento sindical es la negociación, entonces si tú debilitas su negociación, debilitas también al movimiento sindical en su conjunto”.

“Se derogan disposiciones y se reducen las capacidades de negociación, limitándola solo a nivel de empresa, y por lo tanto debilitando la acción sindical, ya sea para la negociación o la huelga”.

Hoy día realizar huelga y tener organización sindical, aun en estos tiempos es una labor titánica y que muchas veces se tiene que hacer clandestinamente, porque cuando los patrones saben que se está organizando un sindicato, echan simplemente, o despiden los promotores de la organización sindical. Entonces los primeros momentos tienen que ser muy ocultos y clandestinos para poderlo realizar.

Lo principal es que el Plan Laboral de José Piñera lo que hizo fue disminuir la capacidad de la organización sindical para el sector privado, y consecuentemente para el sector público, porque ahí que yo recuerde no hay ninguna huelga del sector público importante, aparte de las movilizaciones del cobre que hubo durante la dictadura”.

Caso 3: María Angélica Ibáñez

“Primero hay que entender, que reinstalar el sindicalismo en el país fue una tarea bastante difícil, dadas las nuevas reglas del juego. Dado que los gobiernos de la concertación asumen estas nuevas reglas del juego, lo más sensacional de todo, es

que el triunfo del capital lo visualizas clarito en la constitución del 80, y en las leyes laborales. Con eso y una fisonomía productiva que cambió, en la cual no hay experiencia sindical en las nuevas empresas que se crean del área financiera, aquí no era lo fuerte del movimiento sindical, lo fuerte del movimiento sindical estaba en la industria, entonces ahí hay un des-aprendizaje, un desajuste para volver a instalar un movimiento sindical, con muchas dificultades, por supuesto se apoyan en los partidos le que son afines, y declaran que están en la defensa de los derechos de los trabajadores principalmente socialistas y comunistas, demócrata cristianos y radicales en algún momento, aunque ellos ya habían perdido bastante su peso, en cambio el PS, el PC, la DC, tienen dentro de su estructura y nomenclatura nominado departamentos sindicales”.

“Muchos dirigentes fueron despedidos, muertos o desaparecidos, y dejaron un gran vacío dentro de la dirigencia sindical de la época, y fueron sustituidos, no recuerdo porqué bando, que señaló a los empleadores designar dirigentes sindicales. Entonces ahí tenemos el primer golpe que afectó directamente al sindicalismo, golpe que nunca más permitió que volviera a reponerse en el nivel cuantitativo, y también el nivel cualitativo y la capacidad de empoderamiento, de su influencia en el conjunto de la sociedad”.

“Aprendieron que ser dirigente sindical era peligroso, el movimiento obrero es fuertemente golpeado, los dirigentes fueron extraordinariamente golpeados, y el mensaje era claro: Tú no cuestionas la contradicción entre capital y trabajo, porque si lo cuestionas eras persona muerta. Podía significar lo menor, que era perder el empleo, pero lo mayor era que te fueras preso. Hubo un gran vacío, que le sucedió a todo el país en todo tipo de dirigencia política, pero el movimiento sindical era un actor muy importante antes del año 73. Y la relación partidos políticos, clases sociales, etc. Eran bastante más nítidas, porque venían de la vieja industrialización, de esa época”

“Desde que se formó el primer sindicato en el mundo, nunca ha avanzado, ni hay que idealizarlo, etc. Primero nace el ideal del socialismo y después nacen las ideas y se

van produciendo una serie de conflictos, y el sindicalismo asume las ideas que están a la base de los partidos políticos de la “izquierda” de la época, que era bastante más distinguible que la izquierda de hoy. Por algo si tú lees historia del movimiento sindical, comprenderás que la primera central que hay en Chile es la IWW que son los trabajadores absolutamente Anarkos. Esto viene como consecuencia de las ideas, de lo que es el socialismo, como socialismo total, y como se van configurando los partidos políticos de la época. Y a eso va respondiendo también, porque hay una estrecha relación entre los partidos políticos de izquierda y las organizaciones sindicales. Entonces esa estrecha relación operó con mucha fuerza hasta el año 1973 en Chile”.

Caso 4: María Ester Feres N.

“La Dictadura se plantea en primer lugar el salvataje del sistema capitalista hasta entonces imperante en el país; seguidamente, la refundación capitalista a partir de las visiones filosóficas, políticas y económicas del neoliberalismo. Acorde con ello, el Plan Laboral, impone una estructura jurídica de relaciones laborales que garantice la libertad de los mercados, negando el conflicto de clases, mediante mecanismos jurídicos que impidieran lo más eficazmente posible, el resurgimiento de un sindicalismo con poder social, o lo que es lo mismo para ellos, un sindicalismo político, percibido como organizaciones corporativas que ejercen ilegítima presión sobre los empleadores (pretenden remuneraciones mayores a la de mercado), sobre la clase política y el Estado”.

“La brutalidad de la Dictadura diezmó no sólo a los oponentes políticos, especialmente de izquierda, sino también a las dirigencias sindicales -a las históricas y a las nuevas emergentes durante la década anterior-. El Plan laboral fue parte importante de las transformaciones con las que la Dictadura, ya claramente

neoliberal, intentaba remachar el fin de la República, como forma de gobierno político-democrático”.

“No obstante, la cultura histórica del sindicalismo, producto de un sistema normativo que los reducía al ámbito de la empresa, mostró sus virtudes en la lucha antidictatorial: su capacidad de trabajo en la base social. Ello les permitió jugar un rol clave, protagónico, e incluso anticipatorio al de los partidos políticos, en la rearticulación social y política de la resistencia popular al régimen”.

Análisis interpretativo 2

Sobre la base de los testimonios del conjunto de entrevistados, acerca de las consecuencias del Plan Laboral sobre la organización sindical, es posible señalar como principal característica de la implementación de dicho plan, el debilitamiento forzado de la orgánica sindical, directamente sobre el mundo privado, y consecuentemente sobre el mundo público. Es un periodo que tiene que ver con infundir el terror, perseguir y derechamente fusilar una gran cantidad de dirigentes sindicales a nivel de país. Es la época del horror, que en rigor comienza inmediatamente con la instalación de la Dictadura Cívico Militar, y que de alguna forma irónica, se morigera con el Plan Laboral de 1979, ya que se regulariza por ley la situación de los sindicatos y de los dirigentes. Es la época del desarme de lo que era hasta ese momento el movimiento sindical, es el derrumbe provocado por el golpe de la clase dominante, y su aliado militar, encarnado en la figura nefasta del general Augusto Pinochet y la Junta Militar. Las consecuencias son la fragmentación, el quiebre, una especie de sisma sobre el mundo laboral en general. Es el amarre por ley de los sindicatos, vigentes hasta el día de hoy. Los dirigentes aprendieron, que ser dirigentes era peligroso, se instala el temor como clima sindical.

Es la época del anonimato y la clandestinidad, en la que la DCM va al rescate y posterior exacerbación del sistema capitalista. Sin embargo, este clima también permitió que bajo una lógica de resiliencia y bajo la completa oscuridad de la

ilegalidad forzada, el movimiento sindical chileno jugara un papel fundamental en la posterior rearticulación político - social, y el posterior advenimiento de la democracia.

2) El modelo de relaciones laborales chileno, antes del Plan Laboral de 1979.

Caso 1: José Pérez Debelli

“Antes del plan había una suerte de equilibrio en estos poderes, en el sentido de poder sentarte con tu contraparte, puesto que era el empresario y algunas federaciones, pero había una poderosa CUT que te acompañaba con fuerza política y sindical, que permitían hacer respetar un mecanismo de negociación articulado en todos los niveles. Como lo hace ahora la ANEF, que es la única institución más poderosa porque negocia a nivel ramal”

Caso 2: Raúl de la Puente

“el Plan Laboral de José Piñera, es un plan maquiavélicamente diseñado para que las organizaciones de trabajadores perdieran el protagonismo y la capacidad de negociación y de organización que tenían previo al año 73”.

“la CUT, y principalmente durante el gobierno popular del doctor Allende, llegó a ocupar una gran prioridad, gran poder dentro de lo que fue el gobierno de la Unidad Popular, en el sentido de que dentro de los propios actos de la Unidad Popular participaba -inclusive en el 1° de Mayo- el Presidente de la República. Cuando también dentro del gobierno de la Unidad Popular los principales dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores, llegaron a ser ministros de Estado en el gobierno de Allende, y en el tiempo aquel en que la negociación colectiva era una negociación a nivel de rama o a nivel supra, lo cual le concedía un mayor poder de negociación, porque no era a nivel de empresa, lo cual debilita mucho la Negociación Colectiva.

Por eso mismo existían muchas organizaciones sindicales, la Central Unitaria de Trabajadores era un gran referente a nivel nacional, que como digo yo, incluso se llegó a dirigir Ministerios como el Ministerio del Trabajo y de Agricultura, por los propios dirigentes de la Central²².

Caso 3: María Angélica Ibáñez

“Tú comprenderás que hasta el año 73, el modelo productivo, económico, de relaciones laborales, era absolutamente distinto a como lo conocemos hoy, por algo hubo un golpe de Estado. Porque ese modelo de relaciones laborales, esa relación capital-trabajo, que había llegado a una expresión, en mi opinión, bastante más negociadora, más decente, bajo la industrialización, el modelo económico de sustitución de importaciones, lo cual permitía un sindicalismo puesto fundamentalmente en lo que era la manufactura, era lo que predominaba en el modelo productivo. Era otro Chile desde el punto de vista de cómo producía, que producías y por lo tanto cómo se organizaba la fuerza laboral en el país”.

“teníamos un sistema de reparto en el tema de seguridad social y de pensiones, en lo esencial teníamos un sistema público de salud, más que un sistema privado, es decir era otro mundo, otro modelo de desarrollo. Algunos señalan, que podría haberse estado agotando como modelo de desarrollo, sin embargo, era el que teníamos”.

Caso 4: María Ester Feres N.

²² Si bien es cierto el entrevistado no se refiere literalmente al modelo de relaciones laborales, en estos párrafos, explica cómo se relacionaba el Estado con los sindicatos, de una manera muy cercana, participativa en el diseño de las políticas públicas, incluso en los cargos de poder en los ministerios pertinentes. Por lo tanto, me parece apropiado citarlo para este objetivo específico. Ya que estos temas forman parte del modelo de relaciones laborales desde la óptica del mundo del trabajo y el establecimiento de sus relaciones. El relato del entrevistado en otros temas como la identidad, la construcción de las subjetividades, la apreciación de lo colectivo, el rol del sindicalismo, la relación entre los sindicatos, los actores claves en los procesos, la relación entre partidos políticos y sindicatos, consecuencias de la dictadura en general, son de una riqueza extraordinaria.

“Como consecuencia de lo ya planteado, el modelo de relaciones laborales colaboracionista y controlado, estatuido inicialmente para dar respuesta a la llamada “cuestión social”, se encontraba al año 1973 bastante desfigurado, por sucesivas reformas legales obtenidas por el sindicalismo, a través de su relación privilegiada con parte del sistema político; relación que también incide en la falta de una visión más homogénea y una orgánica más unitaria del conjunto de la clase trabajadora”.

Análisis interpretativo 3

A la luz de los datos proporcionados en las entrevistas, es posible señalar en primer lugar que, por modelo de relaciones laborales, hay que comprender el conjunto normativo que regula la relación entre capital y trabajo de un país, y en este sentido el primer modelo de relaciones laborales chileno, entra en vigencia en 1931 con la dictación del primer Código Laboral, que sólo es suspendido y modificado desde 1973 con la DCM.

Hasta ese momento, citando las palabras de María Ester Feres, el modelo de relaciones laborales debe comprenderse como la respuesta concertada a la llamada cuestión social en el país, como el intento por regularizar las relaciones colectivas entre trabajadores y empleadores, como el esfuerzo por normalizar las relaciones entre capital y trabajo, que según la misma ya estaba bastante “desfigurado” a la fecha de 1973, como modelo.

El primer modelo no es otra cosa que el reconocimiento público de la desigualdad entre las relaciones de poder existentes entre la clase trabajadora y la clase empresarial, y un intento por acoger y proteger a la clase que proporciona la mano de obra en el país.

Los sindicatos en el antiguo modelo de relaciones laborales, llevados a su época más destacada, entre la primera, segunda, y la mitad de la tercera década del siglo XX deberían comprenderse como el primer intento por instalar una autotutela agrupada por parte de los trabajadores.

3) Consecuencias del plan laboral de 1979, sobre el modelo de relaciones laborales chileno.

Caso 1: José Pérez Debelli

“En el contexto actual de 2016 el modelo laboral nos tiene condenados, pero no es imposible de cambiar. Como yo establezco la negociación en el ámbito privado hay prácticamente un formulismo, un procedimiento que regula el cómo, los plazos, y las condiciones en las que yo me siento a negociar, sustentado en un modelo con pilares que nos debilita como fuerza laboral, porque incluso acota los espacios de negociación, ni hablar de la huelga.

Hoy día en la coyuntura estamos con SODIMAC con más de diez días de huelga frente a una tremenda multinacional, y lo único que se escucha es una oferta de un 3,5. Si uno mira eso en el tiempo cuando se declaraban las utilidades por empresa o factorías puntuales era distinto, hoy en día te enfrentas a multinacionales, aquí tenemos que ser capaces, y de una manera estratégica, ver cómo nos articulamos con los compañeros sindicalistas que también trabajan en esos lugares en la casa matriz en Suiza, Suecia, Japón, etc. Que puede permitir un formato distinto para el futuro. Lo que primero nos golpea es sentarnos frente a una contraparte que es una estructura muy bien montada que favorece principalmente a los poderosos que tienen el capital, y nosotros como sindicalistas actuales en el ejercicio de negociación es impuesto, para el sector público es solo de hecho no un derecho, sin embargo, entendemos que todas las miradas tanto de estatuto administrativo como la constitución para nosotros es anacrónico. Hoy día nosotros relevamos los convenios internacionales como una fórmula de espalada más ancha para poder sentarnos a negociar. Entonces decimos “usted gobierno tiene que sentarse a negociar con la ANEF”

Caso 2: Raúl de la Puente

“Es importante señalar que el Plan Laboral también tiene un efecto sobre los empleados públicos, porque la dictadura de Pinochet con su grupo redacta la Constitución Política de 1980, y dentro de esto uno de los puntos era que prohibía la huelga a los funcionarios públicos. En general la legislación del sector privado, de alguna manera siempre influye sobre la legislación del sector público. Aun cuando hoy la legislación del sector privado, es una legislación que permite la huelga, pero la atomiza, ya que no puede ser ramal, sólo por empresa y más un conjunto de condicionantes que hacen que al final sea muy poco efectiva la huelga dentro del sector privado”.

Caso 3: María Angélica Ibáñez

“Los movimientos de trabajadores de alguna forma van respondiendo, bien o mal, a lo que son los movimientos del capital, pueden hacerlo con menor o mayor desfase, pero lo que cambia en Chile, posterior al golpe de Estado, es el modelo de desarrollo y por lo tanto cambia la forma en la que el capital se expresa, y eso significa que también cambia la relación capital-trabajo, si a eso le unes que todo esto fue impuesto bajo una dictadura militar, con trabajadores en ausencia del liderazgo sindical anterior”.

“En cambio posteriormente cambia el modelo de producción, el capitalismo bajo el modelo de la dictadura, en plena época de la Thatcher ²³, entra a un modelo neoliberal como el mejor ejemplo del mundo, mejor que el de Inglaterra, nosotros aplicamos las recetas mejor que nadie y se implementan”.

“El golpe de Estado, es un golpe de Estado de Intereses de clase, es el empresariado con la derecha que abusa de su brazo armado para decirnos “aquí se sublevaron mucho”. En ese sentido, es una respuesta político-económica, ya que

²³ Margaret Thatcher es la Ex Primera Ministra del Reino Unido, entre 1979 y 1990.

anterior al 73 se estaban dañando los intereses económicos de grupos los económicos, el grupo Matte²⁴ viene de esa época”.

“También eran grupos que actuaban en la producción, porque hoy lo que tenemos son grupos económicos, pero que están en el área especulativa o de los grandes recursos mineros y de recursos naturales. Cambió la fisonomía porque se implementa un modelo neoliberal a ultranza, bajo un régimen de dictadura política e ideológica, entonces no hay continuidad, es una ruptura con todo, incluso con el discurso de la vieja escuela sindical”.

“las empresas que habían cambiado profundamente su fisonomía”

“Piensa que durante la gran crisis del “Modelo de Sustitución de Importaciones”, se acabaron las textiles, y la manufactura hecho en Chile comienza desaparecer. Nos abrimos al libre comercio y a las importaciones. Ahí hay un gran periodo de vacío hasta la reconstrucción de vuelta, bajo otras conducciones productivas del movimiento sindical, y bajo otras reglas del juego, porque el código del trabajo quedó suspendido el 73”.

“Con el Plan Laboral de Piñera en 1979, que era Ministro del Trabajo, que es el mismo que inventa este cuento de las AFP, es ahí cuando empiezan a formalizarse los cambios que ya venían operando. La ley viene después de, primero vienen los hechos, en los hechos se comienzan acabar las manufacturas, en los hechos se persigue a la dirigencia sindical, en los hechos no hay negociación colectiva, y obligado por este mismo modelo que exige estar en buenas relaciones con el mundo, para poder seguir la dinámica, había bastante boicot, en eso los norteamericanos fueron bastante ayudadores a los sindicatos norteamericanos. Boicot a los productos chilenos en los puertos, porque no había leyes acá que ampararan, y salen las leyes, sale el plan laboral, con la ley de contrato individual, sale con la ley de sindicalización y sale con la ley de Negociación Colectiva y todo eso que sale viene a patentar un modelo, cambiando las reglas del juego, de las relación capital- trabajo”.

²⁴ Con “el Grupo Matte” la entrevistada se refiere a un grupo empresarial chileno, perteneciente al grupo de la familia Matte, una de las familias más ricas y poderosas del país.

Caso 4: María Ester Feres N.

“en lo concreto, implicó la desaparición de la tutela legal (reducida a su mínima expresión) y en una hiperreglamentación del sistema normativo de relaciones colectivas; todo con la finalidad de resguardar a ultranza la libertad de funcionamiento de los mercados, acorde con su filosofía que las únicas libertades que existen son las de carácter individual, y muy en particular, la de emprender y la de acceso y garantía de la propiedad privada”.

“En síntesis, decretada la muerte oficial de la lucha de clases, la relación capital trabajo fue de una absoluta subordinación (de explotación extrema) de este último frente al capital. Las manifestaciones represivas se incrementaron con la crisis de 1982. El acceso y la mantención de los empleos cobró una dimensión disciplinadora extrema de la fuerza de trabajo al interior de las empresas, sin la posibilidad de apelar a la libertad sindical como derecho humano, ni a un derecho real de negociación colectiva, ni menos de un “utópico” derecho de huelga”.

Análisis interpretativo 4

Las consecuencias de la implementación del Plan Laboral de 1979, sobre el modelo de relaciones laborales vigente hasta esa fecha, según las opiniones de los entrevistados, son principalmente la excesiva sobre reglamentación, con procedimientos que impiden el surgimiento, y un normal desarrollo de las actividades sindicales en el país. Que va contra el espíritu de la legislación internacional amparada en los convenios internacionales de la OIT, sobre derechos y libertades de sindicalización, huelga y negociación colectiva. Tanto para el sector público como privado.

Y un punto central, tiene que ver con el cambio en el modelo productivo puesto que, de un modelo desarrollista, de Estado benefactor anterior a 1973, la DCM da un giro completo hacia el sistema capitalista a ultranza, permitiendo con una serie de orientaciones de políticas públicas de completa apertura al mercado, el surgimiento del modelo neoliberalista, que en Chile ha podido expresar su máximo nivel de desarrollo.

Como consecuencia fundamental es necesario señalar que la subordinación completa del trabajo hacia el capital, se consagra en esta época, y que hasta la actualidad se mantiene en completa vigencia, debido a los amarres legales expresados en el Plan Laboral de 1979, bajo el mando de la DCM en Chile.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Esta tesis busca identificar ¿Cuáles han sido las consecuencias del Plan Laboral de 1979, impuesto por la DCM, sobre el modelo de relaciones laborales chileno y la organización sindical? Y se ha planteado como hipótesis de estudio que El Plan Laboral impuesto por la DCM en Chile en el año 1979, por medio del Decreto Ley 2.756, ha traído como consecuencias –hasta la fecha- un proceso de atomización y dispersión sindical, y afectado negativamente los derechos del trabajo y derechos económicos al interior del modelo de relaciones laborales chileno, provocando una profunda desarticulación y despolitización forzada entre los trabajadores y trabajadoras en Chile.

A su vez, ha reforzado el principio que sostiene que la actividad sindical junto al conflicto social, han sido los instrumentos más importantes que posibilitaron un relativo mejoramiento de los trabajadores en su posición de subordinación en la sociedad, y en el avance de mejores condiciones para el desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores y trabajadoras del país.

El tratamiento que se da en los objetivos específicos, en conjunto con los enunciados que en ellos se elaboran, intenta identificar y contrastar la información obtenida desde la revisión bibliográfica, y las entrevistas realizadas. En virtud de esto, el desarrollo de la investigación permite desatacar lo siguiente.

Para el caso del objetivo específico número uno, correspondiente a “describir la organización sindical en Chile antes del Plan Laboral de 1979” es posible señalar que las diferencias sustantivas, de existir un antes y un después para el movimiento sindical chileno, se dan desde el primer momento de la imposición de la DCM en adelante.

Desde el comienzo la DCM atacó las organizaciones sociales y sindicales en todo el país, y este hecho no espera hasta 1979 con la imposición del Plan Laboral. El tratamiento del objetivo permitió identificar que entre el año 1973 y 1979 la DCM instaura una especie de legislación de emergencia para controlar el ámbito laboral y sindical en Chile. Y que con la imposición del Plan Laboral lo que sucede es una regulación definitiva, que tiene por objeto encerrar al sindicato dentro de la empresa, minimizando su capacidad negociadora, arrincona al sindicato y persigue a sus dirigentes, lo que tiene por efecto una profunda desarticulación del entramado social que compone los sindicatos. Es decir, por medio del amedrentamiento y las trabas legales, se debilita el sindicato y se pretende restarle su dimensión política, como actor social.

Antes de 1973, tanto la literatura como los entrevistados indican que la organización sindical, previa al Plan Laboral, constituía una fuerza social fundamental para el desarrollo de los derechos laborales, y la regulación de las relaciones de poder entre capital y trabajo. Existía un fuerte componente de clase trabajadora, que compartía una mirada estructural sobre su quehacer como actor sociopolítico, con marcados rasgos de identidad de clase trabajadora, que tenía una mirada amplia que superaba los límites y las reivindicaciones del sindicato como organización laboral.

La afirmación anterior es posible de realizar, puesto que el sindicalismo antes de la DCM se autoclasificaba, e identificaba como un sindicalismo clasista, que tiene por objeto de largo aliento sustituir el sistema capitalista y lograr avances concretos en materia de derechos legales, colectivos e individuales de trabajo, en alianza con los partidos políticos de izquierda en quienes ve un aliado, que trabaja en defensa de sus intereses de clase. Entre 1924 y 1973 el sindicalismo experimenta un proceso de desarrollo, acompañado de un florecimiento de organizaciones sociales de distinta naturaleza que, bajo un escenario de políticas públicas tendientes a la estatización de empresas, les permite alcanzar grados de evolución interna y de protagonismo social que después de la DCM será muy difícil rearmar y articular.

Otro aspecto importante de señalar es que fue posible identificar la categoría de obreros y empleados, como dos expresiones identitarias diferentes al interior de la clase trabajadora, que denotan a sujetos sociales que se diferencian de acuerdo al tipo de trabajo donde se desempeñan. Así el obrero se asocia al trabajador industrial, de faena manufacturera, minera, etc. El empleado particular, que corresponde al trabajador empleado en la empresa privada, y el empleado fiscal, que es el trabajador público empleado por el Estado. Estas clasificaciones en origen se deben, como ya vimos en el desarrollo de la tesis, al código del trabajo de 1931, primer modelo de relaciones laborales chileno, y la tipificación de trabajadores y sindicalistas ahí elaboradas. Esta tipificación influyó sobre donde cotizaban los trabajadores, existiendo para los obreros el seguro obrero, y para empleados particulares, la caja de empleados particulares.

Raúl de la Puente entrevistado en esta investigación, y ahora ex presidente de la ANEF, explica sobre esta clasificación que, con la constitución de la CUT en 1953, por don Clotario Blest Gana, se introduce la noción de clase trabajadora comprendiendo a todo aquel que vive de su trabajo, independiente del sector donde la persona trabaje o sea empleada, dando lugar a un nuevo tipo de construcción social, cultural y laboral, que es la clase trabajadora como conjunto.

2. Caracterizar el modelo de relaciones laborales chileno, antes del Plan Laboral de 1979.

A través de este objetivo fue posible identificar ¿De qué hablamos? cuando nos referimos al modelo de relaciones laborales chileno.

Primero que todo decir que el modelo de relaciones laborales o también llamado sistema de relaciones laborales, hace referencia al modo en que se han regulado y organizado las “características de las relaciones de poder entre capital y trabajo” en un país (MEF). Estas relaciones se institucionalizaron en 1931 en el Código del

Trabajo, aceptando el conflicto social devengado de esta relación, en los ámbitos de relaciones individuales y colectivas del derecho laboral, como primer término.

Este primer modelo imprime un sello legalista de rol protector del Estado sobre los trabajadores sindicalizados, que se contrapone a la expansión autonómica de los sindicatos, como la forma en la que son capaces de construir poder de forma independiente del Estado. En el modelo de relaciones laborales previo a la DCM de 1973, existía una diferencia sustancial en el corazón del sindicalismo chileno, su capacidad de negociar de manera colectiva en el nivel supra empresa, que negociaba por rama de actividad de la producción, significaba en el fondo su alta capacidad de construir un poder negociador, y constituirse en una fuerza social y actor socio político, constructor de un discurso social capaz de canalizar y representar los intereses de la clase trabajadora.

La negociación colectiva es un espacio de resolución de controversias, y conflictos emanados por la producción y distribución de la riqueza producida por las empresas, donde el trabajo sindical cumple una función clave, principalmente asociada al salario y a condiciones de trabajo. En la negociación, según Raúl de la Puente “está el poder del movimiento sindical”, y esta quedó postrada debido a las medidas restrictivas y de suspensión que la prohibieron por ley entre los años 1973 y 1979 en DCM.

Es necesario recordar que la tasa de sindicalización más alta se registró el último año del gobierno de Salvador Allende “en 1973 se alcanzó la tasa de sindicalización más alta en la historia de Chile, llegando a un 34%, la cual hubiera llegado a cerca de 50% en la década de los 80’ sino hubiese existido la Dictadura” (G. Durán y M. Kremerman, 2015:2).

Había otro modelo de desarrollo, con fomento a la producción industrial, (ISI) y la sustitución de importaciones por productos fabricados en el país, como en gran parte de América Latina post guerra. Un modelo colaboracionista y con control estatal.

Había sistema de reparto en la seguridad social y pensiones, las contradicciones entre el capital y el trabajo eran relativamente aceptadas y reconocidas como conflicto. Había un declarado reconocimiento y valoración por los movimientos sociales, donde se alcanzó el mejor nivel de organización y acción sindical, dentro de un marco de control y protección estatal.

En este escenario altamente politizado se construía un tipo de sindicalismo también socio político, que pasó por diferentes momentos, como se puede constatar en el capítulo dedicado a la contextualización histórica. El modelo de antes de la DCM, podríamos decir el modelo antiguo, la ley antigua, se mantuvo por más de 40 años, hasta 1973

Según M. Feres, en entrevista sostiene que, “el pacto político de los años veinte del siglo pasado consistió, de una parte, en el reconocimiento del conflicto socio-laboral y, de otra, en su tratamiento y control mediante un gran intervencionismo estatal. Este se expresó por dos vías: i) el reconocimiento creciente de derechos mínimos e irrenunciables para el trabajador (individualmente considerado), ii) en la determinación jurídica de las reglas del juego en que el conflicto debía manifestarse, asignándose el Estado una participación activa en los mecanismos previstos para su resolución”.

3. Establecer las consecuencias del Plan Laboral de 1979 sobre la organización sindical.

En general, es posible establecer, a partir de la revisión bibliográfica y los testimonios recogidos, que las consecuencias originadas por el Plan Laboral en 1979, en cuanto Decreto Legal, establecido en DCM, tienen que ver con la imposición de un entramado normativo que a través de procedimientos legales jurídicos amordaza la organización sindical, otorgando además amplias y discrecionales facultades coercitivas a la clase empresarial, sobre la clase trabajadora, e impide la rearticulación de dicho movimiento incluso hasta la actualidad.

Debido a la naturaleza heterónoma del Plan Laboral, es que se argumenta en la literatura revisada, sobre una especie de fractura, de sisma social y cultural que experimenta el movimiento sindical chileno, producto de complejas e infranqueables barreras jurídicas, que más la persecución política y armada hacia sus dirigentes, con el tiempo inhibe la capacidad de acción del movimiento, en todas las esferas de expresión del sindicato. No sólo en su rol en la negociación colectiva, en la huelga, o en la mesa de diálogo, o en el rol de trabajador, sino en toda su capacidad de influencia y dinamismo como actor social.

Jurídicamente se encierra al sindicato en una jaula, y se prohíbe su cultura, la cultura de la oralidad política-laboral, que junto a la movilización son las herramientas de lucha de los trabajadores organizados. El informe de 1975 de la OIT, sobre la Situación Sindical en Chile, elaborado por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, es categórico en confirmar los casos de detenciones, torturas y desapariciones de dirigentes sindicales, sociales y políticos.

Esta realidad lógicamente produjo una terrible anomia en la conciencia social de los sindicalistas, el miedo a sindicalizarse y a participar. M. Feres (2015) sostiene que “La brutalidad de la dictadura diezmó no sólo a los oponentes políticos, especialmente de izquierda, sino también a las dirigencias sindicales -a las históricas y a las nuevas emergentes durante la década anterior-. El Plan Laboral, fue parte importante de las transformaciones con las que la dictadura, ya claramente neoliberal, intentaba remachar el fin de la República, como forma de gobierno político-democrático”.

Y en este sentido cabe señalar, que las consecuencias se originan producto de la DCM, y que el Plan Laboral, sólo amarra legalmente por medio de Decreto de Ley. El trabajo queda completa y rotundamente subordinado al capital, al compás del lema, “el mercado sabe auto regularse”, ¡claro! lo hace en función de los intereses de la clase empresarial, dueña del capital que fluye y engorda en el mercado, protegido por la alianza con la clase política y el brazo armado de la DCM.

No obstante, el debilitamiento innegable, y el miedo provocado sobre el movimiento sindical en periodo de DCM, incluso en la clandestinidad mantuvo en la medida de lo posible, su actividad como actor social, completamente necesaria en la tarea de asumir un papel protagónico en la lucha contra la DCM, frente a la persecución aun mayor que sufrían los dirigentes de los partidos políticos de izquierda.

En concreto, como se expuso en el cuadro de los pilares que sustentan al Plan Laboral de 1979, elaborado por la Fundación SOL (2015: 5) éste provocó sobre el movimiento sindical los siguientes efectos:

“**Prohibió** la negociación más allá de la empresa/ **Excluyó** de la negociación colectiva los contratos con aprendizaje, a los trabajadores de la construcción, a los trabajadores por obras o faenas de temporada, a los trabajadores con responsabilidades administrativas o directivas y a los trabajadores del servicio público, entre otros/ **Validó** el derecho a huelga exclusivamente en el marco de la negociación colectiva erradicando las huelgas por incumplimiento de contrato o de derechos en general, por solidaridad o por causas político económicas , entre otras/ **Permitió** el reemplazo de huelguistas, evitando la paralización del establecimiento/ **Generó** una doble titularidad negociadora, donde grupos transitorios de trabajadores unidos exclusivamente para negociar y sindicatos, tienen las mismas facultades de representación para la negociación colectiva/ **Impidió** que los nuevos afiliados sindicales reciban los beneficios adquiridos anteriormente por el sindicato/ **Estableció** un sinnúmero de trámites, formalidades y plazos obligatorios que cursar para ejercer la negociación colectiva y el derecho a huelga/ **Vetó** como materias negociables las que limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, evitando una posible co-gestión del negocio.

Las medidas descritas, a todas luces provocan una dispersión, un proceso de atomización de pequeñas células sindicales que resisten los embates de la violencia armada que los persigue, y desde el punto de vista del trabajo, el despliegue de un nuevo modelo de desarrollo productivo en el que se sientan las bases del

neoliberalismo, que introduce nuevas figuras y formas de organizar las relaciones laborales.

Hay una ruptura profunda en la cultura sindical que afectará para siempre su cohesión, identidad, capacidad de organizarse y establecer una plataforma de trabajo común entre los trabajadores en la disputa por el poder, por el respeto y promoción de los derechos laborales, y una justa distribución de la riqueza.

Este complejo escenario se sitúa en los inicios del despliegue de instalación del modelo neoliberal de gestión de los mercados, y Chile fue el primer y gran laboratorio de la DCM, impulsada por sus ideas y preceptos.

Por lo tanto, es importante señalar que el cisma cultural, en gran parte se debe a que la DCM atacó y prohibió la cultura de lo colectivo en todas sus expresiones, con énfasis en lo laboral, impulsando un modelo económico y productivo en el contexto de la globalización mundial, que desbarató profundamente el andamiaje social, cultural, político y económico de Chile, y que hasta la actualidad no logra independizarse de ese modelo que, por el contrario, se fortalece más. Se destruyó la noción de lo colectivo y se ensalzan los valores de la competencia, el individualismo, y el libre mercado, fortaleciendo el surgimiento de los consumidores, en lugar de los ciudadanos.

4. Establecer las consecuencias del Plan Laboral de 1979, sobre el modelo de relaciones laborales chileno.

El Plan Laboral de 1979, considerando la multiplicidad de factores a los que compromete y alcanza, produjo sobre el modelo de relaciones laborales chileno, consecuencias y modificaciones que regulan sus dinámicas hasta la actualidad.

Un antecedente importante a tener en cuenta, sobre todo desde el punto de vista de la participación de actores civiles en la dictadura, cumpliendo roles fundamentales, tanto en lo ideológico, como en la gestión e implementación, que consagra una de

las 7 modernizaciones del Estado, es la elaboración de “El Ladrillo” o el Programa Económico de la Dictadura, que materializa el proyecto neoliberal en el campo de las relaciones laborales, y el mundo del trabajo. Este trae consigo una serie de factores que influyen sobre el empobrecimiento y la precarización del trabajo, que hoy en día caracteriza el empleo en Chile.

El modelo de relaciones laborales cambió, porque se modificaron las leyes que lo erigen, cambió el modelo de desarrollo económico, y esto cambió la forma en la que se expresa el capital, que influye directamente en el establecimiento de la relación entre empleados y empleadores. Cambió el orden tecnológico a escala global, cambió la fisonomía y los contenidos del empleo y el trabajo. Pasamos de la mecanizante esclavización fordista del trabajo, al modelo de la súper especialización, y a la híper fragmentación de los procesos productivos, relativos a la externalización de las funciones.

Cambió y nos acostumbramos a que los altos niveles de rotación en los empleos, sea común y normal, junto a la baja calidad de los empleos y la incorporación de grandes masas de trabajadores por cuenta propia o emprendedores, a la categoría de empleados, ocultando la precarización y la ausencia de Trabajo Decente, al decir de la OIT.

En la actualidad en Chile, los sindicatos se caracterizan por tener una autonomía sindical limitada, una negociación colectiva reprimida al interior de la empresa, una bajísima tasa de sindicalización de alrededor del 14% en comparación al 18,2 % posterior al término de la DCM, que indica que la situación al contrario de mejorar disminuye. Mientras que “la tasa de sindicalización en las regiones de Maule, Araucanía, Coquimbo y Los Lagos es menor a 10%, y en las primeras, además de la región del Libertador, la tasa de cobertura en la negociación colectiva no supera el 5% de los trabajadores asalariados” (Fundación SOL, 2015: 7).

El escenario descrito constata la hipótesis planteada, la cual pretende confirmar el estado de debilitamiento, atomización, dispersión y resistencia que vive el sindicalismo chileno en la actualidad, y la siguiente afirmación no hace más que reafirmar este hecho: “A la fecha, existen más de 11.400 organizaciones sindicales activas y la mitad de ellas tiene 40 o menos socios/as. Se trata, además, de organizaciones de corta vida, con graves dificultades para plantearse frente a la sociedad con fines de genuina transformación productiva, social y política. Lo anterior, da cuenta de un panorama hostil para la actividad colectiva en los centros de trabajo” (Ibid).

Desde el punto de vista del empleo y el trabajo, el diagnóstico se condice perfectamente, ya que alimenta y dialoga en esta clave, con los porcentajes más duros que describen el mundo del trabajo en el Chile actual. Caracterizado por una bajísima valoración de la fuerza de trabajo, donde finalmente, más del 76% de los chilenos recibe un ingreso líquido inferior a \$350.000 (ENETS 2009-2010).

El trabajo en el Chile actual entonces se caracteriza por ser mal remunerado, con jornadas de trabajo que son profundamente estresantes y extenuantes, cruzadas por contratos de trabajo flexibles que enfatizan la condición de polifuncionalidad como deber a cumplir por los trabajadores. Según K. Narbona 2015, señala que existen 5 rasgos que distinguen el trabajo en el Chile actual, es: Precario, desgastante, mal pagado, desigual y arbitrario”.

Este es el escenario que refleja el nuevo tipo de economía, y las nuevas formas de trabajo. Cuando se escucha ¡el trabajo cambió! ¡El mundo del trabajo cambió! Claro que cambió, y estas son las transformaciones que ha experimentado. Ninguna fuente de información seria, declara en algún sentido el cambio en el mundo del trabajo como un fin de la centralidad del trabajo humano. Lo que ha cambiado son las estrategias de gestión del capital, acompañado de procesos tecnológicos de alta complejidad que permiten aumentar la productividad y la rentabilidad del capital a bajos costos, precarizando el valor de la fuerza de trabajo humano.

Veo necesario indicar que, en un momento de la investigación, señalo que no intento establecer una relación causal entre mayor nivel de actividad sindical, y mayor eficacia de sus acciones como organización, sin embargo, la literatura es contundente en ratificar que a menor actividad sindical existe una tendencia hacia una mayor desigualdad en los salarios percibidos por los trabajadores. Y que el trabajo, desde la implementación del modelo neoliberal a partir de la década del 70 en Chile, que viene a sustituir el modelo desarrollista que se había asumido, permanece hasta el día de hoy prácticamente en las mismas condiciones.

Si bien es cierto, y miramos en retrospectiva, a medida que la tecnología cambia, es posible distinguir cambios independientes del motivo que encuentre e impulse su desarrollo, como podría ser la sobrevivencia y la alimentación en los albores de la historia del hombre en el mundo, el desarrollo y el uso de nuevas técnicas y tecnologías ha estado, consciente o muy conscientemente al servicio del trabajo humano.

Lo que ocurre en Chile, en lo relativo al modelo de relaciones laborales, al trabajo y al sindicalismo, es un proceso que surge desde comienzos del S XX, acompañados por el surgimiento de los partidos políticos de izquierda principalmente el PC, con el objeto de hacer peso al capital, debido a la profunda inequidad económica y social que se arrastra desde el carácter “semicolonial y semifeudal de las relaciones sociales de producción en el campo, las cuales habrían marcado el desarrollo capitalista, cuyo atraso creaba el espacio objetivo para la construcción de alianzas entre la clase obrera y los segmentos nacionales de la burguesía, en torno a programas de modernización” (T. Moulian, 2014:122).

Es claro que en Chile se vive un quiebre desde lo estructural, y este llega con el cambio de modelo social, político y económico de desarrollo, que de alguna manera, y Tomás Moulian lo plantea muy bien, dice que en Chile con la creación de la CORFO, en general con la relación partido-sindicato, se había logrado un cierto

modelo de articulación social y político, que existía un cierto consenso no explicitado que permitía y era funcional al modelo desarrollista que tenía Chile y, que tuvo hasta mediados de los setenta. En el cual más que el mundo del trabajo frente al empresariado se aceptó lo que era la intermediación del Estado, y se aceptó lo que llama Manuel Antonio Garretón, la Antigua Matriz Socio Política en Chile y América Latina, que era la intermediación de los partidos.

Es por eso que en los relatos y en la literatura aparece permanente la narrativa, casi melancólica, acerca del enorme rol del Estado y de sus dimensiones de poder, fundamentalmente a través de la legalidad, con una mirada hacia el Estado, como los constructores de la ley y, también para llegar al poder legislativo a través de los actores políticos.

En Chile, se presenta una construcción dinámica hasta los años setenta, de los años setenta en adelante se vive una desestructuración fuerte de lo que es el mundo del trabajo asalariado, y viene una reconfiguración de los setenta en adelante, desde la DCM hasta hoy, en que lo que vemos es surgir una nueva estructura empresarial, que además se proyecta como actor socio-político y se legitima precisamente a través de la acción del Estado, que antes había jugado este rol de mediador o de componedor de las diferencias sociales, manteniéndolas en grados de aceptabilidad de manejo del conflicto.

Hoy hay una opción por un mundo empresarial, y dentro del mundo empresarial por el gran capital, fundamentalmente las grandes inversiones y el capital extranjero y, desde esa perspectiva el gran empresariado, el gran capital, se construye y legitima. Ahí surge el “mundo de las grandes corporaciones” que capturan el mercado con su poder e influencia económica, política, social e incluso comunicacional.

Hoy se vive lo que, por 44 años, desde 1973 con la imposición del proyecto de la dictadura cívico militar, se ha venido implantando en los centros de trabajo con políticas neoliberales, que implicaron trascendentales transformaciones en el modelo productivo y de desarrollo, y en las formas de pensar y resistir. Que influyeron en la

capacidad de generación de fuerza social consistente de los movimientos sociales, en particular de las organizaciones sindicales. Producto de la represión, la declaración de ilegalidad de los partidos, los sindicatos, y la persecución del libre ejercicio de sus dirigentes, de esta forma afirmando por ley, contra natura, ilegales principios básicos y derechos fundamentales del ser humano.

La vigencia del Plan Laboral de 1979, lo acredita así hoy, con rotunda frialdad. Esa trastornación del normal establecimiento y desarrollo de la relaciones socio laborales, fundadas en relaciones primordiales, en vínculos y ligaduras, establecidas entre trabajadores y organizaciones sindicales, “la identidad de intereses comunes frente a ella misma (la clase) a sus gobernantes y patronos” (Thompson) con un patrón cultural distinto, con el valor de la solidaridad entre estos actores, quedó desmembrada, desarmada, producto de los aparatos represivos y la ley de la DCM, siempre identificable por su autoritarismo y represión alevosa.

Cómo plantea Hernán Vidal (2000) “la Doctrina de la Seguridad Nacional, y el neoliberalismo” como tendencias ya se habían “articulado bajo la temática general de <refundación> de la República. Con ello las reformas del orden burgués adquirieron un sentido de rupturismo revolucionario” (p.29). El mito de la refundación fue el combustible del motor de la DCM.

Todos estos factores, sumados al tema de control dentro de los mismos sindicatos, dónde también se acusan prácticas burocráticas sindicales negativas, de parte de los dirigentes cupulares oficialistas, a quienes se les suele vincular con el capital y los gobiernos, lejos de la vida sindical, que incluso rechazan e influyen opinión sobre posibles nuevos liderazgos o pluralismo en los sindicatos, son elementos que desmotivan a una mayor participación efectiva en las organizaciones sindicales por parte de los propios trabajadores.

Por otra parte, la heterogeneidad de la clase que vive de su trabajo, y los distintos oficios, y orientaciones políticas y sindicales, relativa a la función técnico productiva de los trabajadores, complejiza que crezcan sólidas ligaduras de conciencia de clase, que sean capaz de agrupar y convencer.

Como último punto señalar, lamentablemente que la actual Reforma Laboral ha sido vista por los especialistas, como un mala Reforma, cómo una Reforma mediocre, que criminaliza la acción sindical, que continúa imposibilitando que la negociación colectiva se desarrolle fuera de la empresa, que regula excesivamente los procedimientos de la propia negociación. Que incluso contradice en su naturaleza a la legislación internacional vigente, como es el caso de los convenios 87 y 98 de la OIT, y que contra toda lógica democrática y de progreso social, perpetúa los pilares del Plan Laboral impuesto por la DCM en 1979.

CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, A. (Ed.) (1995). Etnografía Metodología cualitativa en la investigación sociocultural. Barcelona: Editorial BOIXAREU Universitaria, MARCOMBO.
- Alba, V. (1964). Historia del movimiento obrero en América Latina. México, D.F: Editorial Limusa.
- Antunes, R. (2001). ¿Adiós al trabajo?: ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del trabajo. Sao Paulo, Brasil: CORTEZ Editores.
- Aravena, A. (S.F). Los Estudios del Trabajo en América Latina: apuntes para el debate. Chile: ICAL.
- Baltera, P. Dussert, J. (2010). Liderazgos Sindicales Emergentes. El caso de os trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Bobbio, N. (1992). Liberalismo y Democracia. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Cárdenas, A. (2005). El sujeto y el proceso de transformación en las condiciones de trabajo en Chile: elementos teóricos y empíricos para la discusión. Informe final. Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina: OIT.
- Castells, M. (1998). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. En M. Castells. La era de la información. Recuperado de: https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/G%20Y%20S%20castells_globaliza_tec_trab_emp.pdf
- Castillo, J.J. (Ed) (1999). El trabajo del futuro. España: Editorial Complutense.
- CUT, (2017). Nuevos Estatutos Central Unitaria de Trabajadores. Chile: CUT. Recuperado de: http://www.cut.cl/estatutos_2017/ESTATUTOS%20DE%20LA%20CUT%20-%20INGRESADOS%20A%20LA%20DT%2022%20MAYO%202017.pdf

- De Castro, S. y Méndez, J. C. (Ed.) (1992). "El Ladrillo" Bases de la Política Económica del Gobierno Militar Chileno. Santiago, Chile: Centro de Estudios Públicos.
- De la Garza, E. (1997). Democracia, representatividad y legitimidad sindical. El Cotidiano, No.89.
- De la Garza, E. (1999) Fin del trabajo o el trabajo sin fin. SI, se.
- Dirección del Trabajo (2009). Negociación Colectiva. La Debilidad de un Derecho Imprescindible. Santiago, Chile: División de Estudios.
- Durán, G. y Kremerman, M. (2015). Sindicatos y negociación colectiva: panorama estadístico nacional y evidencia comparada. Recuperado de: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/04/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Negociaci%C3%B3n-Colectiva.compressed.pdf>
- Engels, F. (1876). El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Recuperado de: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>
- Ensignia, J. (Ed.) (2005). Mitos y realidades del mercado laboral chileno. Chile: Friedrich Ebert Stiftung.
- Feres, M. (s.f). Gobiernos progresistas y movimiento sindical. La experiencia chilena. Chile: Friedrich Ebert Stiftung.
- Feres, M. Henríquez, H. Durán, G. López, D. (2009). Eficacia del Derecho del Trabajo: cambios en la legislación laboral e impactos en las remuneraciones del sector privado (1993-2005). Santiago: Universidad Central.
- Feres, M.E. (2016). Globalización económica y relaciones laborales. Recuperado de: www.centroavance.cl/index2.php?option=content&do_pdf=1&id=234
- Frías, P. (1993) Construcción del sindicalismo chileno como actor nacional. Vol.1 1973-1988. Chile: se.
- Fuentes, C y Valdeavellano, R. (2015). Chicago Boys (película), Chile.

Fundación SOL. (2015) Reforma laboral: ¿pone fin a al plan laboral de la dictadura o lo consolida? Recuperado de: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf>

Fundación SOL (2015) Reforma Laboral, Antecedentes y Propuestas. Recuperado de: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Presentaci%C3%B3n-en-Comisi%C3%B3n-09-de-Marzo.c.pdf>

Godio, J. (2003). Sindicalismo Sociopolítico: bases y estrategias para la unidad y renovación sindical. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Hernández, Sampieri, R. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGrawHill.

Hopenhayn, M. (2001). Repensar el trabajo: historia, profusión y perspectivas de un concepto. Santiago, Chile: Editorial Norma.

Humeres, M. (1967). Apuntes de Derecho del Trabajo. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Hurtado, C. (1966). Concentración de la población y desarrollo económico: el caso chileno. Chile, Universidad de Chile.

Lira, E. y Rojas, H. (2009). Libertad Sindical y Derechos Humanos: análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990). Santiago, Chile: LOM.

Llobera, J.R. (1981) Antropología económica: estudios etnográficos. Barcelona: Anagrama.

Marx, C. El Capital. (1818-1883). Crítica de la Economía Política. Sección Primera. Mercancía y Dinero. Cap. I. La Mercancía. Santiago, Chile: LOM.

Mato, D. (1995). Crítica de la Modernidad Globalización y Construcción de Identidades. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

- Morales Farías, R. Zambrano, J.C. y Figueroa, R. (2007). *Diálogo social en Chile: una evaluación histórica 1990-2006*. Santiago: Fiel.
- Morgado, E. (1998). *Necesidad, funcionalidad y viabilidad de la negociación colectiva en el marco de los actuales procesos de cambio: La situación de Chile*. Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Morris, P. (2002). *Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral de los sujetos*. Santiago, Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo de Chile.
- Moulian, T. (2014). *La década del 60'*. Chile: Editorial Mutante.
- Narbona, K. (2015). *Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno*. Santiago, Chile: Fundación SOL.
- OIT. (1975) *La Situación Sindical en Chile. Informe de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT. (2006) *Cambios en el mundo del trabajo: memorias del Director. Informe I. Conferencia Internacional de Trabajo 95°. reunión*. Ginebra: OIT.
- Pizarro, C. (1978) *Rol de los sindicatos en Chile*. Santiago, Chile: Estudios CIEPLAN N°22.
- Pizarro, C. (1986). *La huelga obrera en Chile*. Santiago, Chile: SUR Ediciones.
- Recabarren, L. (1912). *El socialismo*. Chile: Sociedad Obrera Cooperativa Tipográfica de Iquique.
- Rieznik, P. (2001). *Trabajo una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo, Razón y Revolución nro. 7*. Buenos Aires. CEICS. Recuperado de: <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revyr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Ritzer, G. (2001). *Teoría Sociológica Clásica*. Madrid: Editorial McGraw-Hill.

- Rojas, I. (2007). Las reformas Laborales al Modelo Normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral.
- Sagredo, R. Y Gazmuri, C. (2007). Historia de la vida privada en Chile: el Chile contemporáneo de 1925 a nuestros días. Tomo 3. Santiago, Chile: Aguilar Chilena Ediciones S.A.
- Salazar, G. (2003). Historia de la acumulación capitalista en Chile. (Apuntes de Clase). Curso dictado en el campo de prisioneros políticos Tres Álamos 1976. Santiago, Chile: LOM Ediciones.
- Samour, H. (sf) Globalización, cultura e identidad, sl, se.
- Sotelo, A. (2005). Los Resortes de la Globalización: El Mundo del Trabajo en Tensión. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/reggen/pp14.pdf>
- Tonelli, P. (2010). Democracia, Ciudadanía y Diálogo Social. Santiago: RIL Editores.
- Thompson, E. (1989). La Formación de la Clase Obrera en Inglaterra: Tomo I. Barcelona: Editorial Crítica.
- Ulloa, V. (2003). El movimiento sindical chileno: del siglo XX hasta nuestros días. Oficina Internacional del Trabajo; Central Unitaria de Trabajadores de Chile.
- Vidal, Hernán. (2000). Chile: poética de la tortura política. Santiago: Mosquito Editores.
- Villalón, E. (2007). Antropología de la Globalización: parte 1 dimensiones económico, políticas de la globalización. Puerto Rico: CITA.
- Wallerstein, I. (2005). Un mundo incierto. Buenos Aires: Editorial el Zorzal.
- Yañez, A. (2008). El Capital. Carlos Marx. Resumen del Tomo I. Santiago: Editorial USACH.

CAPÍTULO 7: ANEXOS

Entrevistas

- 1) Dirigentes sindicales, sector público ANEF, Asociación Nacional de Empleados Fiscales.
- 2) Dirigentes sindicales, sector privado CUT, Central Unitaria de Trabajadores.
- 3) Profesionales e investigadores del mundo del trabajo.

Los entrevistados

- I. José Pérez Debelli, Vicepresidencia Técnica de Formación, Capacitación y Educación Sindical ANEF; Dirigente Nacional D.G.A.C Dirección General de Aeronáutica Civil.
- II. Raúl de la Puente, actual Presidente ANEF.
- III. María Angélica Ibáñez, Cientista del Trabajo, Universidad de Lovaina, Académica, Investigadora y Asesora Permanente ANEF, experta en temáticas sindicales.
- IV. María Ester Feres Nazarala, Abogada Experta en Legislación Laboral, Directora del Trabajo en Chile entre los años 1994 y 2004, académica, investigadora y Consultora Internacional en temáticas sindicales.

Primera Entrevista

A José Pérez Debelli, realizada en el Sindicato de Funcionarios DGAC, 22 de noviembre de 2016. (Post negociaciones Mesa del sector Público, por reajuste salarial de empleados fiscales).

CM: A partir de su conocimiento y experiencia, haga una descripción del movimiento sindical chileno, antes del Plan Laboral de 1979 impuesto por la dictadura cívico militar, centrándose en cómo afectó dicho plan al movimiento sindical.

JPD: Primero señalar que antes del 1979, yo diría antes de 1973, obviamente hay una arremetida contra el mundo social y laboral de carácter ideológico impuesto por las armas, y en ese aspecto todos los planteamientos de una dictadura, tan dura como lo que tuvimos en Chile, traumatizó lo que se venía construyendo como un ideario, sobre cómo poder equilibrar dos aspectos fundamentales, la relación permanente entre capital y trabajo.

En perspectiva podemos decir que los movimientos sindicales se estaban fortaleciendo, en esa época se estaba construyendo una fuerza, que hasta donde puede uno haber visto y constatado, por cercanías familiares, por el grupo etario, se entendía una vinculación estratégica, de sentirse acompañado y sentirse con la pertenencia de que sindicalizarse era una prioridad en el mundo del trabajo, y eso pasó a ser un elemento importante además para desarrollar una mejor sociedad, construir en los aspectos de los petitorios que cada uno pueda tener como sector privado y sector público, una vinculación de debate permanente, un cabildeo desde el trabajo, articulado por la organización sindical con todas las sensibilidades que ocurría en el contexto de la historia. Era un caminar de una madurez que ahora estaríamos en otras condiciones. Y aquí hago un énfasis, en que efectivamente se instala la dictadura, y hay un capítulo que había que profundizar y atomizar y tirar por la borda toda la construcción anterior, diciendo que lo colectivo no era tema, que no es importante, sino que lo individual era el centro y el eje del accionar político.

Cuando aparece el plan laboral con una ideología donde se releva el capital como lo más potente para la humanidad, dejando de lado al trabajador y la trabajadora, esto tuvo un costo inmediato que implica que frente a las armas y al aspecto ideológico, lo que provoca es arrinconarse y fragmentar también a la sociedad en esos aspectos, que hoy en día a nosotros como dirigentes sindicales de esta época nos hace mucho sentido, porque nos encontramos con esa carga, por ejemplo, cuando hacemos las tratativas de negociación con los gobiernos democráticos, existe ese acompañamiento ideológico aún, una carga fuerte desde el año 1979 en adelante. También cuando uno establece Diálogos Sociales, lo primero que aparece profundamente es el factor neoliberal con bastante sello en lo tecnocrático. Por lo tanto hay una diferencia, primero cómo nosotros nos reagrupamos en paralelo a esta arremetida del año del plan... ilegítimo para nosotros porque fue impuesto sin consulta, como muchas cosas que se hicieron en dictadura, que hoy en día existen y se han tratado de hacer algunos cambios, pero esa resistencia del esfuerzo de mantener el poder y la concentración que hoy día nos tiene con esta desigualdad, rankeado con el primer lugar en el mundo...ahí nosotros tenemos una obligación de tomar parte de esa historia y volver a mirar lo que ocurría antes del 73, con todas las dificultades o perfecciones que pueda haber tenido el modelo de trabajo, en la relación capital y trabajo.

Sin embargo para nosotros el hito de este plan laboral que se instala a la fuerza, lo que hace en la práctica es diezmar al mundo laboral, hasta no ser capaces de recomponer en una primera instancia la fuerza que veníamos construyendo antes del 73, y principalmente ser actores y protagonistas con el capital socio político que hoy día si hemos podido incorporar en nuestro trabajo sindical, en estos años desde el 90 en adelante con todas las dificultades que esto implica, pero tenemos esperanza que esto sea revertido por las nuevas generaciones de cuadros sindicales, que le permitan hacer un cambio, primero desde la base con participación directa de quienes somos hoy en día responsables de defender los derechos de las y los trabajadores, en el ámbito público y privado. Por supuesto que esta recomposición de las fuerzas laborales, a nosotros nos hace mucho sentido también como proyecto

de vida. Esto tiene que ver con el componente de ser capaces de mirar la historia con la responsabilidad que tenemos una tremenda oportunidad, a pesar de las debilidades que podamos tener. Tener también la capacidad de fomentar el trabajo sindical con responsabilidad, manteniendo la autonomía de cualquier sensibilidad que legítimamente podamos tener, y ponemos por delante a quienes nos eligen, y el factor de representar hasta el final, porque estas peleas son de largo aliento, eso nos permite visibilizar en el futuro que las estructuras como las federaciones, las confederaciones y la misma CUT en Chile, se puede tener la capacidad de que esto se multiplique efectivamente, quienes dependemos de un contrato, en el mundo público o privado, puedan reconocer que su sindicato, su asociación de funcionarios, es el mejor referente para que te pueda defender, acompañar, mejorar tus condiciones laborales, indistintamente de tu empleador.

Para nosotros y en particular desde el Estado, creemos que tenemos la obligación con la ciudadanía, porque en la medida que mejoren también nuestras condiciones laborales vamos a servir mejor a los ciudadanos/as de este país.

CM: ¿Cuáles eran las características de movimiento obrero antes del plan laboral, en comparación a las características que tiene hoy en día?

JPD: Antes del 73 escuchábamos el concepto de pueblo, cercano, igual, de la tierra, por lo tanto, hay una raíz que nos hacía sentir propietarios del territorio en el cual vivíamos, con toda la fuerza del capital que aparece avasallando nuestras relaciones laborales. Lo mismo pasa en el ámbito sindical, hay un elemento, que desde la perspectiva del tiempo vemos que éramos una sola clase, la clase trabajadora estaba junta y estructurada con una mirada sociopolítica, que no estamos ajenos a lo que sucede con el compañero en nuestro país respecto de los temas salario, vivienda, salud, educación, etc. Por lo tanto, era una mirada más amplia, indistintamente tu reivindicación natural como sindicalista, había un compromiso con la sociedad, con tu pueblo, con quienes te eligen. Desde la historia y las experiencias de los compañeros que vivieron la época, uno puede destacar que esa condición de

clase era lo cercano, aglutinados en un solo cuerpo, en una fuerza que era importante, nos sentíamos indistintamente si eras obrero o empleado.

Hoy a propósito de que estamos bombardeados por ser tan consumistas, hedonistas y tan amigos del plástico, el modelo te lleva eso, tenemos más *Mall* que hospitales, tenemos más crédito de lo que ganamos... por lo tanto hay un tema que está elaborado ideológicamente para que nos tengan cooptados en lo individual, entonces esa condición de clase, de sentirse como par, hacía sentir una co-responsabilidad frente al empleador, público o privado, existía la co-responsabilidad de mejorar las condiciones de todos y tener una oportunidad de cambiar nuestro país. Y apuntaba también a que, por ejemplo, cuando hoy se mencionan los *guetos*, no sean estos espacios donde yo vivo en tal lugar y tal comuna, por lo tanto, tengo más posibilidades que el que no tiene trabajo ni estudio y no tiene oportunidades.

Entonces esa la diferencia que uno puede mirar desde el punto de vista sindical. Por ejemplo, uno en el 2016 escucha ¿de qué me sirve, o qué me entrega el estar sindicalizado, ¿qué gano? Entonces está el tema puesto en el lenguaje mental y verbalizado desde la utilidad, hay una distancia con los componentes que antiguamente ocurrían, por ejemplo, en las mancomunales, el sentirse juntos, lo que significa la solidaridad. Creo que estamos en un periodo en el que se ha ido ajustando la sociedad chilena, en que los dirigentes sindicales tenemos que auto exigirnos más, nosotros no podemos ser un elemento decorativo, tenemos que liderar, para eso fuimos electos, y liderar junto con otros, porque si nos creemos este aspecto mesiánico, estamos perdidos. Por lo mismo, es necesario conformar equipos de trabajo, aprovechar las tecnologías pero en virtud del programa y también de nuestra condición de clase, para no perder de vista que nosotros representamos a los y las trabajadoras y que no representamos intereses económicos, ni los intereses de un partido, ni de un gobierno, ni del capital, representamos los intereses de quienes nos eligen y eso es un tema que hay que perfeccionar a propósito de la historia de Chile y del mundo, que nuestro trabajo sindical sea fortalecido con apoyo de otras profesiones, con equipos técnicos sindicales donde tengamos la capacidad de poder enfrentar a un gobierno, enfrentar al poder, porque la lucha entre capital y

trabajo es permanente, esto no va terminar, pero si podemos avanzar, como los países nórdicos u otros de Europa, que se pueden mencionar como un avance. Nosotros relevamos aspectos de la historia de nuestro país en este antes y después, como valores que tenemos que replantearnos en nuestro trabajo sindical, porque es un trabajo, no es un voluntarismo, no es una visión altruista, no estamos para eso y ser capaces de articularnos con otros y otras en movimientos sociales, étnicos, estudiantes, jóvenes, con las minorías etc. como estrategia, ya que hay una tremenda oportunidad.

CM: ¿Cuáles son las motivaciones actuales que los trabajadores encuentran para sindicalizarse?

JPD: Creo que vamos a tener más adeptos y más afiliados/as en la medida que nosotros hagamos una buena pega sindical, y me refiero no solo al plano de los convenios, mercadeo y utilidad, sino que tenga que ver con una concepción en que yo me sienta integrado e identificado con un proyecto de vida que también me cruza, porque mi trabajo es un proyecto de vida, yo elegí o yo quedé, o me llamaron y contrataron para un trabajo específico en un servicio público, y en ese Estado yo me sitúo como ser humano, en un contexto de dependencia con un contrato -regular o irregular- y tengo que reconocer que mi mejor referente es que mis compañeros se afilien a un proyecto común, donde sean capaces de decir “esta asociación de funcionarios se la juega” porque hay alguien que dialoga directamente con la jefatura sobre condiciones precarias en el ámbito laboral, que necesitamos desarrollo profesional y de carrera, que necesitamos también mejorar las condiciones de vida, los riesgos que tenemos en el trabajo, que se nos respeta el horario, en fin, nuestra dignidad como persona. Si es o se mezcla en un proyecto desde las asociaciones y sindicatos hoy día podemos ver que la afiliación por sí misma no es necesario buscarla, es decir llegan, sin perder de vista la cercanía, ya que una organización sindical no puede ser cupular, tiene que ser un circuito que permita que el presidente de una confederación también participe en asambleas con la base, aunque el servicio sea muy pequeño o la empresa, para eso tenemos tiempo y fuero, que la estructura superior está en sintonía con la que ocurre en el día a día, y no hacer solo

el análisis desde la lejanía o el Olimpo, ser capaces de estar en lo cotidiano, con el objeto de armar una identidad común.

Por ejemplo, el caso de la ANEF que ha ido poblándose por trabajadores que buscan un referente, ya no buscan el convenio o los dividendos que me interesen, por su puesto la protección es lo importante. Y ellos se han dado cuenta que permite tener una posibilidad de que exista un espacio común en la asociación, la ANEF es nuestra asociación y yo también formo parte de la ANEF, por eso a los buenos liderazgos yo los apoyo, a los no tan buenos les doy oportunidad para que cambien, y a aquellos que están ahí y no son líderes sindicales, apoyarlos para que también se sumen a un proyecto común, y ahí también tenemos nuestro rol de mejorar el trabajo sindical.

CM: ¿Cuáles son las consecuencias que el plan laboral del 79 tuvo sobre el modelo laboral chileno, y que permanecen –o no- hasta la actualidad, como se sustenta abundantemente en la literatura de hoy?

JPD: Con todo lo que señalé anteriormente, hay una consecuencia súper gravitante, que es la instalación subjetiva del temor a sindicalizarse, o de formar sindicatos –si formo un sindicato me pueden echar- es asumir un riesgo y un contrapeso profundo entre la capacidad -incluso con todas las diferencias que tengo- de formar sindicatos hoy día en el ámbito privado y sin ningún inconveniente en el ámbito público, ahí existe otro temor.

Otra implicancia, y que es una constatación de aquello, sucede en el rayado de cancha, se nota en cómo me relaciono con la contraparte, es totalmente en desequilibrio. Es decir, nosotros afortunadamente hemos ido construyendo unidad de acción y una cohesión bastante articulada, que nos ha permitido hacer el “contrapeso a la contraparte”, ya sea al gobierno de turno, un empresario o una multinacional, y eso significa estar juntos. El poder que aparece con el capital permanente, con toda su protección y las redes que se pueden constatar. Aquí además se cruza el ámbito político, entonces hay una alianza solapada que hoy día está declarada en el caso de Chile, que es de conocimiento público, a propósito de que ya no aguanta más,

porque efectivamente hay una declaración que tiene componentes de arreglo entre lo político y el dinero, por lo tanto, esta condición se agudiza.

Pero en el ámbito nuestro, esto tiene que fortalecer ese sentido de unidad de acción para poder articularnos en un solo frente, y con mucha firmeza mantener los planteamientos que hemos logrado instalar. Sin embargo, en esto nos puede ir bien o nos puede ir mal, pero lo que no puede pasar, es que no demos la pelea hasta el final. Creo que esto es un baluarte desde la ANEF, ese capítulo de maduración que ha tenido nuestra confederación, como decía Clotario Blest, y aunque sea repetitivo y una frase cliché, “la unidad hace invencibles a los trabajadores y trabajadoras cuando estamos juntos”. Indistintamente de las diferencias que tengamos se trata de presentar nuestros petitorios, presentar nuestras reivindicaciones. En ese contexto el “plan laboral” con todos estos maquillajes que se han hecho, orientados a que no cambien los pilares que dicen “si se tocan se viene la economía abajo”, “si se tocan va venir la crisis económica”, “si se tocan va venir el lobo”. Uno sabe que eso en algún momento con las nuevas generaciones que están hoy día asumiendo liderazgos en los distintos niveles, ya sea los estudiantes, los trabajadores, la sociedad civil, nos va a permitir también replantear, ir cambiando esta mirada que teníamos desde el 73, que es recuperar lo colectivo, recuperar también la solidaridad como elemento permanente en nuestra acción sindical. Y no solamente en un evento puntual, sino que tiene que ver con exigir a quien hoy día asume el poder en un gobierno, y que el programa también pueda influir, porque ciudadanos y ciudadanas necesitamos un nuevo código del trabajo, una nueva relación entre el empresariado y el mundo privado que dependemos de un contrato, que son los trabajadores. Y una nueva relación, un nuevo modelo de empleo público para el Estado. Que lo entiendan los futuros candidatos, que lo entienda la clase política en general, porque creo que tenemos que “construirnos un poder”.

Hoy día estamos llamados a constituirnos en un poder con una mirada colectiva, unitaria y enfrentar con todas las debilidades que tenemos, dejando atrás aspectos que tienen que ver con la vanidad, con la soberbia, con el protagonismo. También hay que ser bastante generoso y darse cuenta que hay aspectos que nos pueden

nublar y entorpecer esta mirada que nuevamente queremos proyectar a los compañeros y compañeras que representamos. Mejorar y tener de una vez por todas, otro tipo de relaciones laborales, en otras condiciones sindicales para poder profundizar y mejorar nuestro país.

Hoy día el país ya no aguanta la desigualdad, las estadísticas se conocen, las cifras que ganan compañeros en condiciones precarias de contrato, quienes están en niveles de endeudamiento, de esta forma aportamos un modelo que se está consumiendo por sí mismo, pero somos nosotros los que dependemos de ese sueldo y aportamos para que se multiplique cuando el uno por ciento de la población concentra la riqueza, en cambio los demás estamos en una situación chata, pero no imposible de modificar.

El mundo sindical está inserto en el modelo, no lo compartimos, no sacamos mucho con declarar que no nos gusta el modelo, tenemos que plantear cuál es el modelo que queremos en todas las facetas que tenemos como seres humanos, y aquí necesitamos tener protagonismo ¿Cómo? Eligiendo líderes que nos representen en espacios de poder, teniendo espacios de discusión, teniendo sistematizadas las comunicaciones, bajando aspectos didácticos, amigables que la gente entienda ¿qué significa estar sindicalizado y no estar sindicalizado? Entendiendo que donde ejerzamos un poder frente a una votación tanto en el cobre, en el municipio, los concejales, el parlamentario o en presidenciales, también si estamos articulados en esta nueva concepción de país donde no prime el capital, si no que prime el derecho a tener mejores condiciones en lo colectivo, que también puede ser un espacio para las futuras generaciones y una nueva estructura, con pilares distintos a los de la dictadura.

CM: *Describe o caracterice el conflicto socio laboral en la relación capital trabajo, antes y después del plan laboral.*

JPD: En el contexto actual de 2016 el modelo laboral nos tiene condenados, pero no es imposible de cambiar. Como yo establezco la negociación en el ámbito privado hay prácticamente un formulismo, un procedimiento que regula el cómo, los plazos, y

las condiciones en las que yo me siento a negociar, sustentado en un modelo con pilares que nos debilita como fuerza laboral, porque incluso acota los espacios de negociación, ni hablar de la huelga. Hoy día en la coyuntura estamos con SODIMAC con más de diez días de huelga frente a una tremenda multinacional, y lo único que se escucha es una oferta de un 3,5. Si uno mira eso en el tiempo cuando se declaraban las utilidades por empresa o factorías puntuales era distinto, hoy en día te enfrentas a multinacionales, aquí tenemos que ser capaces, y de una manera estratégica, ver cómo nos articulamos con los compañeros sindicalistas que también trabajan en esos lugares en la casa matriz en Suiza, Suecia, Japón, etc. Que puede permitir un formato distinto para el futuro. Lo que primero nos golpea es sentarnos frente a una contraparte que es una estructura muy bien montada que favorece principalmente a los poderosos que tienen el capital, y nosotros como sindicalistas actuales en el ejercicio de negociación es impuesto, para el sector público es solo de hecho no un derecho, sin embargo, entendemos que todas las miradas tanto de estatuto administrativo como la constitución para nosotros es anacrónico. Hoy día nosotros relevamos los convenios internacionales como una fórmula de espalada más ancha para poder sentarnos a negociar. Entonces decimos “usted gobierno tiene que sentarse a negociar con la ANEF”, porque nosotros no esperamos a que usted nos invite, nosotros lo emplazamos a negociar por todas estas reivindicaciones que tienen los trabajadores/as del sector público, así lo forzamos a que se siente a negociar. Y cuando llegamos a un conflicto, nosotros no nos atrincheramos, tampoco escondemos la cabeza enfrentamos de pie y con movilización, y eso también es un elemento que se cruza a propósito de que este plan... ni hablar para el sector privado que es más difícil, así y todo, existe un proceso de maduración desde el plan laboral. Por antes del plan había una suerte de equilibrio en estos poderes, en el sentido de poder sentarte con tu contraparte, puesto que era el empresario y algunas federaciones, pero había una poderosa CUT que te acompañaba con fuerza política y sindical, que permitían hacer respetar un mecanismo de negociación articulado en todos los niveles. Como lo hace ahora la ANEF, que es la única institución más poderosa porque negocia a nivel ramal.

Hoy día creo también que se ha ido articulando desde distintos sectores productivos y de servicios de la economía, en el ámbito del trabajo un tema que nos permite educarnos mejor en el ámbito sindical, apoyarnos entre el sector público y privado tener más cercanía para enfrentar a la contraparte, ya que de otra forma somos los únicos que vamos a perder. En el reajuste nos fue mal objetivamente, no logramos lo que queríamos, pero tenemos trabajo que retomar que tiene que ver con la agenda y los temas estructurales: El empleo para el sector público, y para la empresa privada necesitamos, que con todos los maquillajes que hicieron al plan laboral, se pueda replantear desde la CUT una voz demandante y exigente para que futuros gobiernos, candidatos y candidatas, para que se pueda realmente estructurar con amplio cabildeo sindical y social.

¿Cuál es el verdadero plan laboral y código del trabajo que necesita nuestros trabajadores/as de Chile? Esto debiera ser un capítulo en la agenda del próximo consejo directivo de la CUT, porque es la central sindical más grande. Y no solo desde la retórica, sino como práctica habitual en los debates, en los consejos, en las asambleas, en las reuniones ¿Cómo nosotros forzamos a quienes van a detentar el poder el día de mañana? Y que no somos nosotros todavía, que nos permita hacer una nueva presentación de este cuadro, que nos permita equilibrar con todo lo que significa el trabajo de representar dignamente a todos nuestros compañeros/as tanto del sector privado como del sector público.

CM: *¿Cómo definirías tú, el Estado de las relaciones entre la CUT y la ANEF hoy en día?*

JPD: Nosotros somos afiliados a la Central por una votación, porque pensamos que estando dentro se pueden hacer los cambios. Creemos que hay que recuperar el voto universal para la Central, creemos que cada trabajador/a es un voto para elegir a los directivos, y a todo el conjunto de la estructura de la Central. Por lo tanto hay una relación sindical vinculante y permanente, podemos tener diferencias, pero esas diferencias las ponemos al interior. No nos gustan algunas prácticas, el ostracismo y el aislamiento de la realidad que vive el país, lo que hace es perjudicarnos a nosotros

mismos y eso significa un costo no menor, ya que hay sindicatos que quedan aislados, no son acompañados y uno espera que la Central pueda ser articuladora en todos los apoyos técnicos, legales, de negociación, económico, etc. Esto lo vemos como una exigencia hacia la Central, por lo tanto mantenemos la afiliación y la esperanza de que sea un voto universal con el que se elija a los dirigentes, como lo hace la ANEF, y que efectivamente la Central sea una voz que asuma el liderazgo para reconstruir la fuerza laboral y sindical que necesitan las nuevas generaciones que llegan hoy al mundo del trabajo, indistintamente de su oficio o profesión, ser capaces de que esto sea recogido por una Central moderna, en todos los aspectos que implica, desde la gestión más básica del proyecto, de los estados financieros, temas que a la gente le hacen mucho sentido.

También nosotros ser capaces de articular cambios, porque somos parte de la Central, y además Clotario Blest, después de fundar la ANEF fundó la CUT, por lo tanto, existe un legado y una demanda permanente, y la necesidad de mejorar y hacer los cambios y a no abandonar la Central en el tiempo, por caprichos o malas intenciones, al revés tenemos que fortalecerla desde dentro, buscando todos los apoyos para lograr la fuerza que se merecen todos los trabajadores y trabajadoras.

CM: *¿Te gustaría agregar algo que no haya preguntado?*

JPD: Yo relevo algo positivo, que puede ser por deformación, no porque seamos cercanos o amigos o porque esté dejando la ANEF, el presidente de la ANEF, Raúl de la Puente, ha sido un referente para muchos afiliados nuestros. Uno no puede convertirse en mesiánico, insisto, pero si ve que hay una persona que tiene un comportamiento que dice lo que piensa y lo hace, esa consecuencia la gente la rescata, la cuida y la valora, y lo atesora como un capital. La gente dice “este es el tesorito que yo tengo” por lo tanto se constituye como una tremenda fuerza, pero no basta estar solo, por si mismo no se construye el poder necesario, la idea es ser una extensión. Y algo bueno que ha pasado es que se han multiplicado en otros lugares otros “Raúles y Raúlas” que han permitido seducir a otros compañeros a sindicalizarse, que es lo mejor que nos puede pasar, indistintamente de donde

estemos situados, en la faena, en el campo, en la montaña, en la aeronáutica, en gendarmería. Eso ha permitido fortalecer nuestra confederación, porque reconocen que es posible hacer un aporte para el país, incluso en este rol de ser sindicalista en el año 2016.

Segunda Entrevista

A Raúl de la Puente, actual Presidente de A.N.E.F Asociación Nacional de Empleados Fiscales.

CM: Por favor, descríbanos cómo era el sindicalismo y los sindicatos en Chile, antes del Plan laboral de 1979, y cuáles fueron las consecuencias que este tuvo sobre ellos.

RDP: Me gustaría hacer algunas indicaciones o pre-fundamentos frente a las preguntas que tú me haces. Primero que yo soy dirigente de un sector diferente al sector privado que normalmente es con quien se hace las comparaciones respecto al mundo sindical y al Plan Laboral, que abarcó principalmente al sector privado. Segundo que mi aparición en el mundo sindical data del año 1986 en que soy electo de los funcionarios del Ministerio de Educación, y posteriormente paso a la ANEF, para ser su Presidente desde el año 1996. Entonces la información que tengo respecto a la historia antes del año 1973, es la historia principalmente de las personas que conocí, que vivieron el periodo pre y post, y bueno también de alguna bibliografía que uno lee, y que es muy poca, a nivel del movimiento sindical hay muy poca memoria, publicaciones, libros, documentación histórica escrita de cómo fueron las luchas sindicales en el periodo. Y esta es una deficiencia que hay en todo el mundo sindical, porque desgraciadamente el dirigente sindical vive en la coyuntura, y faltan personas como tú, que vayan haciendo la síntesis y la historia de lo que ocurrió y ha ocurrido. Uno va normalmente narrando la historia verbal de lo que conoce de los dirigentes sindicales de aquella época.

Echa esa salvedad, yo creo que de acuerdo al conocimiento que yo tengo de la previa al año 73, en el cual yo no era participe del movimiento sindical, sino que era dirigente estudiantil, político, pero sin duda que el Plan Laboral de José Piñera, es un plan maquiavélicamente diseñado para que las organizaciones de trabajadores perdieran el protagonismo y la capacidad de negociación y de organización que tenían previo al año 73. Recordemos que en ese tiempo la CUT, y principalmente durante el gobierno popular del doctor Allende, llegó a ocupar una gran prioridad, gran poder dentro de lo que fue el gobierno de la Unidad Popular, en el sentido de que dentro de los propios actos de la Unidad Popular participaba -inclusive en el 1° de Mayo- el Presidente de la República. Cuando también dentro del gobierno de la Unidad Popular los principales dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores, llegaron a ser ministros de Estado en el gobierno de Allende, y en el tiempo aquel en que la negociación colectiva era una negociación a nivel de rama o a nivel supra, lo cual le concedía un mayor poder de negociación, porque no era a nivel de empresa, lo cual debilita mucho la Negociación Colectiva. Por eso mismo existían muchas organizaciones sindicales, la Central Unitaria de Trabajadores era un gran referente a nivel nacional, que como digo yo, incluso se llegó a dirigir Ministerios como el Ministerio del Trabajo y de Agricultura, por los propios dirigentes de la Central.

Entonces la irrupción de Piñera durante la dictadura lo que produjo fue, minimizar al movimiento sindical. Por lo tanto, el movimiento sindical y de trabajadores que tenía una gran preponderancia y un gran poder a nivel de la sociedad chilena. La ANEF que es la organización que yo actualmente dirijo también tuvo una importancia relevante en el periodo pre 73, cuando don Clotario Blest fundador de la ANEF en el año 1943, forma la Central Única de Trabajadores en el año 1953, y durante la década del 50 y alguna parte de los 60 existe un gran movimiento social liderado precisamente por este hombre que fue un gran conductor y un emblema respecto a probidad, voluntad y espíritu de lucha, de manera que el movimiento sindical tuvo una gran preponderancia. Incluso con Tucapel Jiménez que posteriormente asume la dirección de la ANEF, y esta adquiere un papel muy importante también en consideración a que Tucapel Jiménez es en la década del 80, el año 81 o 82, pasa a

ser el coordinador de una gran fuerza de trabajadores que luchaba por la libertad del país, y por eso que es secuestrado, degollado y asesinado un 25 de febrero de 1982.

Entonces el movimiento de trabajadores siempre ha tenido una gran importancia en el desarrollo del país, con las limitaciones que han originado el golpe de Estado, a los trabajadores se limitan sus espacios de negociación, se destruyen sus organizaciones y los trabajadores pasan a no tener una organización, porque son perseguidos sus dirigentes. Pero sin embargo aún en la clandestinidad logran organizarse y a pesar del Plan Laboral el movimiento sindical adquiere un papel más político, lo que produce que previo a la vuelta de la Democracia, sea el movimiento sindical, el movimiento de mujeres, y los jóvenes los que dan la lucha a nivel social que permite la desestabilización de la dictadura y el retorno a la Democracia después del plebiscito del sí y del no.

Hay grandes hechos en los que el movimiento sindical ha jugado un importante papel, no solo en lo referido a las capacidades y los derechos laborales, sino que ha ido más allá participando en el restablecimiento de la Democracia y la defensa de los derechos ciudadanos. Yo diría que en lo sindical lo principal logrado por el Plan Laboral, fue el debilitamiento a nivel legal de las capacidades del movimiento sindical, que antes del año 73 podía negociar a nivel supra empresa, lo cual le daba una preponderancia mayor que decae con el Plan Laboral, que debilita la formación de sindicatos y que debilita la capacidad de negociación de los sindicatos, porque en la negociación está el poder del movimiento sindical. Porque no basta solo con tener la capacidad de organizarse, sino que el poder está también en la acción que realiza, y la principal acción del movimiento sindical es la negociación, entonces si tú debilitas su negociación, debilitas también al movimiento sindical en su conjunto.

En ese tiempo yo era dirigente estudiantil, deportivo y participaba de un partido político en formación en ese tiempo, pero veía al movimiento sindical desde fuera, no estaba compenetrado, solo en la década del 80 empiezo a participar cuando empiezan a despedir en forma masiva en el aparato del Estado, a mis compañeros del Ministerio de Educación que era donde yo trabajaba, y ahí formamos nuestro

sindicato que funcionó clandestinamente hasta el año 90. Y en ese tiempo los funcionarios públicos (siempre hemos tenido) hemos sido un ente aparte del sector privado. Porque en el Estado se consideraba que sus funcionarios eran empleados, no eran obreros y por eso que cuando se forma la ANEF en el año 43, se forma como una Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, haciendo la diferenciación con el movimiento obrero. También surge en esa época la Asociación de Empleados Particulares, de la cual Mujica fue su primer Presidente. El tema es que la frase que los representaba era “empleados particulares”. En la medida que va pasando el tiempo, con don Clotario Blest la cultura avanza al punto de que, en lugar de ser obreros y empleados, se agrupa y engloba con la palabra “trabajadores”, entonces pasamos todos a ser trabajadores, ya sea manuales o intelectuales o administrativos, y todos somos trabajadores. Por eso que el año 1943 cuando se forma la ANEF, partió como una organización deportiva, la ADIP, que era la Asociación Deportiva de Instituciones Públicas, por eso que vas a encontrar a la salida la ropa de don Clotario junto a una copa, porque él forma primero la ADIP, con ese paraguas deportivo y social. De aquí parte el movimiento sindical en el sector público.

Don Clotario era de una gran diversidad, no solo era sindicalista, forma la ANEF y forma la CUT, pero a la vez forma la primera organización de derechos humanos en tiempos de Eduardo Frei Montalva. En ese tiempo no existía el tema de los derechos humanos, y él forma esa comisión de derechos humanos, él es parte también muy activo de la iglesia, pero la iglesia de un punto de vista de su gente trabajadora, él era muy crítico de la cúpula de la iglesia, la consideraba muy parafernática. Era un hombre reconocido internacionalmente y candidato al premio Nobel de la Paz por el gobierno y el parlamento alemán, tema que no muchos conocen, hay quienes dicen que don Clotario era apolítico, pero sin embargo es uno de los fundadores del MIR, a través del FTR Frente de Trabajadores Revolucionarios, fue un admirador del Ché y de Gandhi, que eran sus modelos de lucha. El Ché, más que por la lucha armada era por la voluntad y el espíritu de lucha, y Gandhi, porque creía en la movilización pacífica. Ahí nacen las organizaciones de empleados, que no tenían organización, y

él al final los mete a todos en la Central Única de Trabajadores que es la fundadora, la CUT.

Don Clotario decía tener tres organizaciones que consideraba sus hijas: Una es la AET Asociación Empleados de Tesorería que la funda el año 1938, la ANEF que funda el año 1943, y la CUT que forma el año 1953. Decía que tenía tres hijas, pero que tenía dos preferentes, la ANEF y la AET, porque él salió mal de la CUT, él propiciaba un paro, y en ese tiempo las centrales obreras de trabajadores estaban dirigidas por miembros de partidos políticos, el partido comunista y el partido socialista, y por lo tanto don Clotario, si bien yo creo que su pensamiento era socialista, no pertenecía a ningún partido, más bien a veces era Trotskista, no Anarquista, porque creía en la organización de los trabajadores, y pensaba que la unidad de los trabajadores era invencible, era su frase, propiciaba al igual que Recabarren la formación de organizaciones de trabajadores, también participó con grupos “anarkos”, pero aquí tuvo una pelea con gente de partido del comunista y socialista, porque él propiciaba una huelga nacional de la CUT y estos dos grupos no estaban de acuerdo, entonces lo echaron y se fue mal.

Yo conozco un poco la historia del movimiento sindical desde la perspectiva de los trabajadores públicos. Tucapel era radical y participó de la Unidad Popular, pero él después fue crítico de Allende y la Unidad Popular y empezó a tener vínculos con personas civiles ligadas a la dictadura. Pero de a poco cuando viene el Plan Laboral de Piñera, se da cuenta de lo equivocado que estaba, y empieza una pelea en contra del Plan Laboral, en contra de la dictadura y se alía con Manuel Bustos para combatir la dictadura. Él dirigía un grupo que se denominaba el “grupo de los diez” que eran personas no ligadas al partido comunista, y Manuel si bien era Demócrata Cristiano, su grupo se denominaba la Coordinadora Nacional Sindical, donde estaba desde Manuel DC, hasta el loco Cuevas, que era Comunista. El grupo de los diez era más de centro, se reunían acá, y para enfrentar la dictadura estos dos grandes grupos ponen a Tucapel, para dirigir y coordinar esta gran movilización social y sindical en contra de la dictadura. Tucapel iba ser quien encabezara esta movilización, pero a la salida de su casa, un 25 de febrero de 1982 lo secuestran. Él ya había sido

despedido por Buchi, que era el ministro de economía, Tucapel era funcionario de DIRINCO, hoy el SERNAC, tiene que vivir de un taxi, lo paran a la salida de su casa, con dirección a una reunión que iba tener acá con Manuel Bustos en la que estaban coordinando una gran movilización en marzo de 1982 en contra de Pinochet. Un mayor de ejército, Herrera Jiménez con otros dos suboficiales lo secuestran y lo matan cerca del Noviciado, en la comuna de Pudahuel.

Él era una persona de centro, clase media, radical en su tiempo. Yo conocí toda esta historia de Tucapel por el hijo, pero también por los tribunales, a mí me tocó estar en todos los juicios contra Herrera Jiménez, Álvaro Corbalán con la muerte del carpintero Alegría, todo fue muy impresionante. Logramos avanzar hasta Gordon, pero Gordon que era el Director de la DINA muere, y se corta el vínculo con Pinochet que era el que continuaba en la cadena.

Es importante señalar que el Plan Laboral también tiene un efecto sobre los empleados públicos, porque la dictadura de Pinochet con su grupo redacta la Constitución Política de 1980, y dentro de esto uno de los puntos era que prohibía la huelga a los funcionarios públicos. En general la legislación del sector privado, de alguna manera siempre influye sobre la legislación del sector público. Aun cuando hoy la legislación del sector privado, es una legislación que permite la huelga, pero la atomiza, ya que no puede ser ramal, sólo por empresa y más un conjunto de condicionantes que hacen que al final sea muy poco efectiva la huelga dentro del sector privado.

En cambio, si bien nosotros tenemos prohibida la huelga en la Constitución del 80, y tenemos prohibida la Negociación Colectiva en el Código del Trabajo, porque dice “los funcionarios públicos que tienen financiamiento estatal no pueden negociar colectivamente” nosotros en los hechos hacemos las dos cosas. Acabamos de tener una Negociación Colectiva con Valdés²⁵, e hicimos un paro de casi tres semanas, teniendo prohibición de la huelga. Pero si el país ha reconocido los convenios 87 y

²⁵ Rodrigo Valdés Pulido, es el actual ministro de Hacienda de la Presidenta Michel Bachelet Jeria, desde el 11 de mayo de 2015 a la fecha.

98 sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, y el 151 de la OIT, es solo para el sector público, esto es posterior, promulgado como ley a comienzos del 2000. Aquí hay una diferencia en el hecho de adherir a la legislación internacional, pero sin rectificar la legislación chilena. Se habla de que nosotros podemos hacer la Negociación Colectiva y el convenio 151, y podemos tener organización sindical, pero aún permanece vigente la Constitución Política de 1980, que es la de Pinochet. Entonces hay una incongruencia entre la Legislación Internacional que está reconocida como ley, y la Legislación Nacional que no ha sido derogada.

CM: Por favor descríbanos como recuerda usted, el modelo de relaciones laborales y los rasgos del trabajo en Chile, antes de la imposición de la dictadura y el Plan Laboral

RDP: Sí que hay diferencias, respecto a las facilidades de organización sindical, respecto de la Negociación Colectiva, que es una de las labores fundamentales que realiza el sindicato, que es la obtención de la reivindicación de los trabajadores y la defensa de sus derechos. Eso existía antes del año 73, pero se derogan esas disposiciones y se reducen las capacidades de negociación, limitándola solo a nivel de empresa, y por lo tanto debilitando la acción sindical, ya sea para la negociación o la huelga. Hoy día realizar huelga y tener organización sindical, aun en estos tiempos es una labor titánica y que muchas veces se tiene que hacer clandestinamente, porque cuando los patrones saben que se está organizando un sindicato, echan simplemente, o despiden los promotores de la organización sindical. Entonces los primeros momentos tienen que ser muy ocultos y clandestinos para poderlo realizar. Eso es lo principal, que el Plan Laboral de José Piñera lo que hizo fue disminuir la capacidad de la organización sindical para el sector privado, y consecuentemente para el sector público, porque ahí que yo recuerde no hay ninguna huelga del sector público importante, aparte de las movilizaciones del cobre que hubo durante la dictadura.

CM: Para finalizar, desde su experiencia y conocimiento, ¿cuál ha sido el rol histórico que ha jugado el sindicalismo en el escenario político y económico en Chile?

RDP: Yo creo que el advenimiento de la Democracia es obra del movimiento de los trabajadores, del movimiento de mujeres y de los jóvenes de la época, porque en ese tiempo los partidos políticos estaban relegados o exiliados, y por lo tanto los únicos que efectuaban las acciones sindicales, fueron los trabajadores y sus organizaciones. Las protestas y las movilizaciones de los estudiantes en contra de Federici²⁶ en la Universidad de Chile, o los encuentros de mujeres y las movilizaciones de los trabajadores, donde Manuel Bustos, Arturo Martínez, el Loco Cuevas, el mismo Tucapel Jiménez, adquieren mucha relevancia, porque son los únicos sectores que se oponen a la dictadura, los partidos políticos están sumamente fragmentados. Quienes dirigían la oposición y la movilización social eran estos tres grupos principalmente.

Por eso yo creo que fue un error, después de la década del 90 la desmovilización del movimiento sindical, por un acuerdo que se hace a nivel de la dirigencia política con la dirigencia de la CUT, en que a fin de “*proteger la Democracia*”²⁷ en el fondo se limita y se hacen acuerdos para no “desestabilizar” al gobierno de Patricio Aylwin, para que la dictadura no se aprovechara de esa circunstancia, con el fin de volver a la dictadura estando Pinochet en la Comandancia en Jefe del Ejército.

Creo que ahí se cometió un error, en este gran “Acuerdo Nacional” que se firma, en el cual se delega en la clase política toda la representación ciudadana y popular, y se desmoviliza al movimiento social, de los trabajadores y al movimiento sindical. Fue un error que el modelo laboral de José Piñera continuara, no hay grandes cambios durante ese tiempo y, por lo tanto, los derechos sindicales y condiciones no mejoran sustantivamente, estructuralmente, ni estratégicamente... Hubo una equivocación con el fin de salvaguardar la transición a la Democracia, esperando que Piñera fuera perdiendo poder, y en ese sentido los mejoramientos fueron muy cosméticos.

CM: *¿Alguna otra reflexión que quiera usted hacer?*

²⁶ Con Federici, Raúl de la Puente se refiere a la movilización social estudiantil ocurrida en el año 1987, previo al plebiscito de 1988, al interior de la Universidad de Chile, cuyo rector Luis Federici había sido designado por el dictador Augusto Pinochet.

²⁷ Cursiva sugerida por el entrevistado.

Yo creo que debiera haber un cambio en este sentido, he visto una Central Unitaria de Trabajadores más empoderada en el último tiempo. Si bien es cierto sus elecciones han sido escandalosas, y creo que la Central debiera tomar un rumbo más democrático, en el sentido que su dirigencia sea elegida por votación universal, a fin de tener mayor legitimidad en su dirigencia. Creo que he visto un cambio en este último año por parte de ellos, principalmente después de esa votación que fue escandalosa, y en la movilización del sector público, dónde vi que había una CUT más “apoyadora” del movimiento sindical, en esta última negociación de reajuste muestra que la gente está empoderada, hay decisión, hay molestia con cargo al gobierno y la gente está más decidida a movilizarse por sus derechos y reivindicaciones. En el sector público nunca en toda su historia había tenido del tiempo que duró, de la masividad y de la combatividad que tuvo. Yo llevo algún tiempo en esto, nosotros siempre hemos estado al final, y cuando no estamos de acuerdo somos la piedra en el zapato para los gobiernos de turno y a veces para la misma Central, que, con las otras organizaciones, llega acuerdos con el gobierno, nosotros en pocas ocasiones habíamos firmado acuerdos con el gobierno, solo cuando encontrábamos que eran pertinentes.

Pero en general siempre terminamos solos o con algún par de organizaciones rechazando las negociaciones por reajuste. Sin embargo, en esta oportunidad fuimos las 15 organizaciones que conformaban la Mesa del Sector Público, quienes rechazamos esta propuesta del gobierno de 3,2 % con bonos inferiores a los que teníamos el 2014, y sin embargo esta vez nadie firmó, nos movilizamos por unanimidad en todas las regiones del país, todas las organizaciones y empezamos y terminamos todos juntos, nadie se salió y esa unidad y combatividad es muy valorable. Y va ayudar mucho, va ser un ejemplo para el resto de las organizaciones de trabajadores, como lo estamos viendo hoy día en Homecenter en huelga hace más de dos semanas, contando con la solidaridad de gente como pasó con nosotros, que logramos que hasta los parlamentarios votaran por nosotros, con 97 votos a favor de nosotros y 0 votos a favor del gobierno, lo cual provocó toda una crisis política a nivel de la Nueva Mayoría y de la base de sustentación del gobierno.

Entonces yo diría que se están observando cambios a nivel de la base y a nivel de la organización sindical, lo cual a nosotros nos alegra mucho. Ahora nuestra organización entra en elecciones y vamos a propiciar una elección a través de voto electrónico que es algo muy innovador y tecnológico, moderno y democrático que permite a las personas votar donde estén, y que los resultados sean más transparentes y rápidos.

Falta que la cultura electoral cambie un poquito, porque la gente todavía está pensando en la urna y en el papel, y esto va ser a través de un computador, una tablet o un celular con internet, esto puede provocar entre las personas que no son amigables con los sistemas electrónicos tengan ciertas reticencias. Precisamente estábamos tratando este tema ahora en reunión. Y si logramos hacerlo creo que va ser muy importante para la visibilidad, para la percepción de la ciudadanía respecto a la dirigencia sindical, que siempre estima que somos anticuados, que somos flojos y nos gusta más revolverla y parar, y no ven que aquí hay un esfuerzo tremendo que realizamos, y muchas veces los dirigentes trabajamos diez veces más que un trabajo habitual. Yo en mi oficina en el Ministerio de Educación normalmente me iba a mi casa a las seis o siete de la tarde, aquí uno tiene que estar hasta las ocho, nueve o diez de la noche, negociando sábado o domingo en un hotel hasta la una de la mañana, o volviendo del congreso a las doce de la noche, manejando después de haber empezado a las 6 de la mañana.

CM: Don Raúl muchas gracias por su tiempo, por la colaboración y por aportar a la memoria del movimiento sindical por medio de esta investigación.

Tercera Entrevista

A María Angélica Ibáñez. Licenciada en Ciencias del Trabajo, por la Universidad Católica de Lovaina, (no hay que buscar aquí una homologación porque no existe). Especializada en Recursos Humanos, Magister en Desarrollo de la misma Universidad. Asesora Permanente ANEF, experta en temáticas sindicales.

CM: *¿Cuál es su desempeño profesional en Chile en el ámbito sindical?*

MAI: Desde el año 1983 que volví a Chile, he estado en asesorías sindicales, del 83 al 90 intensamente, combinando con academia y otro tipo de trabajos. También he estado en empresas. Entre el 83 y el 90 fundamentalmente con sindicatos del sector privado, en ese tiempo agrupados en la Coordinadora Nacional Sindical. La primera reagrupación, aunque hubo bastante para los lados, pero la que tomó liderazgo nacional, fue la Coordinadora Nacional Sindical, que a partir de ahí nace la actual Central Unitaria de Trabajadores. Posteriormente seguí con mayor proximidad al sindicalismo del sector público, donde me desempeño como asesora actualmente.

CM: *Por favor descríbanos desde la memoria y su conocimiento ¿Cuál era el estado de organización y las características del mundo sindical en Chile y su relación con el modelo de relaciones laborales, antes del Plan Laboral de 1979?*

MAI: Tú comprenderás que hasta el año 73, el modelo productivo, económico, de relaciones laborales, era absolutamente distinto a como lo conocemos hoy, por algo hubo un golpe de Estado. Porque ese modelo de relaciones laborales, esa relación capital-trabajo, que había llegado a una expresión, en mi opinión, bastante más negociadora, más decente, bajo la industrialización, el modelo económico de sustitución de importaciones, lo cual permitía un sindicalismo puesto fundamentalmente en lo que era la manufactura, era lo que predominaba en el modelo productivo. Era otro Chile desde el punto de vista de cómo producía, que producías y por lo tanto cómo se organizaba la fuerza laboral en el país. Entonces teníamos un sindicalismo bastante distinto, había negociación por rama en la producción, yo no me acuerdo de las normas legales de la época, pero también teníamos un sistema de reparto en el tema de seguridad social y de pensiones, en lo esencial teníamos un sistema público de salud, más que un sistema privado, es decir era otro mundo, otro modelo de desarrollo. Algunos señalan, que podría haberse estado agotando como modelo de desarrollo, sin embargo, era el que teníamos, donde habíamos alcanzado una organización sindical que no hemos vuelto alcanzar. No me acuerdo la tasa de sindicalización de la época, pero de todas maneras ha sido

la más alta. Ahora la tasa de sindicalización -que nunca ha sobrepasado el 40%- que no es tan alta, como lo es en otros países, sin embargo, el poder de convocatoria de las organizaciones sindicales, especialmente de la Central Única de Trabajadores en ese tiempo, la CUT era un actor muy importante como organización sindical hasta el año 73, y eso no se obtiene de la noche a la mañana. Los dirigentes sindicales cumplieron un rol bastante fundamental entre el 70 y 73, especialmente en las empresas que pasaron al área social, entonces estamos hablando de un esquema muy distinto a lo que ocurre posteriormente. Porque el Código del Trabajo fue suspendido o abolido, eliminado se dirá, para el golpe de Estado, lo mismo que la constitución y se operó bajo el esquema de mando militar posterior al 73.

Muchos dirigentes fueron despedidos, muertos o desaparecidos, y dejaron un gran vacío dentro de la dirigencia sindical de la época, y fueron sustituidos, no recuerdo porqué bando, que señaló a los empleadores designar dirigentes sindicales. Entonces ahí tenemos el primer golpe que afectó directamente al sindicalismo, golpe que nunca más permitió que volviera a reponerse en el nivel cuantitativo, y también el nivel cualitativo y la capacidad de empoderamiento, de su influencia en el conjunto de la sociedad.

CM: ¿Cuáles eran los rasgos que caracterizaban a los dirigentes de esa época, qué conformaba una identidad común?

MAI: Yo creo que ideológicamente un rasgo era la conciencia, podría llamarle conciencia de clase, conciencia de cuál es el rol y cuál es su lugar en un ordenamiento, en un contrato social general de la sociedad. La mayoría es clase obrera, el desarrollo de los servicios privados no era tal como lo vemos hoy día. El empleado, el que se conoce como empleado de servicio, estaba ubicado en el sector público. Por esta diferenciación que hacía el Código del Trabajo anterior, entre empleado y obrero. Por eso la ANEF, Asociación Nacional de Empleados Fiscales, porque había también empleados particulares. En una empresa, aquel que estaba en cargos de oficina, por así decir, que hacía funciones más de apoyo, más que directamente el producto, eran empleados particulares y cotizaban en las cajas de

empleados particulares, las jefaturas estaban en esas cajas. En cambio, los obreros estaban en la caja del seguro obrero, o sea, había una clara distinción entre empleados y obreros. Y dentro de los empleados, estaban los empleados particulares y los empleados fiscales, y los empleados municipales. Los oficios de obreros se centraban principalmente en manufactura, minería e industria, eso era lo fuerte. En la agricultura la calidad de obrero era menor porque no estaban estas empresas, que surgen posteriormente.

CM: *¿Cómo caracterizas tú, hoy en día el modelo laboral chileno?*

MAI: Los movimientos de trabajadores de alguna forma van respondiendo, bien o mal, a lo que son los movimientos del capital, pueden hacerlo con menor o mayor desfase, pero lo que cambia en Chile, posterior al golpe de Estado, es el modelo de desarrollo y por lo tanto cambia la forma en la que el capital se expresa, y eso significa que también cambia la relación capital-trabajo, si a eso le unes que todo esto fue impuesto bajo una dictadura militar, con trabajadores en ausencia del liderazgo sindical anterior. Aprendieron que ser dirigente sindical era peligroso, el movimiento obrero es fuertemente golpeado, los dirigentes fueron extraordinariamente golpeados, y el mensaje era claro: Tú no cuestionas la contradicción entre capital y trabajo, porque si lo cuestionas eras persona muerta. Podía significar lo menor, que era perder el empleo, pero lo mayor era que te fueras preso. Hubo un gran vacío, que le sucedió a todo el país en todo tipo de dirigencia política, pero el movimiento sindical era un actor muy importante antes del año 73. Y la relación partidos políticos, clases sociales, etc. Eran bastante más nítidas, porque venían de la vieja industrialización, de esa época.

En cambio posteriormente cambia el modelo de producción, el capitalismo bajo el modelo de la dictadura, en plena época de la Thatcher ²⁸, entra a un modelo neoliberal como el mejor ejemplo del mundo, mejor que el de Inglaterra, nosotros aplicamos las recetas mejor que nadie y se implementan. El golpe de Estado, es un golpe de Estado de Intereses de clase, es el empresariado con la derecha que abusa de su

²⁸ Margaret Thatcher es la Ex Primera Ministra del Reino Unido, entre 1979 y 1990.

brazo armado para decirnos “aquí se sublevaron mucho”. En ese sentido, es una respuesta político-económica, ya que anterior al 73 se estaban dañando los intereses económicos de grupos los económicos, el grupo Matte²⁹ viene de esa época. También eran grupos que actuaban en la producción, porque hoy lo que tenemos son grupos económicos, pero que están en el área especulativa o de los grandes recursos mineros y de recursos naturales. Cambió la fisonomía porque se implementa un modelo neoliberal a ultranza, bajo un régimen de dictadura política e ideológica, entonces no hay continuidad, es una ruptura con todo, incluso con el discurso de la vieja escuela sindical. El año 1983 yo me comenzaba a encontrar con aquellos que conocía hasta el año 1973, pero actuando desde fuera, desde los movimientos de resistencia, no metidos en las empresas que habían cambiado profundamente su fisonomía.

Piensa que durante la gran crisis del “Modelo de Sustitución de Importaciones”, se acabaron las textiles, y la manufactura hecho en Chile comienza desaparecer. Nos abrimos al libre comercio y a las importaciones. Ahí hay un gran periodo de vacío hasta la reconstrucción de vuelta, bajo otras conducciones productivas del movimiento sindical, y bajo otras reglas del juego, porque el código del trabajo quedó suspendido el 73.

Con el Plan Laboral de Piñera en 1979, que era Ministro del Trabajo, que es el mismo que inventa este cuento de las AFP, es ahí cuando empiezan a formalizarse los cambios que ya venían operando. La ley viene después de, primero vienen los hechos, en los hechos se comienzan acabar las manufacturas, en los hechos se persigue a la dirigencia sindical, en los hechos no hay negociación colectiva, y obligado por este mismo modelo que exige estar en buenas relaciones con el mundo, para poder seguir la dinámica, había bastante boicot, en eso los norteamericanos fueron bastante ayudadores a los sindicatos norteamericanos. Boicot a los productos chilenos en los puertos, porque no había leyes acá que ampararan, y salen las leyes, sale el plan laboral, con la ley de contrato individual, sale con la ley de sindicalización

²⁹ Con “el Grupo Matte” la entrevistada se refiere a un grupo empresarial chileno, perteneciente al grupo de la familia Matte, una de las familias más ricas y poderosas del país.

y sale con la ley de Negociación Colectiva y todo eso que sale viene a patentar un modelo, cambiando las reglas del juego, de la relación capital- trabajo. Se sitúa la Negociación Colectiva en la empresa, te prohíbe en los hechos, la huelga, entonces la huelga puede estar en el marco de la negociación colectiva, pero con muchas restricciones. La huelga es huelga, es dejar de trabajar, es la única herramienta que se tiene frente al capital que juega con tu posibilidad de empleo “te empleo o no te empleo” porque es el dueño del empleo en el fondo. Entonces desde el año 73 nosotros no tenemos derecho a huelga, incluso con la reforma actual, le pusieron igual restricciones, y lo demuestra el sector público, aunque ellos no son código del trabajo.

CM: Por favor descríbenos los rasgos del conflicto socio laboral en ese tiempo, ¿cómo operaban los movimientos sindicales en la acción, a diferencia de hoy?

MAI: Desde que se formó el primer sindicato en el mundo, nunca ha avanzado, ni hay que idealizarlo, etc. Primero nace el ideal del socialismo y después nacen las ideas y se van produciendo una serie de conflictos, y el sindicalismo asume las ideas que están a la base de los partidos políticos de la “izquierda” de la época, que era bastante más distinguible que la izquierda de hoy. Por algo si tú lees historia del movimiento sindical, comprenderás que la primera central que hay en Chile es la IWW que son los trabajadores absolutamente Anarkos. Esto viene como consecuencia de las ideas, de lo que es el socialismo, como socialismo total, y como se van configurando los partidos políticos de la época. Y a eso va respondiendo también, porque hay una estrecha relación entre los partidos políticos de izquierda y las organizaciones sindicales. Entonces esa estrecha relación operó con mucha fuerza hasta el año 1973 en Chile.

CM: ¿Una instrumentalización del partido político hacia la organización sindical?

MAI: No, hay otro concepto del partido político en esa época, es un partido político que está muy en la base, está en los movimientos sociales, es decir los que están en el partido no necesariamente son senadores y diputados, hay una distribución del poder bastante más “equitativa” entre el sindicalismo y los movimientos sociales. La

democracia cristiana tiene un gran movimiento de pobladores demócrata cristianos, o sea... y no es posible hacer la marcha de la “patria joven” sino había una gran representación en las universidades, en el mundo poblacional, hay un concepto de movilización social que es mucho más amable y acogedor de lo que tú puedes conocer hoy día, en que hay mucho centralismo y un punto del poder muy complicado. ¡Indiscutiblemente la relación sindicato-partido, que es lo que algunos peyorativamente dicen “sindicato correa de transmisión del partido político” Bueno! pero porque el partido político declara cierta defensa de los intereses de los trabajadores, los partidos de izquierda estaban en la defensa de los trabajadores, porque eres de izquierda y quieres defender a los más débiles, *la justicia social se tipificaba en los trabajadores.*

Comenzó a hablarse de los trabajadores del campo y la ciudad, se abrió al mundo agrícola, que solo con Frei se obtiene la Ley de Sindicalización Campesina, en que el inquilinaje pasa a organizarse como trabajadores del campo, que es distinto a ser inquilino. El patrón casi compraba el fundo con el inquilinaje adentro, pero no había acción colectiva, pero posteriormente hay “la acción colectiva”³⁰. ¡Si lo que distingue al sindicalismo es la acción colectiva! Si no, no es sindicato. Cuando se le impide lo frustran, lo castran de su función principal. Piensa que en inglés sindicato se escribe unión (labor unión).

CM: ¿Cómo dirías tú, que hoy en día se da esa relación sindicatos - partidos políticos? Muchas veces escuchamos la frase “que los sindicatos son el brazo gremial y social de los partidos políticos” y en este sentido un grupo por extensión, más que uno con autonomía que corre por sí mismo. ¿Qué opinas tú al respecto?

MAI: Primero hay que entender, que reinstalar el sindicalismo en el país fue una tarea bastante difícil, dadas las nuevas reglas del juego. Dado que los gobiernos de la concertación asumen estas nuevas reglas del juego, lo más sensacional de todo, es que el triunfo del capital lo visualizas clarito en la constitución del 80, y en las leyes laborales. Con eso y una fisonomía productiva que cambió, en la cual no hay

³⁰ Comillas y cursivas pertenecen al investigador.

experiencia sindical en las nuevas empresas que se crean del área financiera, aquí no era lo fuerte del movimiento sindical, lo fuerte del movimiento sindical estaba en la industria, entonces ahí hay un des-aprendizaje, un desajuste para volver a instalar un movimiento sindical, con muchas dificultades, por supuesto se apoyan en los partidos le que son afines, y declaran que están en la defensa de los derechos de los trabajadores principalmente socialistas y comunistas, demócrata cristianos y radicales en algún momento, aunque ellos ya habían perdido bastante su peso, en cambio el PS, el PC, la DC, tienen dentro de su estructura y nomenclatura nominado departamentos sindicales.

Entonces entre lo nuevo que viene, que no tienes todas las competencias para enfrentarlo, lo viejo que está instalado con lo cual rearmas sindicalismo, donde existe alianza partido político y sindicalismo continúa de cierta forma. Continúa casi por inercia más que por un peso, continúa por convicción y ese matrimonio partido político, que forma parte de una coalición que no es tan épica como lo fue para la unidad popular, en la que, por decirte, entre Allende y los trabajadores eran todos allendistas, después, eso no ocurre tan así. Y en la medida que no cambian las reglas del juego para el desarrollo de este actor sindical, yo creo que en alguna forma se fue resquebrajando, y podemos hablar de muchos intentos de poder señalar un sindicalismo autónomo, donde entra el concepto de sindicalismo socio político, que uno desde la academia lo rescata así, pero desde la experiencia hay que verlo en todos aquellos que han querido lanzar un sindicalismo que no tenga que ir a los vaivenes de los compromisos de los partidos políticos con el gobierno. Pero eso se viene a visibilizar hoy en día, en que uno puede estudiar para atrás lo que ocurrió con los gobiernos de Concertación, etc. Los cambios, o no cambios, que se hicieron respecto al Código del Trabajo y cuánto el movimiento sindical aguanto -o no aguantó- eso.

Yo encuentro que donde más ha habido expresión de sindicalismo autónomo, socio-político es en el sector público en ese sentido, pero no se rige por las leyes del Código del Trabajo, entonces ha ido peleando otros espacios.

CM: Si quisieras agregar alguna reflexión del momento actual, o una mirada hacia atrás.

MAI: Yo creo que el tema del sindicalismo, sigue todavía siendo bastante unido, pero hay que compararlo un poco con lo la suerte que le ocurre a la izquierda y a los movimientos sociales en general, que lo queramos o no estamos ligados a esta suerte, que ha significado la pérdida del paradigma de la izquierda. ¿Es decir... qué es lo que reformas? Tú lo ves ahora, por eso que es tan peligroso los movimientos sociales, ok, pero ¿cuál es el sujeto? ¿Qué hago con el movimiento social? Hay algo que se tiene que estudiar mucho, en la medida que “esta izquierda se va diluyendo de lo que tú conocías como certero” ¿Qué pasa con el sujeto histórico? Y además no sé, si tengo que preguntarme por el sujeto histórico. No sé si volver a Gramsci para preguntarme por el sujeto histórico, no especulo por qué no es mi habito de estudio digamos, más bien yo trabajo con aquello que existe. Pero ¿Cuál es la clase ahora? Creo que entre *trabajo y capital* sigue existiendo una contradicción brutal, eso no lo suelto todavía, ¿Qué me expresa el trabajo? ¿Qué constituye al sujeto trabajador?

La relación existe igual, lo que varía son las formas de esa relación. Pero ese sujeto trabajador, ¿dónde lo encuentro, lidera o no lidera? No lo sé.

Cuarta Entrevista

A María Ester Feres Nazarala, Abogada Experta en Legislación Laboral, Directora del Trabajo en Chile entre los años 1994 y 2004, académica, investigadora y Consultora Internacional en temáticas sindicales.

CM: De acuerdo a su conocimiento y experiencia: por favor describa el estado de organización del mundo sindical en Chile, y su relación con el “modelo de relaciones laborales, antes del Plan Laboral de 1979.

MEF: En tanto un modelo de relaciones laborales refiere a las características de las relaciones de poder entre capital y trabajo, antes del Golpe Militar -en un proceso

gestado en las últimas décadas del siglo antepasado- se logró la institucionalización de tales relaciones mediante la aceptación del conflicto social (o “cuestión social, como se le denominó en América Latina) a cambio de una regulación que lo controlara.

Sólo para tenerlo presente como marco referencial, la institucionalización -en términos doctrinarios- distingue entre relaciones individuales y relaciones colectivas de trabajo. Reconoce una desigualdad de hecho -económica y social- del trabajo frente al capital que el sistema jurídico trata de reparar mediante una normativa social protectora. Esta -a su vez- admite dos expresiones: la tutela estatal (legal, administrativa y judicial), que opera principalmente en las relaciones individuales de trabajo; y, la tutela sindical mediante la autonomía colectiva, basada en la promoción de equilibrios relativos de poder ante la contraparte empresaria. Esta última opera con normas (de distinto rango) que reconocen, promueven y eventualmente regulan el conflicto colectivo. La preponderancia de uno u otro tipo de tutela distingue un sistema de relaciones laborales: entre legalista y autonómico. La mayor relevancia de tutela estatal, expresada en una proliferación de leyes protectoras, se contrapone a un sistema autonómico, inhibiendo la creación de fuerza sindical y una mayor libertad y autorregulación de los conflictos. El desarrollo de la autonomía colectiva está así condicionada (o, al menos, muy influenciada) por la estructura organizacional y de negociación colectiva que fija el marco jurídico para la canalización del conflicto colectivo.

A contrario-sensu, la falta de regulaciones obliga a los trabajadores a crear fuerza propia, mediante la generación de sindicatos u organizaciones que actúan al margen o teniendo la legislación sólo como elemento referencial, según esta le sea o no favorable (en nuestro país, el caso de los trabajadores del ámbito público).

En lo que respecta específicamente al sector privado, en Chile, en las primeras décadas del siglo pasado, se optó por aceptar y reconocer el conflicto entre capital y trabajo, en un marco de valoración de los movimientos sociales y de sus manifestaciones de parte de los actores políticos. Sin embargo, su confinamiento

sólo al ámbito de la empresa se contradice con el discurso clasista, al terminar regulándolos como conflictos entre privados. Si bien no se pudo desconocer su connotación pública, se le reguló al máximo para mantener bajo control sus dimensiones políticas y sociales. Lo que finalmente predominó fue la noción cristiana de justicia social, que propugna la colaboración de clases.

En síntesis, el pacto político de los años veinte del siglo pasado consistió, de una parte, en el reconocimiento del conflicto socio-laboral y, de otra, en su tratamiento y control mediante un gran intervencionismo estatal. Este se expresó por dos vías: i) el reconocimiento creciente de derechos mínimos e irrenunciables para el trabajador (individualmente considerado), y ii) en la determinación jurídica de las reglas del juego en que el conflicto debía manifestarse, asignándose el Estado una participación activa en los mecanismos previstos para su resolución.

Del desarrollo histórico del proceso, se pueden identificar algunas principales características del conflicto laboral y del sindicalismo, 1920-1970, entre ellas: i) la auto calificación de “clasista” del sindicalismo, quien se plantea, al largo plazo, la sustitución del sistema capitalista; ii) una cultura bastante legalista, unida a un sindicalismo débil y disperso, producto de la estructura sindical y negociación colectiva de empresa; iii) un sindicalismo que centra sus luchas y demandas concretas en mejoras progresivas de derechos laborales, especialmente en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo (derechos legales mínimos), los que no logra ganar directamente del empresariado por su débil poder negociador; iv) el proceso de ampliación progresiva de derechos individuales -ya fuesen generales o para sectores específicos- opera a través de la intermediación del poder político, en especial de los partidos de izquierda y posteriormente, los de centro; y, v) dicha práctica genera, tanto dependencia y pérdida de autonomía frente al Estado y al sistema político como, divisiones sindicales frecuentes por posiciones políticas partidarias.

También dicha dinámica va generando otros efectos, en paralelo o en conjunción con los procesos políticos nacionales; de una parte, una cierta articulación virtuosa entre

sindicalismo, partidos y gobiernos; de otra, una ampliación progresiva del estrecho marco de los derechos colectivos (desde los tarifados nacionales, las negociaciones más allá de la empresa para los sindicatos profesionales, los derechos sindicales para los trabajadores del agro, las comisiones tripartitas, para fijar condiciones mínimas de trabajo por sectores de actividad, hasta el reconocimiento legal de la CUT, entre otros).

En lo concreto, a partir de la candidatura y posterior Gobierno de Frei Montalva -y más aún, con el triunfo de la Unidad Popular- se genera un proceso de retroalimentación: entre un incremento sustantivo de las expectativas y del accionar reivindicativo de las organizaciones sindicales y sociales -superando con creces la legalidad vigente- y la potenciación de los partidos políticos de izquierda y centroizquierda, primero para alcanzar y después para ejercer el poder. La alianza obrero-estudiantil, desde la resistencia al Gobierno de Ibáñez, contribuyó, sin duda, a dicho proceso.

De ese modo, ya desde los años cuarenta comienza a fracturarse el pacto político de los años veinte; esta fractura se va profundizando en las dos décadas siguientes y entra en crisis en el periodo 1960-1973, al plantearse, principalmente con la Unidad Popular, el cambio de régimen capitalista privado por una república socialista, popular y democrática.

CM: De acuerdo a su conocimiento y experiencia: Por favor describa o caracterice "el conflicto socio-laboral" presente en la relación capital-trabajo, antes y después de la imposición del Plan Laboral de 1979.

MEF: Como consecuencia de lo ya planteado, el modelo de relaciones laborales colaboracionista y controlado, estatuido inicialmente para dar respuesta a la llamada "cuestión social", se encontraba al año 1973 bastante desfigurado, por sucesivas reformas legales obtenidas por el sindicalismo, a través de su relación privilegiada con parte del sistema político; relación que también incide en la falta de una visión más homogénea y una orgánica más unitaria del conjunto de la clase trabajadora.

En lo social, se refuerza la noción de clase, se empodera el sindicalismo en su dimensión proletaria, florecen nuevas formas de organización social no siempre confluyentes, etc. La politización del sindicalismo y de los movimientos sociales, junto a otras políticas públicas como la estatización de empresas y la creación de un área social de la economía, ponen en cuestión la supervivencia del sistema capitalista privado, en sus diversas etapas de evolución (incluida la de industrialización). Todo indica que el detonante social más relevante fueron las políticas tendientes a la abolición de la oligarquía agraria, tremendamente resistida por el conjunto de la oligarquía nacional.

La Dictadura se plantea en primer lugar el salvataje del sistema capitalista hasta entonces imperante en el país; seguidamente, la refundación capitalista a partir de las visiones filosóficas, políticas y económicas del neoliberalismo. Acorde con ello, el Plan Laboral, impone una estructura jurídica de relaciones laborales que garantice la libertad de los mercados, negando el conflicto de clases, mediante mecanismos jurídicos que impidieran lo más eficazmente posible, el resurgimiento de un sindicalismo con poder social, o lo que es lo mismo para ellos, un sindicalismo político, percibido como organizaciones corporativas que ejercen ilegítima presión sobre los empleadores (pretenden remuneraciones mayores a la de mercado), sobre la clase política y el Estado.

Ello, en lo concreto, implicó la desaparición de la tutela legal (reducida a su mínima expresión) y en una hiperreglamentación del sistema normativo de relaciones colectivas; todo con la finalidad de resguardar a ultranza la libertad de funcionamiento de los mercados, acorde con su filosofía que las únicas libertades que existen son las de carácter individual, y muy en particular, la de emprender y la de acceso y garantía de la propiedad privada.

La brutalidad de la Dictadura diezmó no sólo a los oponentes políticos, especialmente de izquierda, sino también a las dirigencias sindicales -a las históricas y a las nuevas emergentes durante la década anterior-. El Plan laboral fue parte importante de las transformaciones con las que la Dictadura, ya claramente

neoliberal, intentaba remachar el fin de la República, como forma de gobierno político-democrático.

En síntesis, decretada la muerte oficial de la lucha de clases, la relación capital trabajo fue de una absoluta subordinación (de explotación extrema) de este último frente al capital. Las manifestaciones represivas se incrementaron con la crisis de 1982. El acceso y la mantención de los empleos cobró una dimensión disciplinadora extrema de la fuerza de trabajo al interior de las empresas, sin la posibilidad de apelar a la libertad sindical como derecho humano, ni a un derecho real de negociación colectiva, ni menos de un “utópico” derecho de huelga.

No obstante, la cultura histórica del sindicalismo, producto de un sistema normativo que los reducía al ámbito de la empresa, mostró sus virtudes en la lucha antidictatorial: su capacidad de trabajo en la base social. Ello les permitió jugar un rol clave, protagónico, e incluso anticipatorio al de los partidos políticos, en la rearticulación social y política de la resistencia popular al régimen.