

Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas.

Conflict and politicization in the Chilean strike. An analysis of discourse from the metropolitan union leaders.

Angel Martín¹ y Javiera Ravest²

Resumen

En las últimas décadas, la transformación económica neoliberal ha reorganizado el mundo del trabajo en Chile, impactando considerablemente en la estructura ocupacional, la estabilidad laboral y la protección social. A nivel sindical, las consecuencias se aprecian no sólo en la modificación del marco legal de acción y los alcances de la estructura sindical, sino también en la reconfiguración social de este actor y sus procesos de subjetivación política.

Por su parte, las recientes huelgas y movilizaciones de trabajadores en importantes rubros y sectores de la economía, han sido expresión de una posible revitalización sindical en el mundo del trabajo. En ese proceso, los dirigentes sindicales han jugado un papel dinamizador relevante, en tanto impulsores de la huelga y también como sus representantes políticos en el conflicto.

En el marco de un esfuerzo por conocer el discurso político de los dirigentes sindicales y su aporte a los procesos de huelga, el presente artículo muestra los principales resultados de un estudio sobre repertorios de acción sindical y procesos de politización en trabajadores de la Región Metropolitana. A través de 26 entrevistas, se buscó conocer las experiencias de sindicatos que presentaron altos niveles de conflictividad el año 2014, además de identificar las variantes de acción sindical y sus procesos de subjetivación política.

Los hallazgos se centran en la caracterización del conflicto, las relaciones que establecen los actores en el marco de la huelga y su vínculo con la institucionalidad laboral. En general, la huelga muestra un origen reactivo, motivado por la iniciativa gerencial, tanto en el ámbito público como privado. Destaca la extendida desconfianza hacia la CUT, las dificultades para el reclutamiento en sus bases sindicales y la problemática relación Estado-sindicatos.

¹ Licenciado en Sociología y estudiante de Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización, Universidad de Chile.

² Socióloga, Universidad de Chile.

Se concluye que en el mundo del trabajo se vive un proceso de reapertura en relación a la acción política sindical, pero por el momento sin condiciones de constitución como actor político. El alcance de las demandas y la experiencia de huelga muestran procesos altamente heterogéneos, donde el sindicalismo aún se encuentra librando su batalla por existir y relegitimarse en el Chile post transición.

Palabras Clave: Politización - Dirigente sindical - Huelga – Sindicalismo - Conflictividad

Abstract

In recent decades, neoliberal economic transformation has restructured the work's organization in Chile, impacting considerably occupational structure, job security and social protection. At union's level, the consequences can be seen in the modification of the framework of action, the scope of the trade union structure, and the social reconfiguration of this actor and its political subjectivation processes.

Moreover, the recent strikes and protests by workers of important sectors of the economy have shown a possible union revitalization in work's world. In that process, trade union leaders play a dynamic role as supporters of the strike and political representatives in the conflict.

As part of an effort to know the political discourse of union leaders and their contribution to the strikes, this article presents the main analyses extracted from a study of trade union action and process of politicization in workers of the Metropolitan Region. Through 26 interviews, it seeks to know the experiences of unions with intense conflicts during the year 2014, and identify variants of trade union action and its processes of political subjectivation.

Findings are focus on the characterization of the conflict, the relations inside the strike, and its link with the labor institutionality. Overall, the strike shows a reactive origin, motivated by the management initiative, both in public and private fields. It also Points out the widespread distrust on CUT, the difficulties for recruitment and the problematic relationship between state and unions.

Conclusions show that labor's world is reopening to union political action, but, for now, without constitutional conditions as a political actor. The projection of demands and the strike experience are highly heterogeneous processes, where trade unionism is still waging its battle to exist and to be legitimized in the post transition Chile.

Keys words: Politicization - Union leader - Strike - Unions - Conflict

Introducción

En la actualidad, fruto de las transformaciones estructurales en el plano político y económico, la fisonomía del trabajo ha mutado considerablemente y, con ello, también las condiciones donde se reproduce el actor sindical. Estos cambios, propios del “neoliberalismo avanzado” (Ruiz, 2013), han tenido como una de sus consecuencias principales la desarticulación de los actores sociales y políticos constituidos hasta la década de 1970.

Más particularmente, en el mundo del trabajo ha cambiado de forma acelerada la composición de la fuerza laboral y también su expresión política. Algunos de los factores principales que explican la drasticidad de los cambios tienen que ver con la desindustrialización, reprimarización y tercerización de la estructura productiva, el nuevo marco jurídico-normativo que atomizó al actor sindical y las nuevas formas de organizar el trabajo que reemplazaron las funciones del sindicato, mediante la organización de los trabajadores de forma heterónoma (Boccardo, 2015). Con ello, no fueron solo los aspectos contextuales los que cambiaron, sino que las propias herramientas e instrumentos de la clase trabajadora perdieron asidero en la realidad.

A nivel global, se observa que las pautas organizativas también se modifican (De la Garza, 2011a). Las concepciones “clásicas” de trabajo y relación laboral pierden capacidad explicativa frente a la nueva realidad del trabajo, surgiendo nuevas y/o atípicas identidades, formas de organización y manifestaciones del conflicto laboral. Sin ir más lejos, los cambios en la organización de la producción, la institucionalidad legal y la flexibilidad desregulada, generan nuevos tipos de trabajos, y por tanto, nuevos objetivos para los actores laborales y sus discursos en el ámbito público (Gálvez, 2001). Estos nuevos problemas, dieron paso a otras expresiones de conflictividad y huelga, donde el “nuevo sindicalismo” va tomando peso y fuerza (Echeverría, 2010).

En ese sentido, diversos estudios nacionales han buscado caracterizar y explicar la acción sindical contemporánea, bajo el entendido de que las nuevas expresiones del sindicalismo no solo constituyen identidades en torno al proceso productivo sino, también, que su actuar incentiva o desincentiva la formación de agentes y conflictos sociales. En el caso de Chile, este proceso de revitalización de la actividad política en el mundo del trabajo se enfrenta a extremas condiciones de privatización y negación de derechos, que van marcando el carácter del proceso de reconstitución de la acción social.

Dicho lo anterior, es posible afirmar que se han generado ciertas condiciones para la renovación sindical, abriendo la posibilidad de la constitución de nuevos actores políticos en el mundo del trabajo en el mediano plazo (Gutierrez, 2016). Estos actores, en algunos casos, han mostrado insólitas expresiones de protesta y paralización -generalmente en sectores estratégicos-, que sin duda refieren a su desarrollo y entorno sociopolítico (Aravena & Núñez, 2009). A su vez, han emergido novedosas manifestaciones

huelguísticas en el proceso productivo, donde la concepción de “huelga clásica legal” pierde terreno y sentido. Tal diagnóstico resitúa el concepto de huelga, dando paso a huelgas camufladas, individuales y desde la jornada reproductiva, observables empíricamente en diversos procesos laborales del país (Medel, Pérez, Velásquez, & Morales, 2017).

No obstante, producto de las enormes dificultades de rearticulación social en el contexto de la institucionalidad neoliberal, aparece la preocupación por el tipo de orientación que guía a la acción sindical. Núñez (2012), es claro al señalar este punto, pues en distintas ocasiones el actor sindical ha descuidado la necesidad de construcción de un correlato entre sus reivindicaciones inmediatas y las problemáticas laborales y sociales del país, cayendo en un profundo corporativismo. Gutiérrez (2016), por su parte, también observa la aparición de ideologías de representatividad sindical con acento neoliberal, en donde bases y cúpulas conforman una unidad sostenida por un vínculo estrictamente instrumental.

En el marco de esta problemática, atravesada por procesos de flexibilización y precarización acentuados, las emergencias puntuales de conflictividad en ciertos sectores -industriales, portuarios, mineros, comerciales y de servicios-, han motivado una serie de reflexiones sobre cuáles son los imaginarios y procesos en torno al conflicto capital-trabajo en el país. Específicamente, estas discusiones han abierto la pregunta por los procesos de politización y/o subjetivación política asociados a los protagonistas de las recientes movilizaciones y huelgas laborales. Este estudio es parte de ese interés disciplinar.

Para aproximarnos al estudio empírico de este fenómeno es preciso reconocer el rol clave del dirigente sindical, pues su función no es solo de coordinación, sino que desarrolla un papel activo como agente dinamizador del conflicto, en tanto lo encausa y puede darle una orientación política a la reivindicación a través del discurso y su práctica. Baltera y Dussert (2010), plantean que la eficacia de la conducción sindical requiere, entre otras cosas, conocer al colectivo tanto en su rol de trabajadores, es decir en el contexto de la empresa y de las relaciones laborales, como también en tanto actores de su propia organización sindical.

Cabe destacar la importancia de analizar el conflicto capital-trabajo y su direccionamiento desde los procesos específicos de huelga -cualquiera sea su carácter o legalidad-. Aguilar (2017), provee una definición de huelga que permite visualizar su relevancia, en tanto ésta expresa la reflexividad de los propios trabajadores como agentes sociales ante el peso de las estructuras de dominación. De tal modo, la relevancia sociológica de la huelga converge con la importancia que tiene como proceso de paralización, movilización y reflexividad, en tanto herramienta de los trabajadores para garantizar, por un lado, empleo, salarios y condiciones materiales y por otro, la necesaria promoción de la solidaridad entre iguales.

En ese sentido, surge la pregunta sobre las nuevas expresiones del sindicalismo y las experiencias sociales que constituyen subjetividades políticas en el mundo del trabajo. Este

artículo propone analizar, desde la visión del dirigente sindical, los procesos de politización y elaboración de demandas en la huelga. A partir de los datos, se espera mostrar la relevancia del sindicalismo en el conflicto político, desde el papel que juega la huelga en los procesos de politización de los dirigentes sindicales. En específico, se analizarán los discursos de los dirigentes sindicales de la Región Metropolitana de Chile, cuyas organizaciones experimentaron procesos de huelga durante el año 2014.

Un análisis del discurso de los dirigentes permitiría conocer la eficacia de su conducción política y además la forma en que se organiza el proceso de huelga. De acuerdo a eso, no es posible hacer inferencias respecto del estado sindical global pero sí problematizar la forma en que se gestiona el conflicto, su potencialidad política y sus principales características.

1. Antecedentes

1.1 El vertiginoso panorama del movimiento sindical en las últimas décadas

Entre la década de 1930 hasta la Unidad Popular en 1970, con altos y bajos, el movimiento obrero mostró considerables niveles de unidad y organicidad, expresado en la coherencia y articulación existente entre partidos políticos (socialistas y comunistas, principalmente), sindicatos y la clase trabajadora (Aguilar, 2001; Boccardo, 2015). Esta alianza política, con un correlato desde los espacios propiamente sociales del mundo del trabajo hasta el campo de la disputa institucional, fue la principal forma en la que se manifestó la politización de la clase trabajadora y su consecuente protagonismo histórico.

Durante este período, las huelgas vivieron un proceso de ensanchamiento, alcanzando a una gran cantidad de trabajadores y manifestándose en una mayor cantidad de espacios de trabajo. Su poder de negociación contaba con respaldo político y en la mayoría de los casos ocurría a nivel ramal. Como señala Gaudichaud (2016), refiriéndose específicamente al período de la UP, los trabajadores complementaron la “vía institucional al socialismo” con sus propias herramientas, intensificando las tomas y ocupaciones de fábricas y huelgas ilegales, acelerando un desbordamiento institucional, con plena conciencia de la necesaria efervescencia social que debía acompañar el proceso electoral.

Las tensiones anidadas en este proceso de politización ascendente terminaron por estallar en 1973. El golpe militar puso fin al Estado de compromiso sostenido por cuatro décadas y, con ello, dio paso a un proceso de desarticulación social. En el mundo sindical la “revolución neoliberal conservadora” (Moulián, 2002) se manifestó como una separación entre política y sociedad civil (Feres, 2009) o, derechamente, como el cierre del ciclo histórico que mantuvo un estrecho vínculo entre el movimiento obrero y el sistema político chileno (Zapata, 2004).

Con la transformación neoliberal se produjo una disociación entre política y sociedad (Ruiz, 2016), donde esta última se relegó al ámbito de asuntos meramente corporativos. A

su vez, la política quedó circunscrita para las elites, lo que favoreció la despolitización de los actores sociales constituidos en las luchas políticas y sociales de gran parte del siglo XX.

La dictadura consolidó sus propios mecanismos para terminar de dilapidar al movimiento obrero y su capacidad de acción política. Como indica Drake (2003), entre las principales medidas que afectaron la movilización del mundo del trabajo se encuentran: el control de la inflación, el aumento del desempleo y subempleo y su consecuente impacto para la organización sindical, la reducción del tamaño relativo de la industria -y crecimiento de empleos de servicios-, la cancelación de servicios sociales, represión de salarios, privatización de mercados que dieron paso a una expansión de las franjas asalariadas medias y, finalmente, la construcción de un marco legal ad hoc a la liberalización de los mercados y la atomización sindical.

Respecto de este último punto, el Plan Laboral de 1979 fue la expresión institucional del modelo neoliberal en la organización del trabajo. El nuevo marco jurídico del trabajo limitaba la organización colectiva de los trabajadores a partir de una despolitización deliberada del actor sindical. Al desvincularlos de los partidos políticos y limitar su margen de acción simplemente a condiciones salariales y laborales inmediatas, se aleja a los sindicatos de las cuestiones sociales, imprimiéndoles un carácter gremial y despolitizado. En palabras de su autor, José Piñera, lo que este Plan “no acepta es lo que ocurría antes: que el sindicalismo se politizara, porque los dirigentes, en lo personal, eran vasallos de partidos políticos y terminaban arrastrando a todo el sindicato a estas posiciones” (Piñera, 1990, pág. 49).

1.2 Despolitización del mundo obrero y decaimiento de la huelga

Junto con las condiciones estructurales que explican el debilitamiento del sindicalismo tradicional -donde cobra especial relevancia observar los cambios en la estructura ocupacional³ y legal-, existieron también cambios en las subjetividades políticas, lo que se tradujo en una caída de la acción social del mundo del trabajo. Se pueden al menos comentar dos aspectos fundamentales que explican la despolitización de los trabajadores, uno relacionado con la desafección sindical y otro con las nuevas subjetividades que emergen en la sociedad civil.

Por el lado del sindicalismo, además de ser brutalmente reprimido en el período dictatorial, las disposiciones jurídicas del Plan Laboral y la nueva política empresarial empujaron a los

³ Ruiz y Boccardo (2014) muestran una actualización de la matriz de categorías sociales de León y Martínez y su aproximación a la estructura de clases en Chile. Los resultados muestran que la clase obrera industrial pasa de representar un 25,8% de la PEA nacional en 1971 a un 11,1% en 2009. Al observar los sectores medios asalariados, se observa una expansión constante; de un 18,4% en 1971 a un 29,7% en 2009. Tendencias que reafirman la hipótesis de la mesocratización social, explicada principalmente por la privatización económica.

sindicatos hacia un callejón sin salida. Su ineffectividad política redundó, inevitablemente, en una pérdida de anclajes sociales que legitimaran las propias estructuras sindicales. Drake (2003) indica que, entre 1972 y 1989, los trabajadores que participaban en sindicatos se redujeron a la mitad y las huelgas también decayeron (Aguiar, 2001), perdiendo la habitualidad que habían ostentado durante las décadas de 1960 y 1970.

Hacia los años finales de la dictadura militar crecieron las huelgas ilegales, en parte porque los nuevos instrumentos jurídicos construyeron mayores exigencias para normar la huelga como componente del derecho a la sindicalización⁴. Pero también por las nuevas manifestaciones del conflicto laboral, que comenzaban a centrarse en otros sectores de la economía, donde la Región Metropolitana cobra especial importancia dada su relevancia en la oferta de empleos del ámbito administrativo y de servicios, tanto públicos como privados.

En el primer período del retorno a la democracia, la CUT, ligada a los partidos de la Concertación, aprovecha sus vínculos para negociar ajustes al Código del Trabajo. En 1993 se regularon algunas condiciones relativas a la estabilidad laboral, formación de sindicatos y negociación colectiva; se validó la justificación de “necesidades de la empresa” para ejecutar despidos; se conservó la voluntariedad de afiliación sindical; y la política salarial se mantuvo intacta, restringiendo los ajustes salariales solo al sector público (Mizala & Romaguera, 2001). Como indica Ruiz (2013), las reformas proyectaron el orden laboral heredado de la dictadura, refrendado por el nuevo sistema político: sindicatos reducidos al ámbito de la empresa, prescindencia estatal en la regulación de las relaciones laborales y mayor poder empresarial frente a las fuerzas del trabajo. En definitiva, los escasos espacios de representación de los trabajadores en la arena política reprodujeron el régimen de exclusión del sistema imperante.

Como sugiere Ulloa (2003) la Concertación terminó por perfilar un sindicalismo marcado por la descentralización y diversificación de la estructura sindical, que inevitablemente limitó los alcances del poder de la huelga y la movilización, pero que posibilitó la estabilidad política. Con ello, la acción sindical queda en parte capturada por los intereses gubernamentales, y se presenta a ratos estéril como herramienta de transformación.

En la otra vereda, aparece también el problema de la nueva subjetividad laboral, que favorece el distanciamiento con la vieja cultura sindical. En efecto, las estructuras tradicionales del sindicalismo tuvieron poco asidero entre generaciones que ya no se empleaban en ocupaciones tradicionales. Los nuevos trabajadores enfrentaron un escenario laboral distinto pues las categorías ocupacionales con mayor crecimiento desde los años

⁴ El nuevo marco jurídico que normaba las relaciones laborales "rigidizó al máximo el Derecho Colectivo del Trabajo, limitando el poder de la organización laboral ya sea como expresión de sus reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales" (Rojas, 2007, pág. 202).

Revista Academia y Crítica/ Número 1/ Año 1/ Otoño 2017/ “Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas”

noventa en adelante fueron, principalmente, las burocracias de servicios, los empleados del comercio y los obreros de servicios (Martin, Ravest, & Valle, 2016). Estos cambios tuvieron como correlato, según Drake (2003), el surgimiento de un nuevo perfil de trabajador individualista y en extremo pragmático, animado principalmente por el acceso al crédito y al consumo.

En la misma línea, Frank (1994) indica que entre 1991 y 1993 las huelgas disminuyeron en un 32% su duración en comparación a las huelgas de 1989, sugiriendo que se debería a una suerte de compromiso político por moderar la acción sindical en el marco de la transición a la democracia. Junto con esta actitud conciliadora, se profundizó una desafección política general, de la cual los propios trabajadores fueron parte, y que terminó por configurar un escenario de bajo interés por construir alternativa política desde el mundo del trabajo.

1.3 Revitalización en el sindicalismo e incremento de las huelgas

Como resultado de las transformaciones económicas y culturales expuestas, el sindicalismo en Chile ha cambiado su fisonomía. Pese a las condiciones de debilitamiento estructural con las que carga, la acción sindical ha tomado nuevos cauces, manifestándose en el ámbito público con mayor intensidad en la última década.

Tal como indica el Informe Anual de Huelgas Laborales 2015 (OHL, 2016), el número de conflictos ha tendido a aumentar en los últimos años, alcanzando 382 huelgas durante el 2015, en comparación al promedio 2010-2014 de 306 por año. Además, las que caben dentro del marco legal han sido superadas por aquellas que exceden la legalidad - siendo 175 contra 205 respectivamente-, invirtiendo la relación de proporción donde las huelgas legales habían sido mayoría desde el año 2002. Por su parte, los trabajadores involucrados en estas huelgas también han aumentado desde el año 2007, superando el millón de trabajadores movilizadas en promedio por año.

Toman especial relevancia tres variantes de acción sindical, de las cuales dos resultan especialmente gravitantes para el estudio en la Región Metropolitana. Como indican Soto et. al (2017), se identifica una primera diferencia entre el sindicalismo más tradicional o de “viejo cuño” anclado en sectores estratégicos, con demandas más politizadas y con mayor proyección, mientras que, al alero de la expansión de servicios de baja productividad, surge el sindicalismo del sector *retail*, con menor experiencia y demandas de alcance más limitado. Con todo, en este sector las huelgas se concentran en la gran empresa, las huelgas ilegales son mayoría y existe una mayor intervención policial. Particularmente, el sector del *retail* muestra una alta presencia en la Región Metropolitana, donde los obreros y empleados de servicio son preponderantes; no así los llamados sectores estratégicos, que muestran mayor presencia en regiones.

En el sector público, la cantidad de huelgas ha aumentado sostenidamente. En el 2015, los trabajadores involucrados en huelgas en este sector (1.039.085) representaron el 88,2% del total de trabajadores movilizadas (OHL, 2016), y sus huelgas tuvieron como centralidad demandas sobre la organización del proceso de trabajo, lo que indica una mayor politización general. Pese a que las principales luchas con visibilidad mediática en este ámbito son aquellas que disputan el reajuste anual, han aparecido organizaciones de trabajadores a honorarios, más precarizados y sujetos a una alta flexibilidad, que adquieren mayor protagonismo y encabezan la crítica al carácter empresarial del Estado como empleador (Arredondo & Toro, 2017).

Aparece, por tanto, la interrogante sobre el alcance de estas huelgas laborales, la politización actual que sostienen y el papel que juegan los dirigentes en este proceso. Para el caso de la Región Metropolitana, el énfasis estará puesto en la observación de la variante de sindicalización del *retail* - comercio y servicios-, algunas empresas “estratégicas” de

transporte y construcción, además de servicios financieros, educacionales y de salud, mientras que también se considerarán algunas de las huelgas protagonizadas en el sector público. Otra variable será la distinción entre huelgas legales e ilegales, esperando identificar cambios y continuidades en este largo proceso de revitalización del mundo sindical.

2. Marco teórico-conceptual

2.1 Politización de las relaciones laborales

El movimiento sindical da señales de una posible revitalización, fruto de las propias contradicciones del modelo neoliberal imperante y las implicancias en la subjetividad política, pero con alcances limitados hasta el momento. El aumento de las huelgas resulta un indicador relevante para estudiar los procesos de politización que acompañan estas manifestaciones, aunque sin duda es un observable que entrega una explicación parcial. Para ahondar en este aspecto es preciso reconocer la heterogeneidad que caracteriza a las franjas sociales de trabajadores en la actualidad, reconociendo sus diferencias sociales y políticas, como también los alcances que tienen sus huelgas y las demandas planteadas en la organización de los procesos productivos.

Una definición de politización en el sindicalismo debe comenzar por reconocer la dimensión relacional del proceso de trabajo, donde concurren quienes venden su fuerza de trabajo y aquellos que compran y/o dirigen dicha fuerza para fines productivos específicos (Braverman, 1974). En esta relación, el proceso de valorización -mediante el cual el producto del trabajo en tanto valor de uso se convierte en valor de cambio- condiciona el proceso de trabajo, pero no lo determina (De la Garza, 2011b). Es decir, el objetivo lucrativo ulterior de la empresa necesariamente constriñe las posibilidades y potencialidades del trabajo, acotando sus alcances; pero en última instancia, el trabajo permanece indeterminado (Hyman, 1987) dada la imposibilidad de asegurar de manera apriorística una aceptación completa de los objetivos por parte de los trabajadores.

Entonces, si el trabajo se encuentra en principio indeterminado, deben mediar necesariamente mecanismos políticos e ideológicos que permitan la alineación del interés de los trabajadores con los fines productivos (Burawoy, 1985; Willmott, 2005). Es decir, frente a aquella indeterminación constante, se confronta un esfuerzo sistemático por el control del proceso de trabajo por parte de quien dirige el proceso productivo general. Lo político, por tanto, aparece como el campo de decisiones que define la orientación del proceso de trabajo en el marco de las relaciones laborales.

El reciente trabajo de Soto et. al, que operacionaliza la definición de política para avanzar hacia una noción más específica de politización, entiende esta última como “la posibilidad de convertir los conflictos laborales en algo político, susceptible de ser resuelto ya sea por

medio de los instrumentos legales que provee el Estado o por fuera de ellos” (2017, pág. 128). Los autores proveen esta definición con una consideración especial, pues necesariamente debe reconocerse que el origen de la conflictividad laboral descansa en la disputa por el producto del trabajo o, como ya se ha mencionado, en quién determina finalmente la orientación del proceso de trabajo. De ahí que “politización” no sea un término que se circunscriba a los límites de un conflicto laboral puntual, sino que sirva para comprender los alcances de las demandas de los trabajadores en la disputa por la conducción de la sociedad a nivel general.

Es necesario trazar un estudio de la politización donde se reconozcan distintos niveles y/o alcances de las demandas de los trabajadores. Estas demandas quedan de manifiesto en la huelga y son, en general, promovidas por los dirigentes, quienes encabezan el conflicto.

2.2 La relevancia sociológica de la huelga

Para ofrecer una conceptualización sobre el lugar de la huelga es necesario remitirse nuevamente a la noción de conflicto. En este caso, la huelga es una expresión del conflicto generado por el desigual reparto del poder entre los trabajadores y quienes dirigen o son propietarios de los medios de producción. La idea de Dahrendorf (1996), permite sostener esta concepción, en tanto el conflicto es cualquier relación entre elementos, caracterizada por una oposición de tipo objetivo (latente) o subjetivo (manifiesto).

Haimson y Tilly (2002), plantean que el conflicto social es resultado de la modernización, en tanto reacción a las desigualdades en el desarrollo. En esta perspectiva, las huelgas, como conflicto social, se convierten en las principales indicadores del estado de las relaciones laborales. Además, como relación de asociación entre trabajadores, se vuelve uno de los medios esenciales a su disposición –en tanto derecho (Baltera & Muñoz, 2016)- para concretar sus intereses económicos y sociales. Los elementos esbozados implican una visión relacional del conflicto entre los actores, lo que se ajusta a una definición clásica de la huelga como un “conflicto laboral, paro o cese colectivo en el trabajo para que se produzcan determinadas decisiones o modificar determinadas actitudes patronales” (Lopez, 1986, pág. 490).

Cabe destacar que en este proceso interviene la reflexividad (Aguilar, 2017) de los trabajadores, como dimensión esencial. Este componente es fundamental para comprender las manifestaciones contemporáneas de la huelga, las cuales tienen como sustrato la precariedad y la flexibilización, mientras carecen de un poder rupturista (Womack, 2007). En ese sentido, la condición actual del estudio de la problemática laboral exige una definición de huelga que tenga mayor amplitud, donde tengan cabida tanto las expresiones clásicas como las emergentes.

Ante tales consideraciones, la huelga será entendida como una relación social que conjuga dinámicamente una dimensión reflexiva con una objetiva, a través de una acción concreta o subjetiva, deliberada (Medel, Pérez, Velásquez, & Morales, 2017), cuyo fundamento basal es el juicio al estado de las relaciones laborales. En este ejercicio crítico, se cristaliza el grado de conflictividad alcanzado entre las partes y es posible analizar con mayor detalle el nivel de politización del conflicto, considerando el alcance de lo demandado en el enfrentamiento.

2.3 Tres dimensiones relevantes para el estudio de la politización en la huelga

Como se ha señalado, la politización es un proceso complejo, donde intervienen dimensiones objetivas y subjetivas -latentes y manifiestas respectivamente-, y que se va configurando a partir de las características que adquiere la propia conflictividad laboral y el papel que asumen los trabajadores en esta confrontación. En ese sentido, son una multiplicidad de factores los que explican los procesos ascendentes o descendentes de politización, donde la huelga adquiere especial relevancia, en tanto expresión generalizada de la resistencia y autonomía organizadas.

Se identifican al menos tres grandes dimensiones que podrían ser parte de un ejercicio analítico-operativo sobre la noción de “politización”, diseccionando el concepto en componentes relevantes. Estos son (1) el carácter que adquiere el conflicto, (2) las relaciones intra e intersindicales y (3) la relación con la institucionalidad estatal-legal. Se sostiene que, realizando un balance adecuado de estos tres componentes, es posible deducir cierto grado o estadio de politización de los trabajadores. En particular para este estudio, tal observación se hará a partir de los discursos de los dirigentes huelguistas que, si bien son una perspectiva parcial dentro del conflicto, juegan presumiblemente uno de los papeles más gravitantes en el desenvolvimiento del proceso general de huelga y lucha sindical.

La primera dimensión, dice relación con el carácter del conflicto y centra su atención en las razones que originan la huelga y de las demandas que se elaboran. Con esta aproximación se puede realizar un juicio inicial sobre los objetivos que persigue la huelga, distinguiendo entre aquellos que se limitan a los aspectos estrictamente económico-salariales, de aquellos que ponen énfasis en materias organizacionales y de redistribución del poder de control sobre el proceso de trabajo. Para realizar un correcto balance de aquello, es preciso considerar también las estrategias empresariales que se despliegan para frenar, entorpecer o negociar en la huelga.

La segunda dimensión vuelca su observación hacia las relaciones que construye el sindicato en el proceso de huelga, las cuales pueden indicar los niveles de anclaje social que guarda la iniciativa sindical, en el flanco interno, y el poder irradiador de su huelga hacia otros

sindicatos o multisindicales, en el flanco externo. Particular atención reviste la legitimidad social de la huelga y la relación sostenida con la CUT y otras estructuras sindicales.

Finalmente, la tercera dimensión busca estudiar el vínculo que se establece durante la huelga entre los trabajadores y la institucionalidad estatal-legal. Este aspecto es relevante porque en el proceso de politización este vínculo se torna problemático, en parte por el carácter restringido de la huelga legal, el rol de las instituciones mediadoras del Estado en el conflicto laboral, el propio comportamiento del Estado en tanto empleador y la noción de los trabajadores sobre las limitantes y potencialidades del aparato estatal en el avance de sus demandas.

En suma, estas tres dimensiones direccionarán el ejercicio analítico para describir los procesos de politización en dirigencias sindicales. Dentro del nivel organizacional, se pondrá especial atención a los elementos contextuales del sindicato y como estos interactúan con los conflictos laborales que protagonizan.

3. Marco metodológico

Los resultados específicos que se consignan en este artículo -Región Metropolitana-, se enmarcan en una investigación de mayor alcance. Esta fue realizada con más de 40 dirigentes sindicales de diversos sectores de la economía, cuyas organizaciones experimentaron procesos de huelga durante el año 2014 en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío. Este trabajo se llevó a cabo con el financiamiento del Fondo de Investigación Disciplinaria Perfil 2, de la Iniciativa Bicentenario en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

Para el levantamiento de los datos en la región, se realizaron entrevistas a 26 dirigentes sindicales. El uso de la entrevista es un buen método de aproximación a la experiencia en un momento concreto, en este caso la huelga. Dentro de las ventajas de la entrevista para este tipo de investigaciones, destacan las señaladas por Heinemann (2003), quien releva su amplio espectro de aplicación, además de permitir averiguar hechos no observables (como significados y procesos de subjetivación) y observables del propio entrevistado, de sucesos u otras personas.

Además de ser una aproximación a la experiencia en la huelga, la entrevista permite explorar la politización y subjetividad en los dirigentes, considerando la relación de la huelga con las condiciones laborales objetivas y el modo de organización de la fuerza de trabajo. Al respecto, destacan investigaciones sobre subjetividades en torno al proceso productivo, que entregan algunas luces sobre cómo relacionar las condiciones estructurales del entorno con la experiencia subjetiva de los trabajadores (Soto, Espinoza, & Gómez, 2008; Muñoz, 2012). Así, una de las preocupaciones de esta investigación es vincular el

proceso de huelga con la problematización -desde las dirigencias- de las dimensiones objetivas y subjetivas del trabajo (De La Garza, 2012).

3.1 Unidades de análisis

Como se mencionó, se entrevistaron 26 dirigentes sindicales de la Región Metropolitana que participaron en huelgas durante 2014. Los sindicatos que aborda esta muestra pertenecen a los sectores Financiero, Educación, Comercio, Transporte y Comunicaciones, Servicios, Salud, Gobierno central y municipal e Industria. De los casos, 17 vivenciaron huelgas legales y 19 ilegales, con un promedio de 13 días de duración, involucrando entre 84 y 15.000 trabajadores.

Revista Academia y Crítica/ Número 1/ Año 1/ Otoño 2017/ “Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas”

Tabla 1. Muestra para el estudio en la Región Metropolitana, según sector, legalidad del conflicto, número de trabajadores comprometidos y duración de la huelga

Sector	Tipo de conflicto	Trabajadores comprometidos	Duración (Días)
Financiero	Legal	254	24
Financiero	Legal	1485	13
Educación Privada	Ilegal	336	53
Educación Pública	Ilegal	15000	1
Educación Privada	Legal	84	19
Comercio	Legal	119	15
Comercio	Legal	1060	5
Comercio	Legal	844	35
Comercio	Legal	334	8
Comunicaciones	Legal	516	5
Transporte	Ilegal	500	1
Transporte	Ilegal	2500	1
Servicios	Legal	417	7
Servicios	Legal	326	17
Servicios	Legal	253	13
Salud Pública	Ilegal	212	28
Salud Privada	Legal	319	10
Salud Privada	Legal	3014	6
Salud Pública	Ilegal	14000	2
Salud Privada	Legal	309	29
Construcción	Legal	223	6
Gobierno Central	Ilegal	1300	4
Gobierno Municipal	Ilegal	319	18
Industria	Legal	599	16
Industria	Legal	1448	5

La importancia de poner el foco en esta región radica en su conflictividad y también en su especificidad en términos de los tipos de actividad económica que se desempeñan allí. Según los datos de ENCLA 2014, la mayor cantidad de empresas⁵ se concentra en actividades de comercio, inmobiliarias, manufactureras y de construcción. Esta

⁵ Para esto, se calculó el promedio de empresas según actividad en la región. Posteriormente, se identificaron como “mayoritarias” las actividades cuyo total de empresas tenga 1 desviación estándar por sobre la media de empresas en la región.

composición refleja regionalmente ciertos cambios en el país en términos de tercerización de la estructura productiva (Weller, 2004), dinamización y ampliación del sector financiero-empresarial (Wölfl, 2005) y diversificación de ocupaciones (León & Martínez, 2001).

Como caracterización, también cabe señalar que la región posee la proporción mayor de empleados del sector público y de empresas públicas del país⁶, lo que habla del centralismo territorial de los servicios sociales y del Estado. Si se observa la tabla precedente, esto también habla de la relevancia de la conflictividad en este sector pues, a pesar de que las herramientas de movilización y huelga están restringidas o derechamente son ilegales (Urrutia, Osorio, & Campusano, 2016), su prevalencia y masividad son gravitantes.

La selección de la muestra fue intencionada y los criterios de selección respondían básicamente a factores de masividad. Dentro de todos los conflictos laborales del año 2014 en la región, se descartaron los casos en que la paralización de actividades no se concretó y se seleccionaron los casos con mayor cantidad de trabajadores comprometidos y días de huelga. También se buscó equilibrar la cantidad de huelgas legales e ilegales y asegurar representatividad de sectores económicos. Considerando estas referencias, se observan y analizan los imaginarios de dirigentes sindicales con conflictos masivos, prolongados y bajo el contexto de huelga (independiente de su carácter legal)

⁶ Según datos de CASEN 2015.

3.2 Método de análisis

Para estudiar las representaciones e imaginarios de los dirigentes sindicales, se llevó a cabo un Análisis Estructural de Discurso. Para esto, se relacionaron inicialmente las unidades básicas de sentido y, posteriormente, estas relaciones de oposición y asociación se estructuraron en un modelo de interpretación y valoración (Martinic, 2006).

Finalmente, el análisis se llevó a cabo mediante la codificación en nodos y categorías de las entrevistas. Se integraron las categorías y sus propiedades considerando el esquema de análisis propuesto en la Tabla 2, que se consolida a partir de las dimensiones relevantes en el estudio de la politización expuestas en el marco teórico.

Tabla 2. Esquema de análisis estructural de discurso

<i>Caracterización del conflicto</i>	<i>Descripción general de los conflictos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gatillantes de la huelga</i> • <i>Tipos de demandas</i> • <i>Estrategias empresariales</i> • <i>Término del conflicto</i> • <i>Evaluación del conflicto</i>
	<i>Valoraciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Legalidad de la huelga</i> • <i>Otras movilizaciones</i>
<i>Relaciones</i>	<i>Internas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diferencias entre trabajadores</i> • <i>Al interior del sindicato</i>
	<i>Externas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Multisindicales</i> • <i>Organizaciones extrasindicales</i> • <i>Asesorías</i>
<i>Vínculo con la institucionalidad</i>	<i>Rol del Estado y sus instituciones</i>	
	<i>Legislación laboral</i>	
	<i>Lucha de clases y oposición de intereses</i>	

4. Hallazgos

4.1 Caracterización del conflicto que origina la huelga

Según los dirigentes entrevistados, el contexto general del conflicto sindical en la Región Metropolitana se encuentra atravesado por una negativa percepción de las condiciones laborales actuales, tanto en términos salariales como organizacionales. Durante los procesos de negociación⁷, en la mayoría de los casos estudiados, se señala que los empleadores implementan cambios en las empresas pensando en el incremento de la productividad y abaratamiento de costos, en desmedro de las condiciones laborales de los trabajadores. Las tendencias más comentadas son aquellas que apuntan a profundizar el sistema de asignaciones bajo regímenes competitivos al interior de la empresa, a no respetar los pisos mínimos de negociación y a menguar los estándares de seguridad y condiciones de trabajo.

“Mira, fue de diálogo. Hubo momentos de la confrontación, específicamente más que nada por la tozudez de la empresa, o sea ellos ante los argumentos, cualquier argumento que uno les pudiera dar, ellos mantenían su postura de ‘hasta ahí no más, y eso es lo que podemos dar, y no le vamos a dar nada más’, y punto.” – Dirigente SONDA

“Nosotros teníamos la esperanza de que la propuesta iba a venir mejor como pa’ podrérsela llevar a la Asamblea, de lo contrario nos íbamos a huelga, esperamos la última propuesta y llego más baja. Llego más baja, nosotros lo consideramos que fue una burla, ahí yo me pare, golpee la mesa, me pare y les dije ‘ustedes quieren ver la gente en la calle, la van a sacar a la calle’.” – Dirigente Carozzi

“(…) por el tema de la seguridad, muy precario, el tema salarial también, precario porque claro tú de repente ves buenos sueldos, pero con 12 horas diarias de trabajo, más súmale la hora de ida y la hora de vuelta, 14 horas 15 horas, más lo que duermes, el costo es muy alto, familiar, sobre todo, entonces en relación a eso no, estamos haciendo como 2 sueldos en uno. Entonces eso es lo que se intentó revertir.” – Dirigente Empresa Constructora Línea 6

A contrapelo, surgen procesos de articulación de demandas que ponen en el centro la disputa por mejores condiciones salariales y organizacionales, acentuándose ciertas tendencias dependiendo del sector. En el caso de los dirigentes del sector público, las demandas son de tipo organizacional, donde destaca específicamente la exigencia de la carrera funcionaria. Los dirigentes denuncian también a su contraparte -el Estado- como un

⁷ Procesos que en general responden de forma reactiva a aspectos cotidianos del contexto laboral, tales como los turnos o jornadas, la precaria infraestructura y seguridad, el sistema de remuneración por productividad, las cotizaciones impagas, entre otras razones.

actor con baja disposición al diálogo, y que homologa su comportamiento al de cualquier empresa privada, principalmente en el modo de relación que establece con sus subordinados.

“(…) hemos hecho una propuesta de 9 peldaños, para todos igual, con un mejoramiento en los grados de inicio, y un mejoramiento también en los grados tope, es decir que no sea tanta la diferencia, y por eso que estamos peleando por carrera funcionaria, porque hoy día no hay carrera funcionaria, está estancada, no funciona, no corre, no hay chimenea como se dice.” – Dirigente FENATS

“Y nos costó mucho hacerle entender a la gente que este proyecto que nosotros, lo que estábamos pidiendo, que no era mucho, pero era básico, que es la carrera funcionaria, era poco, pero era de lo que nos íbamos a poder agarrar. De lo que nos íbamos a dar.” – Dirigente AFIICH

“Lo real y concreto para nosotros es que el Estado ha sido contraparte, ha sido el patrón, cumple un rol de oposición. Nosotros hemos luchado con el Estado, contra un Estado neoliberal, contra un Estado que en general ha tendido a defender los intereses del modelo económico o a defender el establishment, entonces el Estado no ha sido aliado, un Estado democrático pudiera cumplir otro papel, puede ser.” – Dirigente Colegio de Profesores

En el caso del sector privado, la figura de carrera funcionaria no es parte del marco legal ni está contemplada en la disputa sindical. En cambio, el énfasis está puesto en la elaboración de demandas asociadas a mayor estabilidad contractual y salarial, en un contexto de oposición y rencillas cotidianas con los empleadores, quienes diversifican las estrategias para reducir los contratos indefinidos y los sueldos basales de manera permanente en la empresa.

“(…) las empresas que trabajaban mal, que no tenían bien a sus trabajadores, que esperaban los camiones en las calles, que pasaban todos mojados pal invierno. Los horarios, las jornadas extensas y por la ley del subcontrato.” – Dirigente Peonetas de Coca Cola

“(…) mira, si nosotros no nos hubiéramos querido complicar la existencia como Sindicato, hubiéramos ido a pedir los típicos bonos, mejorar los típicos bonos de 18, navidad, vacaciones, y el bono de utilidades por ejemplo ¿ya?, y un bono de termino, pero ¿qué es lo que hicimos nosotros?, atacamos el centro del problema hoy día en el sistema ¿entiende?, atacamos justamente la regulación de las metas, la regulación de las comisiones, la regulación de lo que es la base de donde se te, de tu remuneración.” – Dirigente Scotiabank

“(…) lo que queríamos, por ejemplo, todos los incrementos fijos. Subir los incrementos del sueldo base, colación, movilización, caja. Dar un bono de 12.000 de asistencia que nos quitaron engañosamente nos quitaron firmando un anexo (...) Queríamos el bono de vacaciones que son 100.000 pesos que da la empresa no sujeta a evaluación.” – Dirigente Farmacias Knop

Siguiendo lo comentado por los dirigentes, se podría señalar que la conflictividad sindical tiene un origen más bien reactivo, pues responde a las decisiones tomadas inicialmente por los empleadores que ponen en juego sus condiciones laborales. Además de ser los empleadores quienes guardan la iniciativa, están también preparados para enfrentar escenarios de huelga, haciendo uso de los instrumentos legales⁸ y desplegando estrategias políticas de desgaste.

“(…) la empresa nos ponía a tres personas muy amables, accesibles y caballerosas. Pero donde no estábamos, no podemos estar en todos lados, el patrón de fundo a su gente le daba otro mensaje, teníamos una escopeta de dos cañones. A varios gerentes antes de la huelga se les escapó un mensaje, cinco gerentes diferentes les dijeron a sus empleados ‘váyanse a huelga y les vamos a despedir a 100’. Eso se lo dijeron a varios, aunque nadie quiso atestiguar. Y efectivamente despidieron a 100 personas.” – Dirigente Accenture

“El día de ayer se cerró la sucursal alameda, eran 22 trabajadores incluida la agente de la sucursal y se cerró la sucursal, se cerró porque no producía ganancias... se reportaba solamente gastos por lo tanto se cerró la sucursal de alameda en la que se despidieron a 10 trabajadores. Y los otros 10, como son todos sindicalizados, te queda la sensación de que es un castigo para la sucursal por haber estado todos sindicalizados. Y en el fondo ese es el mensaje que se está entregando a los trabajadores, por lo tanto, pierdes fuerza. Y yo siento el objetivo del empleador en este minuto es hacer desaparecer el sindicato.” – Dirigente AFP Hábitat

“Si tú te paraste, y te descuentan. Y resulta ser que la hora trabajada, la hora que te pagan a ti, en comparación a la hora descontada, la descontada es más grande. (...) Las derivadas que se producen de jefaturas que hacen la siguiente práctica antisindical: el que va a paro, ya, que se vaya a paro, pero el que se queda, le ponen una nota de mérito.” – Dirigente FENATS

⁸ La percepción del rol que juegan las mediaciones estatales (Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo) es en general de obstrucción del proceso, favoreciendo la institucionalización a conveniencia de los empleadores. Es decir, el hecho de que la negociación colectiva tenga que restringirse a los estrechos protocolos señalados en la ley, implica una rigurosa institucionalización de este conflicto.

De este modo, la iniciativa de las jefaturas termina por moldear la conflictividad y sus expresiones. Los dirigentes entienden la huelga sólo como una medida extrema, ya que las estipulaciones legales tornan enormemente difícil a los sindicatos y asociaciones de trabajadores ajustarse al marco jurídico establecido.

Así, la reglamentación de la huelga, que termina por darle concreción al binomio huelga legal/ilegal, se convierte en un dispositivo coactivo, pero también disciplinario, que limita las posibilidades de movilización. Empero, al ser esta distinción tan arbitraria, los trabajadores ponderan principalmente la legitimidad basal de sus huelgas, primando el criterio político y moral por sobre una racionalidad exclusivamente jurídica.

“(…) la movilización tiene varios espectros, desde una manifestación, desde un meeting, desde una conversación, desde una paralización de brazos caídos, etc., hasta el paro, que es (…) la máxima expresión de la movilización.” – Dirigente AFIICH

“O sea si la huelga tenemos 200 o 300 viejos a dar la pelea, ahí reglado o no reglado importa una raja. O sea, igual te lo hacen. Y el tema del reglado es porque son procesos de convencimiento. Cuando tú haces una huelga, un paro, es válido dependiendo de cuando tengas la mayoría de los viejos, y está claro cuáles pueden ser las consecuencias. Claro, si es legítimo, totalmente.” – Dirigente Empresa Constructora Línea 6

“El desamparo que sentíamos nosotros como sindicato y el desamparo que se siente en los sindicatos transversalmente a nivel nacional, por el hecho de no poder utilizar algún otro mecanismo de huelga o de paralización ante un conflicto como este. Y también sabiendo que el tema de la huelga legal correspondiente a un periodo de negociación también es un saludo a la bandera, no representa ningún beneficio tampoco.” – Dirigente Arcis

“(…) a lo mejor no es legal, pero es legítimo.” – Dirigente FENATS

4.2 Modos de relación social de los trabajadores en huelga desde la perspectiva del dirigente

En el caso de los trabajadores del sector público, su relación con el Estado hace patente dos elementos: la actitud y el criterio empresarial con el que opera la burocracia cuando cumple roles de empleador, y el reconocimiento a la tradición organizativa que caracteriza al sector, lo que se manifiesta en su disposición al diálogo, aun cuando toda huelga en el sector público sea por definición ilegal. El problema, en este caso, es la desorientación que produce entre los dirigentes el hecho de que su contraparte despliegue estrategias de negociación similares a las del mundo privado.

Estas prácticas dejan entrever “la naturaleza cambiante e inestable de la contraparte estatal, a la que se interpela políticamente, pero sin una estrategia clara, apostando muchas veces a la buena voluntad de la administración de turno” (Osorio, 2015, pág. 63)

Los dirigentes se enfrentan a un dilema difícil de resolver. La iniciativa estatal ha tendido hacia una homologación de las iniciativas gerenciales del mundo privado, apresurando con ello la pérdida de asidero de las viejas formas organizativas de los trabajadores del sector público. Junto con esto, el régimen legislativo del mundo del trabajo para este sector asume todavía un “mundo laboral estatal” claramente diferenciable del mercado privado, lo que en la práctica ha tendido a desdibujarse. Por lo tanto, la forma que asume el conflicto laboral, en particular en el sector público, no se corresponde con la legislación todavía pensada para un mercado privado y estatal de trabajo que funcionan bajo lógicas distintas.

“La negociación del sector público, que se produce cada año en noviembre, es ilegal, pero, sin embargo, es reconocida por el Estado, independiente del gobierno de turno. (...) Exactamente, está reconocida en la calle.” – Dirigente FENATS

“(...) en el sector público nosotros no tenemos derecho a huelga. Es más, la constitución lo prohíbe. Sin embargo, cuando nosotros somos rebeldes de nacimiento, bueno, hacemos estas huelgas, estos paros. (...) El paro te obliga, obliga a la contraparte a volver al estado de negociación, ya. Y entonces desde ese punto de vista es válida para nosotros la rebeldía en el sentido de llegar a una huelga o a un paro.” – Dirigente AFIICH

“(...) la gran mayoría de médicos trabajan en el sector privado y en el sector público. Entonces cuando tú haces una paralización, tu paralizas el hospital y no paralizas la consulta ni la clínica, entonces viene un tema, a mí en lo personal que digo, a ver ojo, que estamos haciendo, de nuevo haciendo que pierda la gente que no tiene posibilidades (...) o sea no necesariamente estamos defendiendo al sector público cuando hacemos una paralización, que yo creo que sería lo único loable, defender a la gente que no tiene como defenderse.” – Dirigente Hospital del Salvador

También se identifican regularidades en la visión de los dirigentes sobre la relación de los trabajadores con el sindicato. Se señala que el sindicato busca hacer extensivos los beneficios para todos los afiliados y también para quienes no puedan por limitantes externas (como el contrato), pero el sector de trabajadores no afiliados siempre se presenta como un potencial problema. Los riesgos de que se organicen trabajadores por fuera del sindicato, o que incluso los empleadores armen otras organizaciones sindicales, son riesgos que los dirigentes buscan evitar. Para ello, se emplean estrategias importantes para

fortalecer el trabajo de base y sumar nuevos afiliados, además de establecer labores en conjunto con los trabajadores de las distintas empresas que prestan servicios a la empresa principal.

“No solamente un tema de sueldo, a lo mejor el tema de sueldo aquí está un poco equiparado. Pero si es injusto de que... nosotros al estar en la calle, al estar siete días nueve días en la calle... mojándonos el día jueves. Mojándonos, luchando y todo el cuento... después el día que entramos, la gente que quedo adentro está recibiendo los mismos beneficios. Está recibiendo el bono de término, o los porcentajes de aumento en los bonos, el sueldo... eso es totalmente injusto.” – Dirigente Indumotora

“Bueno, después de concluido el movimiento nos dimos cuenta de que la fuerza que tenía el Rector po, o sea, nos dividieron, despidieron mucha gente, se pararon organizaciones paralelas de trabajadores.” – Dirigente Inmobiliaria Clínica UC

“(...) ellos empezaron a pelear por el Bono Terminado de Conflicto, que no se les diera a todos, porque no todos habían estado en la calle. (...) de los 80, fuimos 57 los que estuvimos en la calle y al final se produjo una pelea de plata, que ‘no yo no quiero que le dis’ a este’, ‘no, yo quiero más plata’, ‘no, yo quiero esto’. Ya; al final, ¿que se hizo?, se repartieron los 14 millones, y se fue a votación, por mayoría de votos, se les dio solamente a las personas que estuvieron en la huelga, y que en el fondo el resto, que nunca participó, nunca nos iban a apoyar y no, no eran personas que le sirvieran al Sindicato (...) Es mejor de cantidad, calidad, dijeron los socios. (...) Después de eso empezaron muchas peleas, que vamos a demandar al Sindicato, a los que no se les dio el bono, los socios iban a demandar porque para ellos creyeron que era un Bono de Terminado de Conflicto, porque el Bono Terminado de Conflicto se tiene que repartir sí o sí entre todos. Legalmente es así.” – Dirigente AIEP

“(...) nosotros como sindicato lo que hacemos es que se empareje eso, y todos se ganen su BTS como corresponde. No que una sección de esta empresa diga: ‘este le voy a pagar 100 en la misma faena, y a los otros de Atlas Copco y les pago 400’. O sea, esta es de la misma empresa, aunque esté haciendo otra pega menor, le están pagando 100 por el bono BTS y a este otro 400, teniendo las mismas condiciones. Eso lo arreglamos ahora. (...) Los BTS para Atlas Copco van a ser para todos igual.” – Dirigente Atlas Copco

A la necesaria construcción de unidad política del sindicato en el proceso de huelga, se le añade la necesidad de autonomía partidaria. Hubo consenso entre los entrevistados sobre el papel que juega la CUT, entendida como un referente nacional de los trabajadores, con

instancias de coordinación y movilización importantes. Sin embargo, la actitud de los dirigentes entrevistados es de desconfianza generalizada hacia la central.

Por una parte, la distancia que toman los dirigentes con la CUT dice relación a la pérdida de iniciativa política de los sindicatos, una vez que ponen en el centro de su acción la línea de trabajo partidaria y desatienden los procesos con anclaje en las luchas de su espacio de trabajo. Por otra parte, aparece el problema del desamparo y la falta de apoyo cuando el sindicato en huelga no forma parte oficial de la CUT.

El malestar anidado entre los trabajadores, producto de esta relación debilitada con la CUT, se convierte así en uno de los principales factores que explican la atomización sindical (Gutierrez, 2016). Aun cuando existe voluntad de proyectar los conflictos hacia la esfera política, la propia estructura organizativa, el carácter partidario/excluyente y las formas de liderazgo, han terminado por acentuar el divorcio entre la acción propiamente sindical y su protagonismo en el campo político.

“Nosotros deseamos la CUT más que nada por un tema político, porque consideramos que la CUT no es una fuerza que, digamos, sea la voz de los trabajadores. Pensamos que la CUT ha ido mermando su poder, porque se metió en política y porque sus dirigentes le llevan el amén al gobierno que está de turno, por lo tanto, nosotros deseamos esa postura. Pero podríamos haber empezado a buscar algo diferente.” – Dirigente Sonda

“(...) con la CUT no hay ninguna relación. El sindicato no tiene ninguna relación con centrales que estén ligadas a partidos políticos.” – Dirigente Empresa Constructora Línea 6

“Nosotros éramos CUT. Éramos parte de la CUT y en la CUT nunca se nos dio los espacios y se priorizaron las trenzas políticas, como nosotros no tenemos militancias políticas como organización, hay algunos que son militantes de partidos, pero la organización no se casa, no milita con los partidos políticos primero porque no podemos, somos tantos y es tan diversa.” – Dirigente Walmart

4.3 Relación de los dirigentes con la Institucionalidad laboral

De manera similar a la distancia que guardan con la CUT, los dirigentes entrevistados expresan sus reticencias y desconfianzas hacia el aparato institucional. Para los dirigentes, la acción estatal se percibe estrechamente vinculada a las disposiciones e influencia empresarial (Caviedes & Bustamante, 2015), lo que se expresa en su proceder en materia legislativa pero también en la orientación política general de sus instituciones.

“(...) la legislación laboral que existe en Chile es muy precaria y siempre a favor del empresariado y sobre todo el sistema de huelgas es como... siendo además la

única herramienta legal que tenemos los trabajadores para mejorar condiciones está muy muy estructurada a favor del empresario.” – Dirigente Megavisión

“El rol del Estado. Fue de proteger a Metro. Y en sus distintas instancias, ministerio del trabajo, dirección del trabajo, ministerio de transporte, lo que hizo fue blindar al metro.” – Dirigente Empresa Constructora Línea 6

Bajo ese contexto, los dirigentes sugieren que las instituciones estatales no son facilitadoras en la resolución de conflictos. Regularmente se hace alusión a su inoperancia, falta de neutralidad, escasa coordinación y poca capacidad real de trabajo para mediar en el conflicto laboral. En definitiva, el carácter “tripartito” de la relación laboral queda en entredicho, presentándose más bien una colaboración Estado-empendedor que polariza la relación en el conflicto laboral.

“(…) yo me imagino el Estado en el fondo no tiene mucho que hacer po’, si tú te riges a unas normas que ya están establecidas, como que ya está dado el parámetro, o sea tú dices, tienes los plazos para votar la huelga, tienes los plazos para llegar a una mediación, y puedes si no llegas a acuerdo te vas a la huelga nomás, pero el Estado mucho no puede hacer.” – Dirigente Hogar de Cristo

“(…) la mediación fue cero. No sentimos que haya regulado nada, si al final estábamos solos delante de la empresa nada más.” – Dirigente Accenture

“(…) deben haber sido por lo menos 6 o 7 reuniones con la gente de la Inspección del Trabajo. En una incluso estuvimos con el director metropolitano de la Dirección del Trabajo, que dijo que esto era un conflicto enorme y que teníamos que hacer algo. Bueno, aquí me tienen, trabajando en otra parte, tuve que auto despedirme y todavía estoy esperando que me hubiera dado una respuesta, después de más de un año.” – Dirigente Arcis

En el proceso de construcción de polaridad, donde la institucionalidad aparece como una herramienta de obstrucción de la huelga, los dirigentes también construyen una identidad propia, que va más allá del antagonismo y que afirma una posición y una alternativa. En ese sentido, el discurso apuesta por una auto-identificación como clase trabajadora (independiente de su posición o nivel educacional). El énfasis del mensaje es menos un producto de la ideología y más conciencia práctica. El activismo político de los dirigentes busca hacer sentir parte a los trabajadores de aquella franja social que mueve la producción nacional. Pensar el conflicto en términos clasistas, implica una visión de contraposición de intereses y fuerzas en la negociación. En el imaginario de los dirigentes, el empresario y el empleador aparecen como actores que persiguen exclusivamente un afán lucrativo en la

relación laboral, razón por la cual su visión es sesgada y deficitaria en aquellos aspectos que aparecen como relevantes para los trabajadores.

“(…) hoy día, somos más del 90% de la clase trabajadora en distintos ámbitos, productores de la riqueza de este país que se llevan otros. Eso es la clase trabajadora hoy día vulnerada de distinta forma que antes, hoy día la gente no anda con el látigo, no andan golpeando a los trabajadores pero lo andan golpeando desde otro punto de vista, si hoy día las preocupaciones nuestras son distintas, hoy día las preocupaciones son más adelante el tipo de salud, cómo va a ser, me voy a morir de hambre cuando jubile, esas son las cosas que te van golpeando la espalda todos los días, por qué porque los hijos, los nietos nacen con deudas. (...) los empresarios todavía ven las organizaciones sindicales como enemigos. Son incapaces de ver que hay una oportunidad. Una oportunidad de desarrollo, si a nosotros nos interesa que le vaya bien a la empresa.” – Dirigente Federación Walmart

“(…) hay que ponerle atención a la unificación de las necesidades que tenemos como sociedad. Y en eso, el papel fundamental, querámoslo o no, son los trabajadores. (...) lo que necesitamos es que las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras sean las que el trabajador necesita para cubrir sus necesidades.” – Dirigente FENATS

“La clase trabajadora somos todos aquellos que estamos siempre pataleando por algo. Yo creo que lamentablemente en este país ha costado que la clase trabajadora empiece a mostrar su descontento y su desgano con lo que está sucediendo. Hoy día recién estamos iniciando un proceso en donde la clase trabajadora anda buscando un poco de dignidad.” – Dirigente SONDA

“Yo creo que, ganamos la unión de la gente. El poderoso siempre le tiene miedo a los grupos, a las masas, a la gente pensante. Le teme a que la gente deje de ser ignorante, y nosotros con nuestro movimiento logramos explicarle y que la plana directiva entendiera que hay formas y formas. En que nosotros le entregamos a nuestros asociados la información, le indicamos donde pueden ir a buscar la información, que se hagan responsable de su condición de trabajador, y que se hagan dignos. Nuestro movimiento se basó en la dignidad del ser humano, fue como nuestro objetivo de proyecto.” – Dirigente AFP Hábitat

Todo lo presentado sugiere incremento de la politización de los dirigentes sindicales, además de la ampliación y diversificación de los repertorios de acción de sus organizaciones. Se evidencia que la distinción legal e ilegal en la huelga pierde capacidad explicativa y obstruye la reflexión sobre el panorama laboral chileno. En definitiva, el

conflicto, el carácter de las demandas y la politización se explica más por el tipo de actividad y el sector económico donde se desenvuelve el trabajador, que por factores legales o institucionales.

5. Conclusiones

En primer lugar, como resultado de la diversificación sindical, las transformaciones productivas y la tendencia al crecimiento del empleo atípico flexible y precario, las manifestaciones de la huelga en la Región Metropolitana son altamente heterogéneas y exhiben grados de politización variables dependiendo de cada caso y proceso específico.

En segundo lugar, pese a la diversidad de casos estudiados, aparecen dos variantes de acción social en el sindicalismo de la Región Metropolitana que muestran tendencias de politización claramente diferenciables: una que confronta la modernización gerencial del Estado y las diversas formas de precarización del empleo que ello implica; y otra acción, donde la relación laboral está marcada por la subordinación hacia el gran empresariado del *retail* y de los servicios de baja productividad. En estas dos expresiones existen, en tanto “tipos-ideales”, procesos de subjetivación política distintos.

La acción sindical que enfrenta a la modernización gerencial del Estado cuenta con una cultura organizativa madura, cuyas demandas refieren principalmente a aspectos organizacionales (de control sobre el proceso de trabajo). A su vez, identifica con claridad a su contraparte en el Estado, como actor que precisa de su desarticulación para mantener la actual estructura de relaciones laborales. En ese sentido, la politización en el sector es la que tiene mayor alcance para determinar el sentido de la conflictividad social general, pero con limitantes importantes, producto de las debilidades del actor laboral formado en el sector público, que no logra interpretar a las crecientes franjas de trabajadores inestables, flexibles y precarios del Estado.

La otra tendencia de acción sindical es aquella que emerge al alero de la expansión de los servicios urbanos, principalmente en el sector de comercio. Los trabajadores de este sector presentan demandas acotadas en su mayoría al aspecto salarial, poseen una alta disposición a la movilización de forma reactiva, y han tenido que soportar violentas arremetidas antisindicales por parte de los empleadores. La politización en el sector es más baja, dado que reconocen su posición desfavorecida en las relaciones laborales, pero el alcance de su disputa no ha puesto en entredicho la organización del proceso de trabajo.

Por último, el estudio regional muestra coherencia con la revitalización política del mundo sindical señalado ampliamente por la literatura, pero las condiciones de dispersión de la fuerza laboral y la diversidad interna en el movimiento sindical tornan estériles los esfuerzos por realizar un balance que generalice el estado de politización de los

Revista Academia y Crítica/ Número 1/ Año 1/ Otoño 2017/ “Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas”

trabajadores. De momento, se puede señalar que existe un distanciamiento importante con las viejas estructuras sindicales que han encabezado el movimiento de trabajadores chileno (CUT) y surge un juicio crítico al papel mediador del Estado. Ello, sin embargo, debe saber lidiar con derrotas constantes en la huelga que desmoralizan el despertar de los trabajadores y la profunda atomización de la que todavía son presa, lo que circunscribe sus demandas a la añeja, pero aún vigente, institucionalidad laboral neoliberal.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, S. (2001). La clase trabajadora en los gobiernos de la Concertación. El ciclo de la hegemonía/dominio de la burguesía y la colaboración de clases: de la subordinación a la crisis de la subordinación. *Cuadernos de Estudios del Trabajo*, n° 22 .

Aguilar, O. (2017). Introducción. En O. Aguilar, D. Pérez, & H. Henríquez, *Huelgas laborales en Chile*. Santiago: Universitaria.

Aravena, A., & Núñez, D. (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile: el movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.

Arredondo, F., & Toro, E. (2017). La "nueva fisonomía" del empleo en el sector público: Nuevos asalariados y consecuencias políticas de su invisibilización. *Cuadernos de Coyuntura N°16 (5)* , 12-22.

Baltera, P., & Dussert, J. (2010). *Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales*. Santiago: Dirección del Trabajo.

Baltera, P., & Muñoz, P. (2016). *La libertad sindical. Incertidumbre de un derecho de los trabajadores*. Obtenido de Cuaderno de Investigación N°59: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-110566_recurso_1.pdf

Boccardo, G. (2015). Trabajo y el ocaso de la izquierda histórica en Chile. *Cuadernos de Coyuntura, Fundación NODO XXI* , 17-27.

Braverman, H. (1974). *Trabajo y Capital monopolista*. México D.F: Editorial nuestro tiempo.

Burawoy, M. (1985). *The politics of production*. London: Verso.

Caviedes, S., & Bustamante, A. (2015). La red de arrastre estatal: la influencia empresarial del Grupo Angelini. *Cuadernos de Coyuntura. N°9. Fundación Nodo XXI* .

Dahrendorf, R. (1996). *Elementos para una teoría del conflicto social*. Madrid: Editorial Tecnos.

De La Garza, E. (2012). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Obtenido de CLACSO: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/07.pdf>

De la Garza, E. (2011b). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho, Ano 16, n° 26* , 7-35.

Revista Academia y Crítica/ Número 1/ Año 1/ Otoño 2017/ “Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas”

De la Garza, E. (2011a). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Nueva Sociedad* , 50-70.

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

Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación*. Santiago: Dirección del trabajo.

Feres, M. E. (2009). Progresismo y movimiento sindical en Chile. En Y. Quiroga, & J. Ensignia, *Chile en la Concertación (1990-2010). Una mirada crítica, balance y perspectivas* (págs. 193-234). Santiago: FES.

Frank, V. (1994). Acuerdos y conflictos: ¿signos contradictorios de nuevas relaciones laborales en la transición chilena a la democracia? *Estudios Sociológicos*, Vol. 12, No. 36 , 581-602.

Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo, lo clásico y lo nuevo*. Santiago: Serie cuadernos de investigación-Dirección del Trabajo.

Gaudichaud, F. (2016). *Chile 1970-1973. Mil días que estremecieron al mundo*. . Santiago: LOM.

Gutierrez, F. (2016). *¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile*. Obtenido de Polis: <http://polis.revues.org/11749>

Haimson, L., & Tilly, C. (2002). *Strikes, wars, and revolutions in an international perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.

Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Barcelona: Paidotribo.

Hyman, R. (1987). Strategy or structure? Capital, labour and control. *Work, Employment and Society*, Vol. 1, No. 1 , 25-55.

León, A., & Martínez, J. (2001). *La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX*. Recuperado el 26 de Abril de 2014, de CEPAL: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/7838/lc11584-P.pdf>

Lopez, R. (1986). *Sociología industrial*. Madrid: Alianza.

Martin, A., Ravest, J., & Valle, V. (2016). Cambios en la estructura ocupacional chilena: la gran "caja negra" del empleo. En F. Ruiz, *Panorámica del trabajo en el Chile neoliberal* (págs. 87-108). Santiago: Universitaria.

Revista Academia y Crítica/ Número 1/ Año 1/ Otoño 2017/ “Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas”

- Martinic, S. (2006). El estudio de las representaciones y el Análisis Estructural de Discurso. En M. Canales, *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (págs. 299-319). LOM: Santiago.
- Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D., & Morales, G. (2017). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En O. Aguilar, D. Pérez, & H. Henríquez, *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización* (págs. 35-71). Santiago: Universitaria.
- Mizala, A., & Romaguera, P. (2001). La legislación laboral y el mercado del trabajo: 1975-2000. En R. Ffrench-Davis, & B. Stallings, *Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973* (págs. 201-230). Santiago: CEPAL-LOM ediciones.
- Moulián, T. (2002). *Chile actual: anatomía de un mito*. Santiago: LOM.
- Muñoz, M. (2012). *Flexibilidad laboral y configuración de subjetividades*. Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.
- Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. *Revista Colombiana de Sociología* Vol. 35 , 41-58.
- OHL. (2016). *Informe Anual de Huelgas Laborales 2015*. Santiago: Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES).
- Osorio, S. (2015). Sector público. En M. Urrutia (director), *Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío*. Santiago: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Santiago.
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Ius Et Praxis* , 195-221.
- Ruiz, C. (2013). *Conflicto social en el neoliberalismo avanzado. Análisis de clase de la revuelta estudiantil en Chile*. Santiago: CLACSO.
- Ruiz, C. (2016). *De nuevo la sociedad*. Santiago: LOM.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: Ediciones El Desconcierto y Fundación NODO XXI.
- Soto, A., Espinoza, G., & Gómez, J. (2008). Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. En A. (. Soto, *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo* (págs. 155-176). Santiago: Lom Ediciones – Universidad Alberto Hurtado.

Revista Academia y Crítica/ Número 1/ Año 1/ Otoño 2017/ “Conflictividad y politización en la huelga chilena. Un análisis de discurso desde las dirigencias sindicales metropolitanas”

Soto, D., Brega, C., Iglesias, P., & Rojas, R. (2017). Diferencias de politización en las demandas de trabajadores de empresas estratégicas v/s empresas de retail: poder disruptivo, organización suprasindical y niveles desactualizados de lucha. En O. Aguilar, D. Pérez, & H. Henríquez, *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización* (págs. 115-149). Santiago: Editorial Universitaria.

Ulloa, V. (2003). *El movimiento sindical chileno del siglo XX hasta nuestros días*. Santiago: OIT y CUT.

Urrutia, M., Osorio, S., & Campusano, K. (2016). *Nuevas formas y horizontes de politización sindical en el marco de conflictos laborales: un estudio exploratorio en la región Metropolitana, de Valparaíso y del Bío-Bío*. Obtenido de CCTT: <http://www.cctt.cl/nuevocorreo/wp-content/uploads/2016/02/Informe-final-Conflictividad-laboral-y-politizacion.pdf>

Weller, J. (2004). *El empleo terciario en América Latina: Entre la modernidad y la sobrevivencia*. Recuperado el 8 de abril de 2015, de Revista de la CEPAL N° 84, Santiago de Chile.: <http://iis7-e2.cepal.org/publicaciones/xml/4/20424/G2258ecompleta.pdf#page=159>

Willmott, H. (2005). Studying Managerial Work: A Critique and a Proposal. En C. Grey, & H. Willmott, *Critical Management Studies. A reader* (págs. 324-352). New York: Oxford University Press.

Wölfl, A. (2005). *The service economy in OECD countries. Enhancing the Performance of the Service Sector*. . Recuperado el 9 de abril de 2015, de OCDE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos : <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5lgsjhvj74tk.pdf?expires=1428602182&id=id&acname=guest&checksum=C856555D0B90FC74D9077FB6B3E500F4>

Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Zapata, F. (2004). De la democracia representativa a la democracia protegida. Movimiento obrero y sistema político en Chile. *Revista Enfoques* , 125-155.