

EL PRESENTE DEL SINDICALISMO EN CHILE

Un Panorama general de sus tendencias y divergencias¹

Dasten Julián Vejar²
Sociólogo

1. Introducción.

Considerando que los sindicatos y asociaciones juegan un papel significativo, como expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad, en el marco de lo que se entiende por las relaciones laborales (Hyman, 1989), es que éste se vuelve un actor que es necesario estudiar con el fin de generar mayor entendimiento sobre el desarrollo y dinámica de las llamadas “sociedades inequitativas” (Atria, 2004). El sindicalismo juega un rol clave en la mediación del conflicto social y la relación salarial capital/trabajo (Antunes, 2005), en su incidencia creciente como sujeto/actor de políticas públicas en materia laborales en distintos contextos (González, 2006; Ermida, 2007; Dixon, 2010; Rojas, 2010), y como agente en la redistribución del ingreso y de superación de la pobreza (Caputo y Galarce 2007; Pizarro, 2005; Ramos, 2010).

El rol del sindicalismo en Chile, ha estado marcado en las últimas décadas por “la instalación del régimen democrático”, la cual “estuvo dada por la estabilización de los marcos institucionales prefijados por el autoritarismo y por el modelo económico neoliberal” (Garrido y Retamozo, 2010: 103), siendo parte de la política de subordinar el proceso de democratización a las exigencias y los ritmos de los esquemas económicos que iban en desgaste en términos de legitimidad (tanto en el espacio de la opinión pública nacional como en la internacional), imponiéndole un discurso político, por sobre las expectativas populares, como forma de consolidar el poder y un proyecto político, ante la amenaza “fantasmagórica” de los elementos militares golpistas en el escenario político en curso³.

¹ Este artículo es parte de las reflexiones y resultados obtenidos parcialmente de mi proyecto de tesis de Doctorado (2010-2014) “Restrukturierung der Arbeitswelt in Chile 1975-2010. Analyse der Arbeitskraftnutzung in strategischen Industriesektoren”. Bajo la supervisión del Profesor Klaus Dörre. Universidad Friedrich Schiller. Jena, Alemania.

² Sociólogo. Estudiante del Doctorado en Sociología del Trabajo, Industria y Sociología económica. Lehrstuhl für arbeits-industrie- und Wirtschaftssoziologie. Institut für Soziologie. Friedrich Schiller Universität. Jena. Alemania. dasten@gmail.com

³ No acordamos totalmente con la posición de Garrido y Retamozo (2010) en señalar a este proceso como una “obligación” que debió asumir el nuevo gobierno, sino que creemos que más bien fue parte del proyecto político de las nuevas elites dominantes, las cuales se desafectaron de sus bases sociales, incluyendo, claro está, el movimiento sindical, y por ello renunciando a sus bases política y deformando en un nuevo proyecto que veló por los intereses macro-económicos, la desigualdad social, etc. que hacían de la democracia poseer un carácter *híbrido* (Zapata, 2004), en cuanto descansa en la presencia simultánea de dos tipos distintos de instituciones, unas, las democráticas, como son los procesos electorales para designar a aquellos ciudadanos que ocuparan los puestos de representación popular, las otras, las autoritarias, heredadas de la dictadura militar (contenidas en la Constitución de 1980).

La “transición democrática” (1990-2010) involucró un cambio en las estrategias y métodos del sindicalismo, hacia un giro corporativo (Guzmán, 2004; Frías, 2008), dejando de lado la tradición y experiencia política que había sido obtenida de las fases anteriores del proceso de “lucha por la democracia” (Zapata, 2004), en la década de los 80’, principalmente. Así se sellaban las raíces de la lucha contra el Plan laboral de 1979, las demandas de democratización del régimen político; el fortalecimiento de la negociación colectiva; el paro y la huelga nacional como métodos de protesta y lucha sindical; las demandas referidas a la libertad sindical, etc. Del mismo modo, hubo recanalización de sus fuerzas hacia una orientación dialógica tripartita con el empresariado y el gobierno, a través de la mediación de los partidos políticos, lo cual resultó funesto para 20 años de afiliación sindical (Frías, 2008).

La consolidación de éste modelo sindical neo-corporativo (Guzmán, 2004), se produce en un contexto de flexibilización laboral del mercado de trabajo (Arrieta, 2003), la consecuente fragilidad de los derechos de los/as trabajadores/as (Soto, *et al.*, 2008), la mundialización de la producción (Campero, 2000), y la acelerada descomposición del actor sindical en el mundo del trabajo (Zapata, 2004; De la Garza, 2005). La multidimensional de éste fenómeno configura la consolidación de la asimétrica estructura de la relaciones laborales (Hyman, 1989), la cual fortalece una herramienta de control en la sindicalización y de disciplinamiento en la acción sindical, ya que no permite constituir un libre ejercicio de la afiliación, la libertad sindical, la acción y la negociación colectiva, limitando ésta última su margen de acción a términos estrictamente relacionados con las remuneraciones salariales, bonos y beneficios empresariales (Julián, 2012).

A comienzos de la década de los 90’ y en medio del proceso de estabilización de los marcos de la reestructuración productiva neoliberal, muchos trabajadores transitaron entre puestos y condiciones de trabajo precarias y flexibles (Leiva, 2000; 2009; Sisto, 2009), una base de desprotección, inseguridad e informalidad en el empleo (Portes y Hoffmann, 2003; De la Garza, 2011) la fragmentación y la mecanización productiva (Drake, 2003), y el acrecentamiento de los niveles de vulnerabilidad social (Hoenh, 2009). Estos fenómenos parecían acoplarse al proceso de configuración de un sindicalismo neo-corporativo (Guzmán, 2004), que debía comenzar a integrar la contingencia de las medidas y políticas neoliberales como parte de su programa de acción, de forma de no debilitarse aún más ante la amenaza de erosión de las bases estructurales de su columna medular: los grandes sectores productivos exportadores y el sector público (Díaz, 1995; Leiva, 2009).

Si bien el proceso de privatizaciones del año 1981 había conseguido desarmar muchos de los núcleos de la clase trabajadora y de un sindicalismo de corte más clasista (Díaz, 1995; Trafilar y Montero, 2001), será en los años 90’ luego del crecimiento de la tasa de afiliación, las huelgas legales, de las negociaciones y contratos colectivos, que comenzará un proceso de declinación y fragilidad de la actividad sindical. Ésta situación de fragilidad se caracterizaba y retroalimentaba con/de la configuración de pequeños sindicatos, con pocos afiliados, reducidos al ámbito de la gran empresa, y parte de un proceso de fragmentación de las endebles organizaciones sindicales; la existencia del paralelismo, la atomización y la falta de unidad; la existencia de gran número de sindicatos en situación de receso, etc., lo cual demuestra objetivamente, que el sindicalismo ha perdido fuerza en este contexto social (Espinoza y Yanes, 1998), pero aún así no clarifica ni

las causas específicas del proceso, ni las responsabilidades de la acción propia del sindicalismo como actor de su propia crisis (Julián, 2012).

En este artículo, pretendemos dar cuenta de una descripción general del panorama del sindicalismo en los años de la transición a la democracia (1990-2010), haciendo una revisión a los principales indicadores estadísticos que muestran el estado del sindicalismo en Chile. Para ello definimos cinco tendencias que marcan el proceso de constitución sindical en la actualidad, referidas a su precariedad, fragmentación y heterogeneidad. Por último planteamos algunas conclusiones con respecto este debate de forma de generar lineamientos y perspectivas del sindicalismo, re-organizando una propuesta de investigación empírica y de estrecha colaboración con los actores sindicales.

Cabe mencionar que éste artículo ésta generado desde el enfoque de la Investigación Participativa, la cual está relacionada con una experiencia de investigación permanente, de participación en distintas instancias sindicales (encuentros, reuniones, talleres y escuelas sindicales), como en espacios comunitarios, y en entrevistas en profundidad realizadas en los meses de Febrero-Marzo de 2011 y Junio-Julio de 2012 en distintas ciudades de Chile, a diferentes dirigentes sindicales, pero que se inicia como proceso el año 2006, en los primeros acercamientos a huelgas y procesos de negociación colectiva de distintos sindicatos, especialmente en la ciudad de Temuco (Región de la Araucanía). Desde ahí a la fecha, se ha constituido una relación de colaboración y retroalimentación entre organizaciones sindicales y ésta línea de investigación, lo cual ha dado forma al presente texto a través de sus diversas contribuciones y fuentes, y se ha cristalizado en el proyecto de investigación de Doctorado que desarrollo desde el año 2010 en el Institut für Soziologie de la Universidad Friedrich Schiller de la ciudad de Jena, Alemania.

2. Un sindicalismo heterogéneo, precario y fragmentado. Cinco tendencias.

La llamada “crisis del sindicalismo en América Latina” (Zapata, 2004), tuvo su correlato en Chile. Ésta crisis se extendió por dos décadas (1990-2010) hasta la actualidad (2012), caracterizada principalmente por bajas tasas de afiliación sindical, la tendencia a la inactividad de los sindicatos, el escaso crecimiento de la tasa de negociación colectiva, la fragmentación del mundo del trabajo e individualización de las relaciones laborales, con una respectiva heterogeneización y complejización de las formas de trabajo y composición de la clase trabajadora (Antunes, 2003)⁴ a partir de los cambios en el mundo del trabajo. A ello se suma un debilitamiento de la base social real de los sindicatos; una reducción de la conflictividad laboral; y la disminución de su influencia social en el plano de los debates de política pública. Todo esto pareció sentar las bases del agotamiento del discurso y la práctica sindical, y sus dificultades para dar respuestas satisfactorias a los retos planteados por el capitalismo global, con una profunda erosión y acelerada descomposición de los

⁴ Aquí podemos señalar algunos fenómenos como a) la aprobación de la ley de subcontratación (No. 20.123) el año 2007, como práctica institucionalizada del proceso de precarización de las condiciones de trabajo; b) las políticas-planes pro-empleo de gobierno y la instalación de la hegemonía de la *forma-empleo* precaria y flexible en estos programas; c) las lógicas de intensificación del trabajo por medio de un sistema de remuneraciones basado en la productividad del trabajador/a; d) la feminización de la fuerza de trabajo y la desigualdad(es) de género presentes en la actualidad; entre otros.

elementos y relaciones que permitían hablar de un actor colectivo, de un sujeto social (Díaz, 1995).

Si bien reconocemos que la “crisis del sindicalismo” más bien es un fenómeno propio de la heterogeneidad estructural latinoamericana y que está atravesada por diferentes tensiones temporales, con dinamizadores culturales, sociales, políticos, etc., en/para cada formación social, nos adentraremos a continuación en cada una de las dimensiones que hemos señalado como características estructurales que dan forma y representan el fenómeno concreto e histórico de la crisis del sindicalismo en Chile.

Tendencia I. Las bajas tasas de afiliación sindical

Según las cifras del 2011 (⁵) existían alrededor de 10.310 sindicatos activos, con una población total de afiliados/as de 892.365 trabajadores/as, lo cual representaba un 11,8% de la fuerza total ocupada y un 14,1%, si se considera tan sólo a los asalariados del sector privado, la población de servicios y trabajadores/as por cuenta propia (con potencial de sindicalización), que se encuentran en sindicatos activos. Esta tendencia contrasta con la realidad de países de la región latinoamericana, como Argentina, Brasil, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Uruguay, en donde el crecimiento de las tasas ha sido más alto y ha existido un proceso de fortalecimiento, en contraste con países como Costa Rica, Colombia, Chile, Ecuador, Guatemala y México, los cuales presentan un estancamiento o debilitamiento en el poder de sus sindicatos⁶.

La evolución de la tasa de sindicalización en la década de los 90’ muestra que en sus primeros años (1990, 1991 y 1992), los saltos en materia de afiliación fueron considerables. En 1990 un 13,4% del total de la población ocupada se encontraba afiliada, lo cual llegó a un histórico 15,1% en 1991 (el porcentaje más alto en las últimas dos décadas), y alcanzando un 14,8% en 1992 que inaugura el decrecimiento de la tasa de afiliación sindical hasta un 10,7% en 1999.

Éste fenómeno va de la mano de las expectativas que se generaron el conjunto de los actores sociales sobre el proceso “transición democrática”, y especialmente de parte del mundo sindical (Zapata, 1992; Trafilaf y Montero, 2001), ya que en los primeros años se esperaban se realizaren mejoras en las condiciones de trabajo, fortalecimiento de la negociación colectiva y consolidación de la libertad sindical, lo cual alimentó un sentimiento de movilización y de identificación con las organizaciones laborales, con crecimientos en las tasas de un 2% en relación a 1989. En definitiva no fue realizado por ninguno de los gobiernos de la Concertación (1990-1994, y 1994-2000), sino que al contrario, consolidó las condiciones de flexibilización y precariedad laboral, además del debilitamiento de las organizaciones de trabajadores, lo cual a su vez impactó en las tasas de sindicalización de forma negativa, ya que detuvo el motor dinamizador del proceso de

⁵ Fuente: Compendio estadístico de la Dirección del Trabajo (1990-2011).

⁶ Aún así las tasas de sindicalización siguen siendo bajas en la región, con excepción de Argentina con un 37%, seguida por Uruguay con un 25% y Brasil con 19,1%. (Almeyra y Suárez, 2009).

afiliación: un respaldo político orgánico a las demandas de los trabajadores y la promoción de una política de fortalecimiento del actor sindical.

Si bien Salinero (2006) señala que “las variaciones de la afiliación sindical se muestran sensibles a los cambios en la composición de la fuerza de trabajo ocupada, especialmente por la mayor importancia relativa de los trabajadores por cuenta propia y de las mujeres en la fuerza de trabajo asalariada”, ésta variación no llega a ser significativa para explicar los cambios producidos en la tasa de afiliación desde los primeros 3 años de 1990 hacia la actualidad, ya que la estabilización de las tasas de afiliación, entre 1993-2010, con una tasas entre el 12,9% (1994) y el 11,4% (2010), con una tasa promedio del 11,7%, no muestran significativos cambios, sino que se refieren más bien a fenómenos macroeconómicos, como la crisis asiática en la década de los 90’, como a las disposiciones en materia de política laboral. Además éste fenómeno se replica en la medición de la tasa de sindicalización tan sólo para los trabajadores dependientes, con una variación decreciente en la primera década, de 19,2% en 1990 a un 14,5% en 1999, y su estabilización entre el 14,8% en 2000 y un 15,8% en 2010⁷. Ésta última medición descarta considerablemente la tesis acerca de la centralidad de los cambios productivos ocupacionales como el factor central de la explicación del fenómeno de la baja afiliación sindical.

Creemos que la escasez de un aumento en las tasas de sindicalización constituye uno de los síntomas de la falta en el imaginario de los/as trabajadores/as, en cuanto a concebir al sindicalismo como una herramienta colectiva de acción, organización y representación eficiente de sus intereses en el mundo del trabajo, lo cual es un fenómeno que comporta una multidimensionalidad de características, que detonan algunos de los núcleos problemáticos del sindicalismo en la actualidad.

Tendencia II. El decrecimiento de la negociación colectiva

La tendencia que se observa en la afiliación sindical, con un alto crecimiento en los primeros años de la década de los 90’ y su decreciente tendencia y estancamiento, pueden ser observadas en correlación con el fenómeno de la negociación colectiva en Chile.

Es claro que en Chile la legislación laboral desactiva la necesidad de los contratos colectivos, con el enfoque de impulsar las negociaciones individuales, o de obtener los mismos beneficios a partir de un proceso de negociación colectiva para los/as trabajadores/as sindicalizados como no sindicalizados (Julián, 2012). Además, las formas de contratos colectivos permiten que se pueda negociar un convenio con el empleador, sin la necesidad de que los/as trabajadores/as posean sindicato (Salinero, 2004).

Además se debe agregar que el mayor porcentaje de instrumentos colectivos en Chile es realizado por sindicatos (78%) en contraste con grupos negociadores de

⁷ Sólo es posible observar dos puntos que rompen ésta tendencia. La primera en el año 2008, con una tasa del 16,1%, y la segunda en el año 2009 con una tasa de 17,5%. Si bien esto permitiría hablar del un proceso ascendente en la afiliación sindical, contrasta con estabilización de la tasa en 2010 en un 15,8%, y en el 2011 con un 15,7%.

trabajadores no sindicalizados (22%), lo cual representa un ensanchamiento de las diferencias entre ambas, en relación al año 2001, donde los primeros alcanzaban un 56,2% del total de los instrumentos colectivos obtenidos por grupos negociadores. En ésta serie de datos también es posible observar la caída del número total de instrumentos colectivos entre los años 1993 hasta el 2001. En el caso de los sindicatos pasaron de 1.803 instrumentos colectivos obtenidos en 1993, a 1.285 en el año 2001. Mientras que los grupos negociadores de trabajadores no-sindicalizados que alcanzaban entre contratos y convenios instrumentos colectivos un promedio de 1.139 instrumentos colectivos entre los años 1990-1995, sufrieron un decrecimiento hasta los 1.000 en 2002, y desde allí un proceso de estabilización entre los 465 en 2003 y un 565 en 2010, y un considerable crecimiento en 2011 a los 659 instrumentos colectivos, de los cuales 440 son convenios colectivos, mostrando la emergencia de un núcleo negociador e interlocutor importante en las relaciones industriales, como intensión del empresariado de desincentivar la formación de sindicatos y el conflicto laboral.

Aún así el crecimiento de los instrumentos colectivos celebrados por sindicatos, ha estado marcado por un crecimiento sostenido desde el año 2005 a la fecha. Se pasó de 1.595 instrumentos colectivos en 2005 a 2.349 en 2011, con un crecimiento del 32% en 7 años. Queda entre paréntesis el año 2009, en el cual las tasas de sindicalización crecieron significativamente, pero en términos de negociación colectiva e instrumentos colectivos por parte de los sindicatos, significó una baja de un 7,3%, y un 7,9% en los instrumentos obtenidos por los grupos negociadores no-sindicalizados. Esto claramente tuvo su relación con las tácticas empleadas por el sindicalismo en relación a la crisis capitalista de 2009, las cuales implicaron un retroceso y una adaptación a los imperativos empresariales de ajustes productivos.

Por otra parte, éste crecimiento en el número de instrumentos no se ha reflejado de forma significativa en el número de trabajadores bajo la cobertura de un instrumento colectivo. La negociación colectiva en Chile involucra, a través de la vigencia de instrumentos colectivos (convenios y contratos de trabajo), a tan sólo 311.196 trabajadores/as para el año 2011. De este total, 275.240 están sindicalizados, es decir el 88,4%, lo que significa que los instrumentos colectivos tan solo cubren al 30,8% de los/as trabajadores/as en sindicatos activos en Chile. Esto se asemeja al 30% de 1993 con un total de 205.762 trabajadores bajo un instrumento colectivo de un total de 684.361 trabajadores en sindicatos activos. Si consideramos el total de la fuerza ocupada en Chile al último trimestre de 2011⁸, es decir 4,560 millones de personas, podemos concluir que tan sólo un 6,8% de los trabajadores en Chile se encuentra involucrado en un instrumento colectivo, lo cual exhibe el nivel de desprotección e individualización de las relaciones laborales en el país, y el contexto asimétrico que el sindicalismo debe afrontar con el fin de asegurar mejores condiciones de trabajo.

Tendencia III. Fragmentados y atomizados

⁸

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Series 1990-2011. División del Trabajo. Santiago, Chile.

Es posible identificar diferencias significativas en términos de concentración y fragmentación, a partir de los tamaños y características de los sectores productivos en donde la sindicalización se hace efectiva. Por ejemplo, el sector que comprende el mayor número de sindicatos activos (1991) es el sector de Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones. El total de su población afiliada es de 144.644, lo que significa un promedio de 72 trabajadores por sindicato. Mientras que en el sector de Intermediación financiera son 191 sindicatos y 38.042 sindicalizados, lo cual significa un promedio de 199 trabajadores por sindicato. Por otra parte es posible identificar la concentración de un núcleo importante en el sector del Comercio por Mayor (Retail), donde se encuentra el mayor número de población afiliada con 183.104 afiliados/as, y un total de 1714 sindicatos, con un promedio de 106 trabajadores/as por sindicatos. Esto muestra cómo se desarrollan tendencias diversas por los sectores de la producción referentes a la concentración, dispersión y fragmentación de los afiliados, lo cual está imbricado con las actuales condiciones de trabajo y la legislación laboral. En términos totales de trabajadores sindicalizados, en relación al número total de sindicatos activos, obtenemos un promedio de 86 trabajadores por sindicato en Chile para el año 2011.

En comparación a años anteriores podemos observar como en los distintos sectores se produce un fenómeno de las mismas características. El sector transporte para el año 1991 poseía 1.168 sindicatos activos, con un total de 101.636, lo que daba como promedio 87 trabajadores/as por sindicato. En el caso de intermediación financiera se da una tendencia distinta, ya que en 1991 existían 223 sindicatos activos, con un total de 32.429 trabajadores/as afiliados, lo cual implica un promedio de 145 trabajadores/as por sindicato. Es claro que la tendencia ha sido desigual en términos de sectores, y ha avanzado por distintas características en distintas direcciones. Mientras que en cifras totales vemos que las variaciones por año en términos de afiliación y número de sindicatos activos, encontramos una correlación hasta el año 1999 manifestada en el decrecimiento de los trabajadores sindicalizados y el decrecimiento correspondiente del número de sindicatos⁹.

Lo que nos señalan en términos generales los datos es que el crecimiento del número de sindicatos no está relacionado con el crecimiento de la tasa de afiliación sindical, sino que habla de una tendencia de la fragmentación y atomización de la población sindicalizada en sindicatos cada vez de menor tamaño, lo cual representa un limitante para el poder colectivo de los trabajadores organizados. Las tendencias al crecimiento y decrecimiento del número de la población afiliada, es proporcional con la tendencia en el número de sindicatos activos, y además se observa una tendencia a la creación de mayor número de sindicatos en relación al crecimiento de la población afiliada. El año 2000 marca un hito en éste sentido ya que a contra-tendencia de los años anteriores, se observa un crecimiento de la población afiliada, el cual no se experimentaba desde el año 1995, con una consecuente caída en el número de sindicatos. Podría decirse que ésta situación se restituye en los años 2007-2008, hacia la concentración, donde existe un mayor número de sindicatos y de población sindicalizada.

Con respecto a las particularidades sectoriales, a fines de 2011, el total del empleo en el sector de Comercio al por mayor y menor, representaba 1.547.290 del total de la

⁹ Fuente: Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. 1990-2011. División del Trabajo. Santiago, Chile.

población ocupada¹⁰. Si consideramos que el número total de afiliados es de 183.104, obtenemos que su tasa de afiliación es de un 11,8%, es decir, un 3% bajo la tasa promedio. Mientras que sectores que poseen menos trabajadores, como Suministro de Electricidad, gas y agua, con 57.940 trabajadores, presentan una afiliación de 11.478, es decir un 19,8%, que se encuentra 5,7% sobre la tasa promedio de afiliación sindical. Este ejemplo muestra como las tasas de afiliación y de concentración varían de acuerdo a la estructura de los sectores productivos.

Tendencia IV. La “conflictividad laboral” y el consenso

Entre los años 1990-1993 se realizan en total de 886 huelgas legales. El año 1991 vuelve a ser icónico, no tan sólo por el número de huelgas realizadas, 219, sino por el número de trabajadores involucrados en ella, el cual asciende a 45.910 trabajadores, la cual no vuelve a superarse, pese al crecimiento de un 27,2% de la población total sindicalizada (191.010 de trabajadores/as) al año 2011. También en estos primeros destaca el año 1990 con el mayor promedio de duración de las huelgas (15 días), justo el referente establecido en el marco de la legislación laboral como la duración de la huelga legal, sin que en ningún año siguiente vuelva a repetirse o elevarse tal número promedio. Mientras que el año 1992 se registra el máximo de duración de días de huelga con 2.975 días totales, cifra que no se volverá a repetir ni a sobrepasar en los siguientes 20 años. Esta tendencia de los primeros cuatro años de transición democrática (1990-1993) muestra las bases de un sindicalismo distinto al que se articulará en las décadas siguientes, y que constituye parte de un periodo caracterizado por “las posibilidades de expresión del contexto democrático, así como también un alto crecimiento económico del país. Ambos factores plantean el momento propicio para que los trabajadores impulsen una demanda que retribuya su participación en dicho crecimiento.” (Espinoza, 2007: 4).

Los finales de la década del 90’ consolidaban un modelo sindical que ya no se basaba en la herramienta de la huelga, y estaba marcado por las consecuencias producidas para el empleo por la crisis asiática¹¹. En el año 1999 era posible identificar un decrecimiento del 51,7% en relación al número de huelgas efectuadas en 1993; una baja del 57,4% en los trabajadores involucrados; una reducción de un 50,3% en la duración de los días totales de la huelga; y con una baja de un 66,9% en los costos días personas.

Entre el año 2000-2006 destaca un total de 1345 huelgas legales e ilegales (Espinoza, 2007), las cuales incorporan al sector público, para el cual las huelgas son ilegales. En ciclo de huelgas del año 1998-2006 se encuentran como principales causas de

¹⁰ Fuente: Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. 1990-2011. División del Trabajo. Santiago, Chile.

¹¹ En ésta dirección nuestra tesis es contraria a la de Espinoza quien señala que éste tercer período del conflicto sindical se extendería desde 1990 a 1997, lo cual para nosotros parece incomprensible, ya que observando los mismos datos que ella analiza en su texto (Espinoza, 2007) da cuenta de un cambio en el período 1993 al 1997, con una baja sostenida de todos los indicadores del conflicto laboral. Por ello creemos aquí se prepara o modela una caída de la actividad sindical, en un breve margen que instala una etapa de inactividad, que será parte importante para entender el fenómeno de la reacción del sindicalismo ante la crisis asiática de 1997 al 2000, y sus residuos el 2001.

la huelga (Amstrong y Aguila, 2006) motivos estrictamente económicos con un 70,4%, siguiéndola con un 7,4% las protestas por cambio de dependencia o propiedad de la empresa, y con la misma cifra el reclamo por las condiciones generales de trabajo (Espinoza, 2007). Así los motivos principales de huelga se van consolidando a un modelo corporativo sindical (Ross, 2007), tanto en el sector privado, como en el sector público.

Por otra parte, el dinamismo del conflicto laboral durante el proceso de “transición democrática” (1990-1997) tuvo como principales ejes sectores de la producción como la Industria (41,7%), la Minería (25%), y Transporte y comunicaciones (20,8%). Ésta estructura concentrada del conflicto laboral procedió a una mayor diversificación en el período entre 1998-2006, con una presencia de sectores como el comercio (con un 3,7%), gobierno y sector público (14,8%), construcción (7,4%) y servicios financieros (7,4%). A ello debemos agregar en éste período, una crisis de los núcleos anteriores del conflicto laboral, con una baja en Minería (-13,9%), Industria (-19,5%) y Transporte y comunicaciones (-12,5%). Esto se graficará en el número de huelgas que se realizarán en estos últimos tres sectores entre los años 2006-2011, las cuales ascenderán a 51 huelgas en Minería, 101 en Transporte y Comunicaciones, y 262 en Industria.

Según López (2009: 7):

“es probable que en vez del predominio de la acción política –centrada en los intentos de influir en las decisiones gubernamentales y legislativas-, estemos presenciando un nuevo protagonismo de la acción directa sobre las empresas en la agenda sindical, sobre todo protagonizada por colectivos que hasta ahora no habían logrado un reconocimiento cabal de sus propios intereses en las habituales instancias de representación sindical”.

Creemos que éste diagnóstico acompaña la tensión entre el proyecto corporativo, dominante en el sindicalismo chileno de las dos últimas décadas, y un proyecto sociopolítico con rasgos *movimientistas* (Moody, 2001; Julián, 2013), que define lo político “más allá” de las relaciones partidarias e institucionales, encuentra su soporte ético en “lo comunitario”, “lo ciudadano” y en la acción de los actores sociales, reordenando simbólicamente el carácter del trabajador y el trabajo (Julián, 2012).

A nuestro parecer esto genera un nuevo núcleo de conflicto en el seno del sindicalismo nacional, lo cual contrasta con, primero, a) *el marco de un nuevo contexto político en 2011*: con el segundo año de un nuevo gobierno de coalición de partidos de derecha, donde se registraron en el plano de los espacios laborales 183 huelgas efectuadas¹², las cuales involucraron a 22.698 trabajadores con un total de 2.227 días, y un promedio de duración de 12,2 días. Contrasta con el 2010, donde pese a haber menos huelgas (174), involucró la participación 31.799 en total, mientras que la duración

¹² Las huelgas aprobadas, por lo tanto legales, resultaron ser 735, pero tan solo se efectuaron de ellas 183. además se deben agregar las huelgas votadas, que no se efectuaron por el requerimiento de los buenos oficios, de acuerdo al Art.374 bis. En el año 2011 alcanzó a 613 casos

promedio fue similar (12,5 días)¹³. La mayoría de las huelgas se produjo en el sector Servicios, el cual recordemos se encuentra altamente feminizado, con 51 huelgas efectuadas, lo cual implicó a 5.055 trabajadores/as. Luego le sigue el sector de la Industria con 37 huelgas y 3.340 involucrados en las huelgas. Resulta curioso que sector con alta sindicalización como Suministro de Electricidad, gas y agua con un 19,8%, solo hayan efectuado una huelga en 2011 con 103 trabajadores/as involucrados. Y segundo, *b) las tendencias a la legalización del conflicto laboral*, esto por medio de los requerimientos de oficios, una disposición introducida al código del trabajo el año 2001, los cuales han conseguido direccionar las huelgas aprobadas hacia procesos de negociación y diálogo con el empleador antes de hacer efectiva la huelga. Esto se grafica en que de las 6.860 huelgas aprobadas entre 1997-2011, tan sólo se han efectuado 2.026, es decir un 29,5% del total.

Cabe resaltar que en Chile está permitido el remplazo de trabajadores/as en huelga legal, luego de 15 días de haberse hecho efectiva la misma¹⁴. Esto a la vez reduce el poder de presión que pueden generar los/as trabajadores/as de forma de obtener los beneficios propuestos y de acelerar el proceso de negociación (Julián, 2012).

Tendencia V. Flexibilidad y Precariedad

A la vez, la diversificación de las tipologías de empleos y trabajos precarios ha generado un nivel de desprotección e inseguridad de un conjunto de la población ocupada en Chile. Aquí podemos señalar algunos fenómenos importantes como a) la aprobación de la ley de subcontratación (N° 20.123) el año 2007 (Caamaño, 2007), como práctica institucionalizada del proceso de precarización de las condiciones de trabajo (Silva, 2007); b) las políticas-planes pro-empleo de gobierno y la instalación de la hegemonía de la *forma-empleo* precaria y flexible en estos programas; c) las lógicas de intensificación del trabajo por medio de un sistema de remuneraciones basado en la productividad del trabajador/a; d) la feminización de la fuerza de trabajo y la desigualdad(es) de género presentes en la actualidad; entre otros.

La flexibilidad laboral manifiesta la existencia de una heterogénea variedad de relaciones laborales, las que van desde aquéllas que externalizan al máximo la relación con el trabajador y debilitan el compromiso ligado a la relación laboral clásica, hasta otras que, conservando las obligaciones entre empleador y asalariado, introducen cambios en el contrato que afectan el desempeño laboral y la calidad del empleo asalariado de manera significativa (Henríquez y Riquelme, 2006). Esto va sumado a condiciones “atípicas” de trabajo, en un contexto de flexibilización laboral y de trabajo indecente (Henríquez y

¹³ Este fenómeno es significativo al considerar que va en contra tendencia de los hechos que caracterización el año 2011 en Chile: la movilización social, la emergencia de actores sociales, y la organización ciudadana.

¹⁴ Además sucede, al igual que en el caso de las prácticas antisindicales, que la sanción de parte de los organismos del estado por la contratación de trabajadores/as en los primeros 15 días de huelga, se traduce en multas que no resultan significativas y nuevamente son dispositivos disciplinares utilizados por las clases empresariales en Chile para debilitar el sindicalismo y su acción.

Riquelme, 2006) que potencian la incertidumbre, la vulnerabilidad y el miedo como factores subjetivos estructurales en el proceso de sujeción en el trabajo¹⁵, apuntando a un compromiso moral, en un contexto de flexibilidad de las relaciones laborales.

El sindicalismo, en la actualidad, encuentra una heterogeneidad de formas, ha diversificado de cierta manera su capacidad de representación y direcciones políticas, desbordando las posibilidades institucionales de organización. Es un fenómeno contradictorio en donde su estructura se ha fragmentado, por una parte, en una serie de centrales sindicales, federaciones y confederaciones, mientras que por otra, ha organizado y nucleado a “nuevos/as” trabajadores/as, con distintas expectativas sociales, que dan paso a una reconfiguración del mapa sindical en Chile (Arbazúa, 2008; Calderón, 2008; Nuñez, 2008; Aravena, 2009). Por otra parte, las dinámicas de institucionalización de la acción del sindicalismo, se reflejan en la instalación de los tribunales y defensores laborales, y el rol de las inspecciones del trabajo, que parecen ser el reflejo de la externalización de un sindicalismo frágil, al cual no se le han dado las herramientas para fortalecer los procesos de negociación y fortalecer la acción sindical en la asimetría de la relación capital/trabajo¹⁶.

También es posible identificar, que si bien a nivel nacional la diferencia entre tasas de afiliación sindical de hombres (15,3%) es mayor a la de mujeres (12,1%), existen sectores donde existe un fenómeno de feminización de la afiliación sindical, es decir, la población femenina afiliada está sobre el 50% la población total. Tal es el caso de Hoteles y Restaurantes, (54,4%), Administración pública y defensa (53,1%), Enseñanza (59,2%), Servicios Sociales y de Salud (79,3%), y Comercio al por mayor y menor (50,2%). Por otra parte existe una clara diferencia en las tasas regionales de sindicalización. Mientras existen regiones como Antofagasta que alcanzan un 23,1% y Atacama con un 19,1%, existen otras regiones como el Maule con un 6,1%, la Araucanía con 7,3% y Coquimbo con un 8,7% , resultados que se encuentran profundamente bajo la media, y que están relacionados a las características socio productivas de cada región¹⁷.

En este fenómeno es posible distinguir dinámicas de continuidad y dinámicas de irrupción (Julián, 2013). Las nuevas formas que ha asumido la organización de los/as trabajadores/as en cuanto a buscar figuras de colectivos, coordinadoras, etc., que escapan a las figuras legales de sindicatos, federaciones y confederaciones, muestra nuevas

¹⁵ Entre estas nuevas formas que escapan al estatuto clásico de asalariado en el que se basa el sistema de protección laboral y social, se encuentran los Trabajadores periféricos, que corresponde a trabajadores que conforman claramente la periferia de la empresa, con relaciones en el límite de lo laboral-comercial; los Trabajadores/as con vínculo laboral débil e inestable, que incluye las modalidades de trabajo flexible en varios aspectos, con vínculos laborales debilitados; y los Asalariados/as en condiciones flexibles, que incluye asalariados cuyos contratos tienen flexibilidad horaria, salarial y/o polifuncional (Henríquez y Riquelme, 2006).

¹⁶ Creemos que la ineffectividad de los tribunales y defensores laborales, no puede solo ser buscada en los resultados de los juicios y los casos *per se*, sobre demandas y resoluciones, etc., sino que en el éxito de individualizar las problemáticas laborales y “externalizarlas” hacia otra área de la empresa: el estado.

¹⁷ Por ejemplo en el caso de la Región de Antofagasta, en el sector Minas y canteras, existen 66 sindicatos, los cuales representan 16.894 trabajadores afiliados. El total de la población ocupada en el sector son 59.490 personas en la región. Esto implica una tasa de afiliación sindical de un 28,3%.

expresiones de parte del mundo del trabajo, tratando de desafiar los niveles de, por una parte, la *vigilancia* y *castigo* de parte de los/as empleadores/as (en la constitución del sindicato), como por la desafiliación entendida como una limitante normativa-legal para los/as trabajadores/as más precarizados/as y explotados/as del sistema productivo. Esto a la vez constituye la irrupción de una nueva subjetividad al interior de la multiforme fuerza que es llamada hoy movimiento sindical (Leiva 2009; Julián, 2013).

Dentro de las diferentes tipologías que asumen las organizaciones sindicales, es claro evidenciar una evolución significativa desde 1990 a 2011 en la formación de los sindicatos interempresas. La problemática surgida referente a la figura de empresa y Rut de la empresa (Calderón, 2008; Durán y Kremerman, 2008) es la que representa problemas para efectuar la acción colectiva de los trabajadores en la actualidad. Los sindicatos interempresas, que surgen como parte del conflicto de las empresas con multirrut y la subcontratación (Silva, 2007), en 1991 alcanzaban los 571, decayó a 452 sindicatos activos en 2000, mientras que en 2011 alcanzaron los 1.152. Esto significa un crecimiento en 20 años de más de un 100%. Lo cual queda de manifiesto en los 580 sindicatos que de una u otra forma se han estructurado en relación al periodo de transición. Cabe también resaltar el caso de los sindicatos transitorios, los cuales en el año 1991 representaban 248 sindicatos, llegando a caer hasta los 176 en 1997, para comenzar a recomponerse en el año 2001 con 238 y un crecimiento del 27,7% en 2002. En 2011 alcanzan los 305 sindicatos, aunque con un claro síntoma de estancamiento en relación a los últimos 3 años, y lejos de los 394 del año 2004. Similar es el caso de los sindicatos independientes que deben reconocer en 2004 un año histórico con 2.873 sindicatos, lo cual se encuentra lejano a los 2.502 actualmente. La particularidad de los sindicatos independientes es que no sufrieron la baja en su número en el período 1994-2000, como si lo hicieron los sindicatos de trabajadores de empresa, y más bien ha tenido un impacto en los años 2007-2008, con una baja del 18%. Lo que es claro es que el crecimiento de 2010 a 2011 de 490 sindicatos, ha significado el crecimiento de todos los tipos de sindicatos, excepto del transitorios (-1). Este último caso debe estar relacionado de la desafiliación de 2.652 trabajadores/as desde 2010 a 2011 en sindicatos de éste tipo¹⁸.

Esto puede hablar de la consolidación de una lógica de diálogo de los actores en el sector en torno al proceso de negociación colectiva, o de un debilitamiento de las organizaciones en el plano de convocar a la realización de la huelga legal para la obtención de un contrato colectivo, lo cual se encuentra relacionado directamente con las sanciones que están relacionadas a la actividad sindical en la legislación chilena¹⁹.

¹⁸ No es imposible determinar si este hecho está relacionado directamente con la desaparición del sindicato en cuestión, o con un fenómeno transversal de desafiliación de acuerdo a las características de los sindicatos transitorios, ya que el promedio de los trabajadores afiliados a un sindicato transitorio es de 105 por sindicato, lo cual destacaría la presencia de una desafiliación tendencial en los sindicatos transitorios, más la explicación de la desaparición de más de 2.000 trabajadores por la desaparición de las actividades de un sindicato en particular.

¹⁹ El año 2008, la Encuesta Laboral consultó a dirigentes sindicales de todo el país acerca de su percepción de cuáles serían las causas de la no participación sindical, siendo la respuesta más recurrente (47%) que los trabajadores no lo harían por temor a consecuencias negativas en el trabajo, lo cual está asociado a las prácticas antisindicales y desleales en el trabajo de parte de los empleadores.

III. Conclusiones.

Como hemos visto, el sindicalismo en Chile, sigue siendo atravesado por fenómenos de debilitamiento interno, fracturas y divisiones, los cuales son fenómenos propios de las organizaciones que se descomponen al reproducirse en un contexto de fragilidad y vulnerabilidad estructural, y con la dificultad de no allanarse a procesos de democratización que posibiliten la apertura de los canales de participación y la acción de sus (no) miembros. Por otra parte, el objetivo de la cultura empresarial laboral de dificultar la afiliación sindical, y en otros casos simplemente prohibirla, hace que un clima de diálogo social y de participación simétrica en las relaciones laborales se vuelva extremadamente difícil y marcado por el sello de las instituciones autoritarias en materia laboral en el país. La continuidad del protagonismo del actor empresarial en la presente matriz de relaciones laborales, vuelve el problema en un eje de la economía política de las relaciones industriales en Chile (Hyman, 1989).

Como desafío histórico para el sindicalismo está planteada el cambio del modelo de relaciones laborales instaurado durante la dictadura militar (1973-1989), la que genera aún un límite objetivo con el cual los/as trabajadores/as cuentan para su organización y defensa de sus intereses a través de la figura del sindicato, la negociación colectiva y la huelga legal, y que en definitiva involucrará, a mediano plazo, una reformulación táctica de la relación entre partidos políticos y movimiento sindical en búsqueda de una reforma política en materia laboral.

Al parecer, 22 años de dirigencias sindicales de militantes de los partidos de la Concertación en la principal central sindical del país (la Central Unitaria de Trabajadores), estuvieron caracterizados tanto por altas dosis de oportunismo, corporativismo y lobby político de sus dirigentes, como por la frágil adaptabilidad en los escenarios político-complejos de la transformación de las relaciones laborales a nivel internacional, lo que queda de manifiesto en sus formas de resignación y sumisión disciplinada a los cambios introducidos en materia de flexibilización laboral. Aún así, se promovieron con gran éxito los procesos de educación en materia sindical, la preparación de nuevos liderazgos, el conocimiento de la legislación laboral y las herramientas institucionalizadas para la protección del trabajador, produciendo una generación de sindicalistas con un gran manejo oratorio y con conocimiento avanzado de las restricciones legales y los derechos laborales (Baltera y Dussert, 2010). Esta es una constante que podemos constatar en nuestras entrevistas con trabajadores de distintos sectores productivos, edades y género: un vasto conocimiento del código del trabajo y del funcionamiento de las instituciones estatales ligadas a la fiscalización y mediación de los conflictos laborales²⁰.

²⁰ En la actualidad trabajamos en el análisis de 25 entrevistas a dirigentes sindicales chilenos, lo cual a la fecha nos ha ayudado parcialmente a dar con algunas coordenadas para entender las motivaciones, expectativas, etc., que movilizan a la dirigencia sindical, y cuáles son los perfiles de los/as trabajadores/as que asumen éstas labores. Éste trabajo se enmarca dentro de mi proyecto de tesis Doctoral.

A la vez, es probable que las experiencias de crítica y resistencia a los poderes anidados en la “nueva” estructural sindical (Julián 2013), que han sido tomados instrumentalmente por muchos discursos y actores en el espacio político ante la permeabilidad de la estructura sindical, sean de cierta forma sintetizados en nuevas corrientes sindicales, para comenzar a cuestionar y reconstruir la actual organización sindical en el país. Éste fenómeno es sincrónico con las nuevas perspectivas y orientaciones para las nuevas subjetividades que afloran en el mundo de la (des) organización de la clase trabajadora, y como parte de una praxis crítica, destructora y propositiva que constituye en la actualidad la emergencia de movimientos y actores sociales contra-hegemónicos (Mira, 2011; Segovia y Gamboa 2012).

En esta misma dirección, y dado el contexto político-social en Chile en los últimos dos años, la interpelación al sindicalismo de parte de los actores sociales, constituye un desafío para nueva dirigencia, de forma de generar un diálogo horizontal y convertirse en interlocutor válido en la movilización social (Mira, 2011; Segovia y Gamboa, 2012). Seguro esta constituye una de las demandas que los movimientos sociales le harán al sindicalismo, y del cual seguramente habrá una permeabilidad a reconocer en ellos un campo de experiencias de los cuales sacar un aprendizaje, en cuanto a revitalizar las formas de identificación y proceder en acciones colectivas hacia demandas que se articulen desde el mundo del trabajo.

Por otra parte, nos encontramos ante la tensión objetiva, en cuanto a generar lazos directos con/entre los/as trabajadores/as más precarios que adolecen procesos de aislamiento, sobreexplotación, desprotección y vulnerabilidad en sus puestos de trabajo, y el imaginario fordista del trabajo que aún moviliza la praxis del sindicalismo tradicional. En ésta materia, el constituir y apoyar la formación de organizaciones y colectividades que aglutinen y reúnan a estos sectores de trabajadores/as precarios de forma de promover su coordinación y formación en derechos laborales parece ser una de las necesidades que se instalan como desafíos en el seno de la clase trabajadora apuntando a su reconstrucción como sujeto político-social.

Seguro lo que hemos señalado hasta acá serán algunas de las formas que de seguro encontrará el sindicalismo de manera de fortalecer su unidad sindical en éste contexto heterogéneo del trabajo (Antunes, 2003), y trabajadores/as (De la Garza, 2005), con el fin potenciar un proyecto democrático y participativo en su seno. Recordamos que en esa dirección se interponen las tensiones con respecto a una visión de género que no sea tan solo fetichista y discursiva, y por otro una visión internacional en referencia a los procesos de transnacionalización y mundialización de la economía que integre la complejidad que asume el sindicalismo y la clase trabajadora al constatar los fenómenos de migración e inmigración que atraviesan los cambios económicos, políticos, sociales y culturales en la actualidad.

A ésta altura, y dado el nivel de dinámicas antes comentadas y los núcleos de tensión antes expuestos, ¿No será necesario proyectar una refundación y redefinición del sindicalismo en Chile? Aunque sabemos que esto, más que ser un problema teórico, constituye un problema propiamente práctico, el cual creemos cobra vida en la dialéctica actual de reordenamiento y reexploración del mundo sindical desde sus actores, constamos

que una refundación no apelaría a la destrucción, a la eliminación y el tachado de las formas existentes, sino que más bien en su transformación (de su forma), adecuación (dialécticamente) de sus contenidos, y la reactivación en una nueva dirección, proyecto, objetivo, etc., a partir de la resolución de los núcleos en tensión, con la idea de reconfigurar un imaginario de la clase trabajadora como un espectro más amplio, heterogéneo, diverso, simétrico en su composición y relación de poder(es), que implique un desarrollo armónico y democrático (directo) al interior de las estructuras y métodos organizativos de los/as trabajadores/as.

La refundación va a acompañada de un aprendizaje colectivo (saber) y un ejercicio de las actuales condiciones de asociatividad (hacer), que se manifiestan en el fortalecimiento de los lazos de identidad y colectividad por la promoción de una cultura, de un referente simbólico que agrupe y llame a la re-creatividad, al ocio y a la conciencia social.

Aquí se encuentran algunas bases para sentar los pilares de un nuevo proceso de organización e identidad de/por la clase trabajadora en Chile, y a la vez una promoción intelectual crítica y cooperativa en la generación de espacios, articulación de redes y nuevas prácticas de investigación de la compleja y heterogeneidad estructural de la realidad laboral en el país.

VI. Bibliografía

Almeyra, Guillermo y Carlos Suárez. “Sindicalización, sindicatos y experiencias extra-sindicales actuales en algunos países de América Latina” en Observatorio Social de América Latina. Buenos Aires: CLACSO. Año X, N° 26. 2006

Antúnez, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Herramienta. Taller de Estudios Laborales. 2003

Antúnez, Ricardo. *Los Sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Herramienta. Taller de Estudios Laborales. 2005

Aravena, Antonio. “La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?” En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I*. Compilado por Julio César Neffa, Enrique De la Garza y Leticia Muñiz, 397-427. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICYT, 2009.

Arbuzúa, Enrique. “Acción sindical de trabajadores contratistas”. En *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, editado por Álvaro Soto, 79-88. Santiago, Chile: LOM ediciones, 2008

Arrieta, Adolfo. “Mercado de trabajo, organización, representación sindical y gremial”. Santiago, Chile. Oficina Internacional del Trabajo. 2003

Atria, Raúl. “Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales”. *Serie Políticas Sociales*. No. 96. Santiago, Chile: CEPAL-ECLAC, 2004

Baltera, Pablo y Juan Pablo Dussert. “Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales”. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. Dirección de Estudios, 2010.

Caamaño, Eduardo. “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios” En Revista *Ius Et Praxis*. Año 13. No. 2. (2007): 157 – 194.

Calderón, Ricardo. “Nuevas expresiones sindicales desde la precarización del empleo. El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre”. En *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, editado por Álvaro Soto, 111-133. Santiago, Chile: LOM ediciones, 2008.

Caputo, Orlando y Graciela Galarce. “Salarios, ganancias y sindicalismo” [en línea] Archivo Chile. 2007. Disponible en:

http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/galarceg/galarceg0033.pdf. [Consulta 21 noviembre 2012]

De la Garza, Enrique. “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”. En *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, compilado por Enrique de la Garza, 9-17. Colección Grupos de Trabajo, Consejo Latinoamericano de ciencias sociales, 2005.

De la Garza, Enrique. “Más allá de la fábrica: Los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial”. *Nueva Sociedad* No. 232. (Marzo/Abril, 2011): 50-71

Díaz, Álvaro. “Ajustes estructurales y Actores sociales en México y Chile”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. No. 1 (1995): 155-192.

Dixon, Marc. “Union Threat, Countermovement Organization, and Labor Policy in the States, 1944–1960”. *Social Problems*, Vol. 57, Issue 2 (2010): 157–174.

Dörre, Klaus. “La Precariedad ¿Centro cuestión social del siglo XXI?”. *Revista Actual Marx Intervenciones*. N°8. La pesantez de la vida cotidiana. Santiago, Chile. LOM ediciones, pp. 79 – 108, 2009.

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

Durán, Gonzalo y Marcos Kremerman. “Nuevas formas de organizar el trabajo: Modelos Laborales y Razones Sociales. Evidencia desde el sector “Supermercados” Cuaderno de Investigación No. 12. Fundación SOL [En línea]. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno-12-Modelos-laborales-y-razones-sociales.pdf> (consultado el 14 de Octubre de 2012)

Ermida, Oscar. “La política laboral en los gobiernos progresistas” *Revista Nueva Sociedad*. No. 211 (2007): 50-65).

Espinoza, Carolina. “Conflictos Laborales en Chile: 1985-2006”. Santiago, Chile: Consejo de Trabajo y Equidad, 2007

Espinoza, Malva y Hugo Yanes. “Sindicalismo en Chile: Un actor que sobrevive contra viento y marea”. *Temas Laborales* No. 8. Santiago, Chile: División de Estudios de la Dirección del Trabajo, 1998

Frías, Patricio. *Desafíos del sindicalismo en los inicios del Siglo XXI*. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2008

Garrido, Jaime y Martín Retamozo. “Orden y conflicto: reestructuración neoliberal y respuestas colectivas de los sectores populares urbanos en Chile y Argentina”. *Revista Líder*. Vol. 17. Año. 12 (2010): 95-117

Henríquez, Helia y Verónica Riquelme, *Lejos del Trabajo Decente: el empleo desprotegido en Chile*. Cuaderno de Investigación No. 30. Santiago, Chile. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2006

Hyman, Richard. *The political economy of industrial relations: theory and practice in a cold climate*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 1989

Julián, Dasten. “Dispositivos de disciplinamiento en el Trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile”. *Revista Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfonterizos*. Universidad de Iquique. Vol 12. num. 2 (2012)

Julián, Dasten. “Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista”. En *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, compilado por Juan Carlos Solís. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Estado del Artículo: aceptado (25/04/2012) en publicación (03/2013).

López, Diego. “El movimiento sindical en el gobierno de Michelle Bachelet: Nuevas acciones y Liderazgos”. Análisis y Propuestas: Relaciones Industriales. Friedrich Ebert

Stiftung [En línea], 2009. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/08579.pdf> (Consultado 12 de noviembre de 2012)

Mira, Andrea. “Crisis de representatividad y estallido social. Una aproximación a la actual experiencia chilena”. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Volumen 10, No. 30, (2011): 185-197.

Moody, Kim. *Workers in a lean World. Unions in the international Economy*. London. Verso, 2001.

Núñez, Daniel. “Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile”. *Revista Alternativa*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz. No. 25 (2008): 23-40.

Leiva, Sandra. “El trabajo parcial en Chile ¿Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género”. *Serie Mujer y Desarrollo*. No. 26. CEPAL. Santiago, Chile, 2000

Leiva, Sandra. “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Volumen 8, No. 24 (2009):111-131.

Pizarro, Roberto. “Desigualdad en Chile: desafío económico, ético, y político”. *Revista Polis Universidad Bolivariana*. Vol. 4. No. 10 (2005)

Ramos, Joseph. “Sindicalismos en el “Sur” en la era de la globalización”. *Revista CEPAL*. No. 100. (2010): 97-121.

Rojas, Jorge. “Las políticas laborales en Chile: 1900-1970”. *Archivo Chile* [En línea], 2010. Disponible en: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/rojasfj/rojasfj0007.pdf (Consultado el 12 de diciembre 2012)

Ross, Stephanie. “Varieties of social unionism: Towards a framework for comparison”. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society – Volume 11 – Autumn*, (2007): 16 – 34.

Salinero, Jorge. “La afiliación sindical y Negociación colectiva en Chile: Problemas y Desafíos”. *Cuaderno de Investigación* No. 29. Santiago, Chile. Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo, 2006

Segovia, Carolina y Ricardo Gamboa. “2011: el año que salimos a la calle”. *Revista de ciencia Política*. Vol. 32, No. 1 (2012): 65 – 85.

Silva, Consuelo. (2007), “La subcontratación en Chile. Un acercamiento sectorial”. Consejo de Trabajo y Equidad. [En línea] Disponible en: <http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/la-subcontratacion-en-chile-c1-silva.pdf> (Consultado el 28 de Octubre de 2012)

Soto, Álvaro; Espinoza, Gabriela y Javiera Gómez. “Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral”. En *Flexibilidad Laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, editado por Álvaro Soto, 11-38. Santiago, Chile: LOM ediciones, 2008.

Trafilaf, Juan Carlos y Raúl Montero. “Chile, sindicalismo y transición política”. En *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, coordinado por Enrique de la Garza, 103-108. Buenos Aires: Consejo latinoamericano de ciencias sociales, 2001.

Ugarte, José Luis. “Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores”. *Revista Ius et Praxis*, Vol. 12, No. 1 (2006): 11 – 29.

Zapata, Francisco. “La Transición democrática y el sindicalismo chileno”. *Foro Internacional*. Vol. 32. No. 5 (130). (Oct. – Dic. 1992): 703 – 721.

Zapata, Francisco. “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?” *International Institute of Social History* [En línea] 2003. Disponible en: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf> (Consultado el 13 de Noviembre de 2012)

Zapata, Francisco. “De la democracia representativa a la democracia “protegida”. Movimiento Obrero y sistema político en Chile”. *Revista Enfoques*. No. 3 (2004): 125-155.

