

## EL MOVIMIENTO SINDICAL CHILENO EN LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA \*

Jorge Rojas Hernández

Instituto de Sociología, Universidad de Hannover

Al iniciarse la transición a la democracia en 1988, tras la derrota del general Pinochet en el plebiscito realizado ese año, el movimiento sindical aparecía como el único actor social popular con cierta presencia nacional y legitimidad social. Los grandes ausentes eran los pobladores, los jóvenes y las mujeres, sectores que habían jugado un papel destacado en la lucha contra la dictadura y en la recuperación de la democracia.

### *SINDICALISMO Y PARTICIPACIÓN*

Con el proceso de democratización, se reforzó en el movimiento sindical el deseo de injerencia y poder de decisión en los asuntos que le atañen. Así, en 1989 la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentó un proyecto social que buscaba ajustarse a los intereses de los trabajadores y sectores populares. En su Propuesta, la CUT planteaba la necesidad de llevar adelante una política de cambio económico-social que asegurara la estabilidad democrática. Defendía el derecho al empleo, una política de remuneraciones más justa que acrecentara el poder adquisitivo de los trabajadores y una política de gasto social orientada a mejorar las condiciones de salud, educación y vivienda de los sectores sociales de menores ingresos.

La CUT se mostraba partidaria de la modernización, siempre que fuera para todos, sin exclusiones, como ocurrió bajo el autoritarismo. A diferencia del pasado, aceptaban que el aumento de los salarios se ajustara al crecimiento de la producción y de la productividad. Y para resolver los conflictos laborales proponían impulsar la concertación sindical-empresarial: "Empresarios y trabajadores deberemos buscar formas de acuerdo directo, que superen la confrontación que hasta ahora ha caracterizado a las relaciones laborales" (Propuesta, p. 7). También se mostraba proclive a impulsar una diversificación y democratización de la propiedad, así como a fomentar la participación de los trabajadores y sindicatos en la gestión de las empresas.

Para la CUT, no cualquier crecimiento económico es aceptable, sobre todo si tiene un alto costo social y ecológico. Este debe estar orientado al "mejoramiento de las calidad de vida de los chilenos, lo que implica un aparato productivo compatible con el mejoramiento del medio ambiente, comprometido con la renovación de los recursos naturales y consistente con la necesidad de favorecer procesos crecientes de descentralización" (Propuesta, p. 22).

Muchos de estos planteamientos quedaron sólo en el plano de los anhelos. Ni la participación ni la justicia social llegaron con la democracia. La dirigencia sindical aspiraba a ser reconocida como interlocutor válido, a influir en las decisiones sobre los problemas centrales de la sociedad, anhelaban salir de la exclusión o relegación política. Y se sentían con el derecho a participar, derecho ganado en la lucha contra la dictadura, en el apoyo decidido a la Campaña del NO del plebiscito de 1988, y luego al programa y la campaña electoral de la Concertación, todas decisiones que también tuvieron su precio político. De hecho, no todos los dirigentes sindicales de la CUT eran partidarios de apoyar dicho itinerario. Hubo fuertes discusiones internas respecto de la campaña de inscripciones en el Registro Electoral previa a la realización del plebiscito. Hubo dirigentes sindicales, identificados con las posiciones de los partidos de izquierda tradicional, que hasta pocos meses antes de la celebración del plebiscito mostraban su disconformidad con participar en él.

Pese a todo, la CUT mantuvo su unidad, respetando el pluralismo interno y fomentando los consensos. En la etapa pre elecciones, una Comisión de la CUT negoció largamente con una Comisión Técnica de

la Concertación acerca de las demandas sindicales para el período democrático. Las negociaciones no fueron fáciles ni siempre favorables para los trabajadores.

El reclamo de participación de la CUT implicaba el deseo de restablecer la perdida modalidad de intercambio político, en tanto que mecanismo fortalecedor del intercambio colectivo y, de esta manera, ser nuevamente miembros activos de la nación chilena. Los dirigentes sindicales navegaban en contra de la corriente "moderna".

### *Los desencuentros de la transición*

Durante los meses de octubre y noviembre de 1990 realizamos en las ciudades de Santiago, Concepción y Valparaíso, una serie de entrevistas a dirigentes sindicales nacionales y regionales, con el objeto de indagar sus opiniones acerca de la transición, las relaciones con el gobierno, con los empresarios, los partidos políticos, y sobre su propia organización.

Respecto al nuevo gobierno, en general los dirigentes sindicales lo apoyan, pero se manifiestan descontentos con la forma como se desarrollan las relaciones con él. Las conversaciones y negociaciones entre la CUT y las autoridades han estado marcadas por la tensiones y desacuerdos, que han desembocado más de una vez en rupturas. Entre los dirigentes sindicales domina la opinión de que el gobierno está mucho más interesado en entenderse con los empresarios que con los trabajadores. También critican el exceso de concesiones que el gobierno habría hecho a los partidos de derecha, sobre todo en relación a las reformas institucionales y al continuismo en materia económica. Ello conduce a los dirigentes sindicales a pensar que el gobierno no estaría interesado en la existencia de un movimiento sindical fuerte:

El mayor obstáculo es un cierto continuismo en la política económica, y que responde también a una tendencia mundial. El gobierno de transición recién iniciado, con todos los problemas políticos que tiene, ha optado por no crear incertidumbre en los agentes económicos, y hacer ciertas modificaciones en el campo social muy lentamente.

La relación que yo veo entre esta orientación económica y el escaso impulso a la organización sindical, está en el temor que se tiene a una mayor presión social. El sistema ya tiene la presión suficiente, desde instancias financieras internacionales, como el FMI. . . . Entonces la tendencia del economista es poner, por vía de la ley, los mayores obstáculos a la presión social organizada. (Bustos, 1990)

Transcurridos más de tres años de vida democrática, se puede deducir que, a juicio de dirigentes sindicales, la mantención de la política económica y la precariedad de las reformas institucionales no sólo eran consecuencia de la voluntad política de "no crear incertidumbre en los agentes económicos", sino que además respondían a la visión positiva de que no era necesario innovar. Esto es, la dirigencia política de la Concertación no habría visto la necesidad de plantearse una alternativa al modelo vigente. Es probable incluso que estuvieran convencidos de que no había alternativa posible. De allí que hayan optado por la política de las pequeñas reformas, orientadas a consolidar el sistema imperante, pero con un grado de mayor legitimidad social. Un movimiento sindical fuerte aparecería como incompatible con la mantención de los equilibrios económicos logrados luego del ajuste estructural. Las entrevistas a dirigentes sindicales que realizamos a fines de 1992 confirman esta evaluación de manera aun más categórica que las opiniones vertidas en 1990.

Al parecer, los dirigentes sindicales confiaron demasiado en las posibilidades de lograr acuerdos con el gobierno. Descartaron las movilizaciones sociales para no "desestabilizar" o "trabar" el proceso democrático. Como su máximo dirigente lo declarara, "las reformas logradas fueron mínimas" (Bustos, 1990). Todo indica que el intercambio político entre el gobierno y el movimiento sindical no se ha restablecido. No hay política de compromiso ni de consenso. Tampoco se han generado nuevos mecanismos de participación. Ha habido, en cambio, diálogo, intercambio de posiciones. Lo que, más allá de sus resultados, es sin duda positivo. La nueva legislación ha permitido la legalización de la CUT. El gobierno ha proporcionado un local para que funcione la CUT central. Año a año la CUT discute y aprueba con el gobierno los reajustes a los salarios mínimos y otras medidas similares. Todo ello es positivo en las relaciones, pero se limita a lo mínimo. Son medidas que el gobierno bien podría implementar sin consultar a la CUT. No obstante, es importante destacar el hecho de que todos los

trabajadores entrevistados valoran el retorno a la democracia y la mayor libertad que se respira en el país.

En cuanto a los empresarios, desde la perspectiva de los dirigentes sindicales falta en ellos voluntad para entenderse con los sindicatos. Sienten que el tipo de empresariado despótico que surgió bajo el alero del autoritarismo, no habría cambiado. Opinan que el acuerdo-marco, firmado a comienzos de 1990 por la CUT y CPC (Confederación de la Producción y el Comercio), prácticamente no ha tenido consecuencias en las regiones ni en las empresas y que, por el contrario, después de firmado dicho acuerdo se han producido despidos masivos en las empresas. Manifiestan que sólo excepcionalmente se han iniciado relaciones positivas en algunas empresas y a nivel regional.

Los trabajadores reconocemos que no fuimos un actor ajeno a la crisis de 1973. Queremos asumir un papel como agentes de crecimiento del sistema democrático y una forma para ello es reconocer como interlocutores a los empresarios. Pero es un proceso lento, porque prima la desconfianza mutua. Ambas partes tenemos que dar examen de conducta y hasta ahora creemos que los empresarios no han hecho un gran esfuerzo.

Muchos dirigentes nos informan que los acuerdos conversados en los niveles más altos no se expresan en cada empresa particular. Hay una contradicción entre la actitud de la dirigencia empresarial y los empresarios en particular. Son numerosos los ejemplos en que las empresas han resuelto sus conflictos a través de despidos masivos, sin ninguna posibilidad de diálogo. La cultura empresarial es muy difícil de cambiar y el sistema económico le facilita todo para que aplique medidas que son una carga para los trabajadores. (Bustos, 1990)

De parte de los sindicatos existe un interés expreso por establecer relaciones constructivas con los empresarios. Muchos trabajadores han llegado al convencimiento de que no es posible mejorar las condiciones salariales y de trabajo sin que medie un entendimiento con ellos. Esto revela un cambio en la posición de los trabajadores, para quienes en el pasado la empresa era un lugar de conflicto, por donde pasaba la lucha de clases, con el empresario como el enemigo. Aunque los conflictos siguen existiendo, los dirigentes sindicales aspiran a que la empresa sea un lugar de entendimiento y consenso, lo que está muy lejos de suceder: los empresarios siguen viendo a los sindicatos como una interferencia extraña e indeseable en sus asuntos privados.

El fomento por parte de los empresarios a las negociaciones individuales o por grupos de trabajadores, que excluye y deslegitima la existencia del sindicato, apunta a impedir la organización y expresión corporativa de los trabajadores en la empresa. Los despidos de dirigentes activos en las negociaciones y de trabajadores sindicalizados, son medidas complementarias a esta política. Esta práctica empresarial es un factor que influye en la existencia de una baja afiliación sindical.

Los dirigentes entrevistados llaman la atención sobre la falta de mecanismos de participación al interior de la empresa. En el pasado, el problema de la participación tuvo fuertes connotaciones ideológicas. Para unos trabajadores se identificaba con socialismo; para otros, con cogestión capitalista o colaboracionista de clase. Actualmente estas posiciones parecen estar superadas. La falta de alternativa al capitalismo ha transformado el anhelo de participación en la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo. En cambio, para los empresarios, la participación implicaría una verdadera intromisión y limitación de la propiedad privada y, por lo tanto, no estarían dispuestos a hacer concesiones. Nada los obliga a ceder. Al contrario, la dependencia de sus productos de los mercados externos y de la competitividad les señalan la conveniencia de mantener la facultad absoluta de decidir sobre los procesos productivos.

La demanda por mayor participación por parte de los trabajadores surge de la experiencia autoritaria excluyente y del desarrollo de la idea de una especie de "empresa social" concertada con el empresario, que asegure el empleo y remuneración digna. La idea es aún muy indiferenciada y con niveles de arraigo bastante desiguales. Es un reclamo más típicamente de los trabajadores de la gran empresa, del cobre por ejemplo, en la que las remuneraciones son muy superiores a los promedios nacionales y donde hay mayor estabilidad laboral.

La negativa del empresariado a mejorar las relaciones con los trabajadores y los sindicatos ha desarrollado aun más en el movimiento sindical la tendencia a insistir sobre la necesidad de abrir la

empresa y la economía a la participación y a la democracia. Un ejemplo en este último sentido lo constituyó la exitosa huelga de los trabajadores del cobre de Chuquicamata (julio de 1991). Este conflicto inauguró una nueva forma de demanda laboral. En efecto, en el pliego de peticiones --que finalmente se aprobó-- se planteaban dos exigencias importantes que implican renovar la orientación de la acción sindical: disminuir las desigualdades salariales, base de la segmentación neoliberal, y cuestionar el régimen de empresa autoritario. Esto último se traducía en la petición de la creación de un comité de prevención de riesgos tripartito (empresa, sindicatos, comités paritarios). Este mecanismo de participación tiene como objeto aumentar la injerencia de los trabajadores en la configuración de las relaciones laborales al interior de la empresa, y a disminuir los frecuentes accidentes, consecuencia de las formas de sobreexplotación implantadas por supervisores y jefes de secciones (Raúl Espinoza, asesor del Sindicato N° 1 de Chuquicamata). Los éxitos logrados en estos puntos son pioneros en la lucha por democratizar las empresas.

### *Los cambios a la legislación laboral*

El Ejecutivo envió al Parlamento cuatro proyectos de ley sobre reforma a la legislación laboral, los que posteriormente se transformaron en tres, al fusionarse dos de ellos. Los dirigentes de la CUT tuvieron discrepancias con los proyectos originales presentados por el gobierno, dado que no recogían sus demandas y aspiraciones. En los trámites legislativos hasta alcanzar su aprobación, estos proyectos sufrieron importantes modificaciones, que los hicieron aun más inefectivos.

Echeverría ha hecho un estudio resumido sobre los alcances de la reforma laboral (Echeverría & Rojas 1992, pp. 189-210). En primer lugar, se aprobó la Ley de Estabilidad y Terminación de Contrato, en noviembre de 1990. Uno de los puntos claves de la disputa se centraba en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo, que permitía al empleador despedir trabajadores sin dar razones. La nueva ley establece la posibilidad de despedir por "necesidad de la empresa", tipificando los casos. Los trabajadores pedían la derogación de este artículo. Respecto de las indemnizaciones por despido, se acordó un tope máximo de once meses por años trabajados. La CUT exigía una indemnización de un mes por año, sin límite. En caso de despido injustificado, se estableció un recargo de 20 por ciento sobre la indemnización. La CUT exigía el reintegro y pago durante el tiempo de suspensión. Además, el sindicalismo pedía que, en caso de despidos masivos, se contase con la autorización de los Ministerios de Economía y del Trabajo, así como una reglamentación de los contratos a plazo fijo. En estos puntos no hubo acuerdo.

La segunda ley aprobada fue la de Centrales Sindicales (enero de 1991). Para constituir una Central, la ley establece el requisito de una afiliación mínima equivalente a 5 por ciento de los sindicalizados. En el proyecto original se requería un 10 por ciento y la CUT había planteado un 15 por ciento, para evitar la proliferación de Centrales y asegurar su hegemonía en la representación sindical. Por otra parte, el proyecto original contemplaba la constitución de una Central sobre la base de confederaciones y federaciones y sindicatos de más de mil trabajadores. Se aprobó mantener las confederaciones y federaciones, incluyendo a los sindicatos sin especificar un mínimo de afiliados. La CUT planteaba otras exigencias que no fueron aprobadas: cotización obligatoria de todos los trabajadores, eliminación de las causas que limitan el fuero sindical, ampliación de los tiempos de dedicación sindical, devolución de los bienes confiscados por la dictadura, etc.

Finalmente, en julio de 1991 se promulgó la Ley de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva. En relación con las negociaciones colectivas, el proyecto original establecía a las organizaciones sindicales como la única representación legal de los trabajadores. La ley promulgada, en cambio, eliminó esta disposición, estableciendo que son sujetos de la negociación los sindicatos y los grupos negociadores que se constituyan para tal efecto. Esta disposición existía en la antigua legislación. La CUT no sólo quería eliminar la facultad de que "grupos de trabajadores" negocien, sino además ampliar esta facultad a las federaciones y confederaciones. Lo único que en esta materia se innovó fue el levantamiento de la prohibición de negociar más allá de la empresa. Es decir, en el futuro es posible que empresarios y trabajadores de diferentes empresas negocien colectivamente, siempre que ambas partes así lo convengan. No es obligatorio, sino voluntario. De allí que teóricamente federaciones y confederaciones podrían participar en este tipo de negociación convenida. Pero, en la práctica, es difícil que se dé: si una de las partes se opone, no se materializa. Por su parte, los sindicatos interempresas sólo pueden establecer convenios colectivos voluntarios.

La ley acordó también la posibilidad de ampliar las materias susceptibles de negociar, pero excluyendo expresamente las relacionadas con la administración y gestión de la empresa. La proposición de la CUT incluía materias referidas a la determinación de las condiciones de trabajo, participación, capacitación, innovaciones tecnológicas, derecho a la información. Respecto al derecho a huelga, se estipuló que ésta podrá ser indefinida, pero que el empleador podrá contratar reemplazantes cuando su oferta sea igual o superior al IPC (Índice de Precios al Consumidor). En el proyecto original se prohibía contratar reemplazantes.

Finalmente, respecto de las cotizaciones la ley establece que los sindicatos deben establecer su cotización a los niveles superiores y se estableció el descuento por planillas para los sindicatos y el pago directo a las federaciones, confederaciones y centrales.

Como puede apreciarse, no se requiere un análisis muy de fondo para constatar el carácter precario que tuvieron las reformas. Más aún, una gran cantidad de trabajadores --los temporeros de la agricultura, por ejemplo-- prácticamente quedó excluida de la posibilidad de negociar.

La CUT quedó completamente insatisfecha con las reformas aprobadas. En su Tercera Conferencia Nacional, realizada a fines de abril de 1992, planteó una vez más la necesidad de modificar la legislación del trabajo, insistiendo en las proposiciones rechazadas. Además, reiteró la necesidad de que el gobierno ratifique los Convenios OIT y de que, sobre la base de un financiamiento tripartito, se proceda a constituir un Seguro de Desempleo (Conclusiones de la Conferencia, CUT, pp. 14-15).

Las orientaciones neoliberales de la legislación laboral impregnan aún los nuevos preceptos legales. Estas materias seguirán formando parte de la lucha sindical por democratizar el Estado y las relaciones laborales autoritarias.

#### *¿Sindicalismo de mercado, consolidador o confrontacional?*

En su análisis sobre sindicalismo y transición, Campero distingue tres tipos de tendencias sindicales: el sindicalismo de mercado, consolidador y confrontacional. El sindicalismo "de mercado" no se mueve por objetivos políticos, se encuentra débilmente vinculado a los partidos y a las instancias sindicales intermedias y superiores. A este sector pertenecerían muchos de los sindicatos constituidos bajo la dictadura, sobre todo en pequeñas y medianas empresas de comercio y servicios. También se encuentran en el sector subcontratado y en el trabajo temporal. Está compuesto por fuerza laboral joven, de escasa experiencia sindical. Pero también se presentaría en sindicatos del sector empresarial moderno, con productividad elevada y donde los sindicatos negocian en forma descentralizada, sin apelar al intercambio político. Más aún, tratándose de actividades exportadoras, el sindicalismo de mercado considera en su acción factores de competitividad internacional. En definitiva, este sector se mueve por propósitos corporativos y privilegia en su acción el intercambio individual o de negociación colectiva (Campero 1989, pp. 92-109).

El sindicalismo "consolidador" es aquel que estaría interesado fundamentalmente en asegurar la transición política, permitiendo que se consolide un sistema institucional representativo, en el que obtenga legitimidad como actor social nacional. Es por ello que este segmento privilegia el intercambio político, subordinando sus objetivos corporativos a dicho propósito consolidador. En lo político, podría formar parte de un "bloque consolidador", conformado por el sindicalismo estructurado en centrales y federaciones, unido a partidos de centro y de izquierda.

Por su parte, el sindicalismo "confrontacional" también privilegiaría el tipo de intercambio político, pero no para consolidar la transición política, sino para fortalecer la "identidad de clase". Este segmento partiría del supuesto de que la transición será incompleta e insuficiente y que será necesario radicalizar el proceso, para lo cual intentaría constituir un "bloque opositor", basado en sectores de izquierda con alta tradición en el movimiento sindical. Sería, por lo mismo, una expresión más partidista que sindical.

El uso de estas categorías requiere de algunas explicaciones. En el caso de los llamados "consolidadores" y "confrontacionales", sería más preciso hablar de grupos de dirigentes sindicales, antes que de sindicatos. Se trata de determinados dirigentes sindicales que, influenciados por determinadas posiciones políticas, asumen una cierta postura política (no sindical) respecto de la transición. Lo que ellos representan políticamente no necesariamente es expresión de la base de su sindicato, federación o confederación, donde los criterios de la acción sindical no se determinan tanto por

la prioridad de la acción política. En cambio, el sindicalismo "de mercado" expresa una tendencia sindical-corporativa, más alejada de lo político y ubicada en un nivel y dimensión diferentes a las anteriores. Es que es perfectamente posible que en un sindicato "controlado" por un dirigente consolidador, la acción sindical en la empresa se oriente por los principios del sindicalismo de mercado, aunque su corporativismo sea bastante ilusorio como consecuencia de su debilidad.

Campero sostiene la hipótesis de que es "probable que el sindicalismo del bloque consolidador sea quien predomine al inicio de la transición, si el esquema de gobierno es razonablemente abierto al intercambio político". La racionalidad del sindicalismo consistiría en intercambiar moderación por mayor poder político. En cambio, el bloque confrontacional podría imponerse, en el caso de que el esquema del gobierno sea cerrado. El sindicalismo de mercado podría imponerse en un escenario de crisis del intercambio político y de debilitamiento de los bloques mencionados.

La experiencia transcurrida de gobierno democrático muestra más bien una transición sin actores sociales populares. El gobierno de la Concertación está interesado en consolidar las instituciones políticas del régimen representativo, y en ampliar su base de apoyo social hacia los sectores que sustentaron el autoritarismo: empresarios, militares y partidos de derecha. Por su parte, los dirigentes sindicales no tienen otra alternativa que no sea apoyar al gobierno, a cambio de pocas concesiones.

¿Qué pasará entonces con los segmentos sindicales? El gobierno no hace grandes concesiones ni se cierra totalmente frente al movimiento sindical. Las débiles reformas laborales y la forma desinteresada como el gobierno y los partidos de la Concertación se relacionan con el movimiento sindical, generan frustración, descontento y escepticismo entre los dirigentes sindicales consolidadores. Estos magros resultados les acarrearán problemas con sus bases, obligándolos a radicalizar su discurso, a fin de no perder la credibilidad y legitimidad. De esta "derrota" no pueden sólo responsabilizar a la derecha política y a los empresarios, sobre todo cuando en las bases sindicales existe conciencia sobre el desinterés del gobierno. No por ello este sector se transformará en confrontacional, pero tendrá que asumir algunas de las banderas de este sector, a fin de mantener la unidad política sindical.

Por su parte, el sector llamado confrontacional no tiene muchas posibilidades de canalizar el descontento. La crisis del socialismo le ha afectado fuertemente. El surgimiento de tendencias disidentes en su interior hace que las tensiones y fuerzas se concentren, en parte, en la lucha interna, en la democratización del sindicato y el desplazamiento de los viejos dirigentes "partidarios". Por lo demás, en los sectores confrontacionales también han surgido tendencias moderadas. O sea, la coyuntura ayuda por una parte al gobierno y, por otra, a los sectores consolidadores aún hegemónicos, sin que ello se traduzca en un aumento del poder de esta tendencia sindical.

Respecto del sindicalismo "de mercado", se puede acotar que probablemente seguirá expandiéndose, como consecuencia de la consolidación de los esquemas neoliberales. Vivimos en la época del mercado. En la medida en que el tipo de intercambio político no se consolide (como se puede percibir actualmente), los trabajadores no tendrán otra posibilidad que no sea fortalecer el intercambio individual y la negociación colectiva, aunque el desarrollo será diferenciado. Los sindicatos de empresas grandes y modernas tienen obviamente más posibilidades de presionar al empresario y de llegar a establecer formas imperfectas de sindicalismo "de mercado". Paralelamente se ha ido desarrollando una tendencia a negociar por grupos de trabajadores, al margen del sindicato. En cambio, para la mayoría de sindicatos de la mediana y pequeña empresa, débiles estructuralmente, su esperanza seguirá basándose en la expectativa que genera el intercambio político y, en particular, las formas populistas de resolver los problemas de injusticia social y de falta de participación.

### *MOVIMIENTO SINDICAL Y SISTEMA POLÍTICO*

Los cambios estructurales experimentados por la sociedad chilena en las últimas décadas se han manifestado también en un cambio en el modo de entender y hacer política, lo que se ha expresado en la manera en que se reconstituyeron los partidos políticos y en la forma específica que adoptó el sistema político a partir de 1989. En este contexto debe analizarse la relación que los partidos y el sistema político establecen con los actores sociales, en particular con el movimiento sindical.

En las entrevistas que hicimos a dirigentes sindicales en 1990, uno de los temas centrales fue la relación del movimiento sindical con los partidos políticos. Entonces ya se percibía una crítica de los dirigentes

sindicales a los partidos, a sus propios partidos, puesto que la mayoría de los entrevistados declararon ser militantes de partidos. Estas fueron algunas de sus opiniones:

Antiguamente, los partidos políticos intervenían demasiado en la acción sindical, provocando una pérdida de su sentido propio. En la práctica se vio que las instrucciones partidistas comenzaron a dirigir el movimiento.

Hoy día, los partidos temen entrometerse demasiado en el movimiento sindical. . . Su temor, me parece, se relaciona con recibir la fuerte crítica de los trabajadores por su actitud frente a la reforma laboral. De todas maneras creemos que, en futuro, la CUT deberá considerar su propia fuerza, sin esperar el apoyo de partidos o de gobierno. (Arturo Deig, Presidente CUT Concepción, 1990)

Hablemos a calzón quitado: a veces nos hemos sentido defraudados. Nosotros fuimos --como socialistas-- a la mesa del partido para conversar acerca de las reformas laborales y no hubo reacción sensible; es decir, no se manifestó un respaldo total a las aspiraciones de los trabajadores. Mi impresión es que los partidos de la Concertación hoy día no están interesados en las reformas laborales. Están de acuerdo con cambiarla; el punto es que se legisle, no importan los resultados. Creo que los partidos no quieren comprometerse con determinado tipo de reformas como la laboral, que fortalece al movimiento sindical. . . Lo real es que el movimiento sindical tiene que crecer con sus propias fuerzas. (Manuel Jiménez, consejero nacional de la CUT, 1990)

Este es el tenor general de las críticas contra los partidos políticos. Existe la impresión de que los partidos políticos dejaron de tener como preocupación central los temas y problemas de la clase trabajadora y del sindicalismo. Paralelamente, en la base sindical ha disminuido el interés por la política y los partidos. Por su parte, los dirigentes sindicales son en su mayoría militantes de partidos políticos: demócratacristianos, socialistas, comunistas, etc. Pero los partidos no tienen política sindical y los dirigentes sindicales constituyen sectores relativamente aislados al interior de los partidos. En el caso de los partidos que no pertenecen al gobierno (comunistas, por ejemplo), existe una intensa disputa sobre el rol del partido en el sindicato. Aquí la llamada disidencia sindical comunista lucha contra el burocratismo partidista enquistado en la Confederación Nacional de la Construcción, a fin de democratizarla y darle existencia autónoma.

Durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1991, realizamos una serie de mesas redondas con dirigentes sindicales de base de diferentes regiones del país. El objetivo central era indagar sobre la relación del movimiento sindical con los partidos y el sistema político. Las impresiones obtenidas durante el primer año de gobierno se habían profundizado a los dos años.

Soy demócratacristiana. . . Soy una dirigente sindical muy decepcionada de los partidos políticos en general, y de los políticos, diría también. A veces se dice que los trabajadores querían todas las soluciones de inmediato, pero no es verdad. Queríamos cambios, que se vieran muchos más cambios favorables a los trabajadores. Hoy día, los compañeros, te hablo de todos los partidos políticos en general, están donde están, gracias a nosotros, que le abrimos el camino a este período de transición; porque no estamos todavía en democracia, como lo aseguran mis propios camaradas. Este es un camino de transición y espero poder llegar algún día a estar o llegar a una democracia plena y estable. . . Los políticos, en el fondo, se han servido de nosotros y yo lo he palpado personalmente. Estoy decepcionada, te lo digo derechamente. (María Luisa Burgos, dirigente sindical de la Universidad Católica de Chile, sede Talcahuano, consejera de la CUT regional, Concepción, 1991)

El movimiento sindical ha sido un actor desplazado en este período, y yo creo que más allá de los problemas planteados: no son escuchados por el gobierno, por los empresarios, y falta relación directa con los partidos políticos. También esta situación se debe en buena medida a la actitud asumida por la dirigencia nacional del movimiento sindical. Yo creo que ha sido una actitud bastante reservada, respecto a como enfrentar este período de transición. No ha habido una actitud clara al respecto: de repente se confunde un poco el cuidar el proceso de transición a la democracia, con lo que son los intereses de los trabajadores. Una cuestión es ser militante de un partido que está hoy día en la Concertación del gobierno, y otra es ser dirigentes sindical con representación.

Los consensos son cosas de la clase política de este país . . . y uno, siendo militante de un partido político, ni siquiera tiene derecho a opinar; cuando uno llega, la cuestión ya está cocinada. Yo creo que es bueno que haya una ruptura del movimiento sindical con los partidos y el sistema político. El movimiento sindical

no puede pasar a ser dependiente de un modelo político o del Estado, creo que tiene que tener su identidad propia y, aunque sea larga la búsqueda, tiene que encontrarla al final. (Roberto Caro, presidente de la Federación de Trabajadores de la Bebida y consejero CUT, Concepción, 1991)

La profunda desilusión de María Luisa Burgos respecto de la actitud de los partidos políticos y del gobierno representó el ánimo dominante en la mesa redonda, no sólo en Concepción, sino también en Santiago, Valparaíso y Rancagua, ciudades en las que realizamos mesas redondas similares. Se puede afirmar que el desencanto y descontento con los partidos, con el sistema político excluyente y con el gobierno se profundizó, no obstante que el sindicalismo sigue apoyando al gobierno. Por lo demás, este descontento se propagó también entre los pobladores y las organizaciones de mujeres, con quienes también organizamos mesas redondas en torno a la misma problemática.

La profundidad del desencanto se manifiesta en un conflicto de militancia. Los dirigentes sindicales normalmente pertenecen a algún partido político, por lo general miembro de la coalición de gobierno. Durante el primer año el descontento era de tipo más coyuntural. En el fondo, se seguía pensando que el sistema político se abriría a la participación de los actores sociales y que el gobierno los escucharía más. Se creía en la posibilidad de la rectificación de la política gubernamental y en un mayor respaldo de sus propios partidos. Pero ello no ocurrió. Entonces, el descontento se estabilizó y empezó a poner en cuestión la militancia político-partidaria de algunos dirigentes sindicales. El conflicto traspasó las fronteras de la organización sindical y asumió incluso un carácter personal.

Roberto Caro va aun más lejos. Sostiene --en la entrevista citada-- que el sindicalismo, al concentrar todas sus fuerzas en lograr una salida política para el país, se olvidó de sí mismo y se quedó sin vida sindical, sin propuesta propia de cambio de la sociedad. Resulta claro, para él, que la política de consenso no se hace con el sindicalismo, sino que se realiza en la esfera de las cúpulas políticas. La decepción le aconseja que es bueno que el sindicalismo rompa con los partidos y con el sistema político, para desarrollarse en forma independiente. ¿No será esto ilusorio? ¿Un producto de la frustración y decepción? Un sindicalismo estructuralmente débil difícilmente puede prescindir del intercambio político. En cambio, el sistema político puede prescindir de él.

La conciencia básica que parece haberse extendido en muchos trabajadores --aunque no necesariamente en los dirigentes sindicales de cúpula-- consiste no tanto en pensar o imaginarse una transformación lejana de la sociedad, sino más bien en progresar o avanzar hoy día, en luchar por obtener beneficios tangibles, que se traduzcan en una mejora de sus condiciones de vida. Por lo mismo, los dirigentes que eligen son aquellos que saben más sobre lo que pasa en la empresa y en la rama económica, que están en mejores condiciones para sumar fuerzas al interior del sindicato y para ser buenos interlocutores frente al empresario. De allí que su militancia política no importe mayormente. Los partidos políticos, en este sentido, son actualmente malas "correas de transmisión", no producen favores sociales ni practican el tradicional clientelismo. Obviamente que esto puede cambiar. Pero, al parecer, los partidos "andan en otra", como decía un entrevistado, lo que ha provocado una dislocación entre partidos y sindicatos.

Los partidos políticos están fundamentalmente interesados en la reconstitución del sistema político. Lo social no forma aún parte de su preocupación principal. Tampoco el fortalecimiento del actor sindical. Los partidos se encuentran en un proceso de recomposición, cambio y adaptación. Algunos de ellos creen entender que el imperativo de "modernizarse" pasa por autonomizarse de los movimientos y organizaciones sociales, por abandonar la función pasada de representar clases o fracciones sociales. Este cambio sería necesario para poder hablar a nombre de los "intereses generales" del país, de la gente o de los ciudadanos. La economía libre de mercado supone la existencia de un sistema político ajeno a las presiones sociales, enmarcado --en términos de Friedman-- en un ámbito reducido de asuntos por decidir. Estas son, al parecer, las concepciones embrionarias que prenden luces de alarma en la dirigencia política, sobre los peligros que implicaría practicar una política que tuviese rasgos populistas.

Separar lo político de lo social resulta algo absurdo. Pero así como se aboga por un sindicalismo más tecnificado, menos político y más restringido a la esfera de la empresa, de la misma manera se aboga por la existencia de partidos más técnicos, no populares, sino vinculados a la sociedad vía opinión pública y más restringidos a la esfera elitista y corporativa del Parlamento.



Con su moderación no confrontacional, el sindicalismo aspiraba a realizar un intercambio político con el gobierno y con el sistema político. Precisamente pretendían intercambiar moderación por reformas institucionales y sociales, favorables a sus intereses. En cierta forma, soñaban con restaurar formas de intercambio político, similares a las que existieron en el pasado, aunque suavizadas considerablemente. Pero el intercambio político no tuvo lugar. Los partidos políticos no estaban dispuestos a intercambiar favores de fondo con el sindicalismo. Por una parte, lo sabían débil; y, por otra, el sistema político que estaban construyendo no toleraba dicho intercambio. En este sentido, puede decirse que la actitud moderada y no confrontacional del sindicalismo fue un obsequio.

### *Sindicalismo autónomo*

En nuestras experiencias de terreno, entrevistando a muchos dirigentes sindicales, pudimos constatar que la idea de la autonomía crece. Este proceso ya se inició bajo el régimen autoritario, y atraviesa a dirigentes sindicales de las más variadas corrientes políticas.

A mediados de 1991 se constituyó una tendencia sindical bajo el nombre de Movimiento por la Autonomía Sindical (MAS), a la que actualmente adhieren cerca de 400 dirigentes sindicales de base. Esta tendencia ha ido tomando fuerza a nivel nacional y en las diferentes actividades productivas, sobrepasando incluso las barreras político-partidarias. En la Convocatoria planteaban:

En lo que va corrido de la transición, la base sindical viene percibiendo con desencanto que el sindicalismo, lejos de abrir mayores espacios para una efectiva participación de los trabajadores en la solución de los graves problemas que nos afectan, ha caído en el juego de la política de cúpulas y de acuerdos privados con el gobierno, con los partidos políticos y con la jerarquía empresarial, asumiendo, en definitiva, la política de "concertación trabajadores-empresarios".

Esta situación está llevando al movimiento sindical a una de sus más severas crisis. La autonomía sindical, principio básico e histórico del sindicalismo, se ve desperfilada y puesta en peligro, por la injerencia de los partidos políticos y del Ejecutivo en el quehacer y en las decisiones que afectan a los trabajadores. Entendemos la autonomía como la forma que permite la representación directa de los trabajadores, su libre expresión, y los mecanismos que permitan en forma soberana la generación de sus resoluciones y dirigencia. (Convocatoria Primer Encuentro de Dirigentes Sindicales: Por la autonomía y un proyecto propio de los trabajadores. Santiago, octubre 1991).

Hernán Santelices, dirigente del Cobre, uno de los iniciadores y actualmente coordinador del movimiento de autonomía, relata la historia. Sus raíces se extienden a hasta las Protestas, en los años 1984-85, en que en el norte se creó una corriente llamada "intransigencia sindical", que posteriormente se transformó en "renovación sindical". Luego concentraron sus fuerzas en la lucha por recuperar la democracia y se produjo una cierta dispersión de sus impulsores. Estas ideas se retomaron con la vuelta a la democracia. Santelices nos relata:

La idea surge en el Congreso del Cobre, en la Serena, en marzo de 1991. Nos juntamos un grupo de dirigentes a conversar y allí surgió la idea de levantar un partidos de los trabajadores . . . En el Congreso también se da lo antidemocrático: mientras los trabajadores estamos votando, andan los partidos controlando a la gente. La gente se satura del aparato político. Nos juntamos en un grupo, donde había un democratacristiano, un socialista y un independiente, que era yo. Empezamos a conversar y a comentar las experiencias . . . Se concluye que lo que nos desune a nosotros es una política vertical, de cúpulas, que está distanciada de nosotros y que se une sólo cuando hay elecciones, para repartirse las cuotas de poder.

El 12 de octubre [1991] hicimos un encuentro en Madeco. Participaron 130 dirigentes sindicales. Muchos dirigentes sindicales salieron decepcionados de la reunión. Algunos venían directamente a crear el partido, por acuerdo de sus asambleas. Otros venían a meterse al movimiento para hegemonizarlo políticamente. Y otros queríamos una reformulación de la política sindical en su conjunto. De esta manera nace un nuevo concepto de unidad de los trabajadores. Este concepto surge de la necesidad de la propia realidad que viven los actores sociales. No basta enunciar la unidad, la generosidad, sino que hay que considerar los intereses concretos. (Santelices, entrevista, 15/4/1992)

Esta tendencia no se plantea apartarse de la CUT, sino fortalecerla, democratizarla, dotarla de una propuesta que refleje los intereses de los diferentes sectores laborales. Un aspecto importante que

recalca Santelices en la entrevista es el problema de la unidad y la participación de la base en la toma de decisiones. Se subraya la necesidad de la unidad, porque ella no existe en el sindicalismo; a menudo existen en una misma empresa diferentes sindicatos, e incluso federaciones en una misma rama económica. Los partidos políticos o los dirigentes sindicales-partidarios suelen mantener esta situación de división, a fin de retener pequeñas cuotas de poder para sí o para el partido. De allí la urgencia de la unidad en la base, para reconstruir y fortalecer el movimiento sindical. Y ello sólo puede llegar a ser posible en la medida en que los trabajadores representen de manera más directa sus propios intereses, pasando por encima de los intereses partidistas o cupulares.

La toma de conciencia sobre el verticalismo existente en los partidos, así como la carencia de representación política, hace pensar a este segmento de dirigentes sindicales en la necesidad de organizar un nuevo partido político: el partido de los trabajadores, tomando como ejemplo al PT brasileño. Pero la iniciativa parece ser demasiado prematura: el MAS carece aún de una base social sólida y de la experiencia histórica suficiente como para transformarse en el corto plazo en una alternativa política diferente. Medidas apresuradas podrían tener consecuencias negativas para su consolidación como tendencia sindical.

### *EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LOS NOVENTA*

Como ha quedado claro a lo largo de este trabajo, el sindicalismo chileno atraviesa actualmente por problemas de distinto orden. Junto a los problemas de relaciones políticas, lo afectan problemas de orientación, de democracia interna, de financiamiento, de unidad, de precaria presencia femenina, de poca afiliación, de subrepresentación de importantes segmentos obreros. En este capítulo abordaremos algunos de estos problemas.

#### *Presencia femenina en los sindicatos*

No obstante que el género gramatical de la clase obrera es femenino, su sujeto emancipador ha sido tradicionalmente masculino. El movimiento obrero ha sido impregnado por el patriarcalismo, dominante en el conjunto de la sociedad. La incorporación creciente de la mujer al trabajo y a la actividad sindical cuestiona viejas categorías, entre ellas el reduccionismo de "la clase" a lo masculino. Con ello cambia la dimensión de las contradicciones en la sociedad, introduciéndose las de género.

La presencia de la mujer en el movimiento sindical chileno ha sido, y sigue siendo, mínima. Pero en los últimos años se puede observar una tendencia positiva a acrecentarse lentamente. Ello se inscribe en el marco del crecimiento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, como consecuencia, por una parte, del deterioro de las condiciones de vida bajo el autoritarismo y, por otra, como expresión del anhelo femenino de mayor liberación individual e incidencia en la sociedad.

En 1985, la fuerza de trabajo femenina llegó a representar 30 por ciento del total de la fuerza del trabajo del país, lo que significó un aumento de 4,5 por ciento respecto de 1970. El trabajo femenino se concentra especialmente en las actividades no calificadas y servicios. En 1982, el 75 por ciento del empleo femenino se concentraba en las actividades productoras de servicios (Adriana Muñoz, 1988, pp. 222-234).

En la actualidad no existen datos oficiales a nivel nacional sobre afiliación sindical femenina, pero en algunas ramas de la actividad económica se nota una mayor presencia de mujeres en el sindicato. En 1985, la Coordinadora Nacional Sindical (CNS), integrante del Comando Nacional de Trabajadores, realizó la primera Conferencia nacional de la mujer trabajadora. En la segunda Conferencia (1987), se discutieron cuestiones más ligadas al género (El Coordinador, CNS, 1988, s. 48-55). Por su parte, los departamentos femeninos de las Confederaciones campesinas realizaron en 1986 el Primer Encuentro Nacional de la Mujer Rural. A las demandas de clase se unieron las de género: luchar por la abolición de las leyes discriminatorias hacia la mujer, como la falta de autonomía de las mujeres casadas para realizar transacciones económicas, especialmente las referidas a la propiedad de la tierra; se denuncian los hostigamientos sexuales en el trabajo; se cuestiona la exclusión y discriminación de las mujeres de las organizaciones sindicales, reivindicando el derecho a asumir cargos de dirección; se exige la igualdad en el trabajo (X. Valdés 1988, pp. 423-24).

A nivel regional, es interesante el estudio realizado por Cesla --de los pocos existentes sobre esta materia-- en la Región de Valparaíso. Del estudio se desprende que en 1990 en esta Región había 649 sindicatos, en los cuales 1.496 cargos eran ocupados por hombres (90,3 por ciento) y sólo 162 por mujeres (9,7 por ciento). En la provincia de Valparaíso, el porcentaje de mujeres dirigentes sube a 12 por ciento. Un dato interesante es el tipo de cargo sindical que desempeñan las mujeres: 39 por ciento tesoreras, 30,5 por ciento secretarías y 30,5 por ciento presidentas. Es decir, prácticamente 70 por ciento de sus funciones son de carácter administrativo, ubicadas en el rol social tradicional de la mujer. Mujeres se desempeñan como presidentas en sindicatos de la educación, salud y comercio, en donde la fuerza de trabajo es mayoritariamente femenina. También ocurre con frecuencia que en centros de trabajo con alto porcentaje de mujeres, los dirigentes son hombres. Un sector importante de mujeres prefiere elegir a hombres como dirigentes.

El estudio constata algo nuevo. La presencia femenina comienza a darse en los sindicatos de base. Al parecer, la experiencia de la mujer en círculos pequeños le reporta importantes ventajas: aumenta su autoestima, su seguridad, y puede superar el temor a enfrentar grupos y estructuras más grandes. En los sindicatos de base se produce un proceso importante de aprendizaje: de la familia y el círculo de amistades la mujer pasa al trabajo, a un determinado puesto de trabajo o a una sección, donde entra en contacto con otras trabajadoras. Y de la experiencia laboral surge el salto a la experiencia sindical en pequeños grupos. Los problemas de tiempo que significa la doble jornada de la mujer limitan sus posibilidades de ampliar su compromiso sindical. El estudio constata que, subiendo en las estructuras de dirigencia, disminuye significativamente la presencia de mujeres. Las experiencias sindicales de las mujeres temporeras y las de la pesca que entrevistamos, confirman estas aseveraciones (Cesla 1991, pp. 62-70).

En nuestras entrevistas tuvimos la oportunidad de conversar con algunas mujeres que tenían responsabilidades en directivas de sindicatos. Ello ocurrió especialmente en el sector pesquero de Talcahuano (Concepción), donde se aprecia un aumento relativamente significativo de la presencia de la mujer en los sindicatos y en sus directivas. Lo mismo puede observarse en la agricultura, en el trabajo ocasional de la fruta: la inmensa mayoría está constituida por mujeres, pero allí la organización sindical es aun mucho más precaria que en la pesca. Una de las preguntas formuladas se refería a la existencia de pocas dirigentes mujeres:

En mi concepto es porque las mujeres tienen miedo de tener que enfrentarse a un grupo numeroso de trabajadores. Piensan que no van a poder representar, que no van a salir adelante. Además, la mujer cuida su fuente de trabajo. Cuando se termina el fuero sindical [dura 2 años], por lo general el dirigente va a ser perseguido por el empresario; hay persecuciones contra los dirigentes sindicales. (Irene de la Vega, dirigente del sindicato pesquera San José del Sur)

Uno tiende a autoindependizarse, porque no es lo mismo que ser dependiente; ves lo propio: bueno, yo deseo esto, yo planifico, yo deseo que mi hijo estudie, yo no puedo estar sujeta a un sueldo como las casadas. Uno se acostumbra y las que no tienen esposo lo hacen porque es su responsabilidad, y cuando no es su responsabilidad, lo hacen porque les gusta, para poder decir: yo soy una persona. (Teresa Lizama, presidenta del sindicato pesquera Golfo, 1990)

Las mujeres tienen una lucha específica, por el hecho de ser mujer, pero es necesario insertarla en una acción más amplia; no me convencen las separaciones de sexo ni generacionales: un partido de viejos, un partido de jóvenes, un partido de hombres, o un partido de mujeres. . . Nuestra lucha como mujer debe estar dentro de un proyecto general, ganándose espacios junto al hombre, no en contraposición con él. (Sabrina Pérez, presidenta del sindicato del periódico *Fortín Mapocho*)

La incorporación de las mujeres al trabajo y al sindicato no está desprovista de dificultades y conflictos, que afectan su vida personal. En muchos casos tienen que romper con las relaciones de dominación de carácter tradicional, imperantes en la familia, en el trabajo y en la sociedad. También pierden algo, como lo afirman.

Cambia bastante [la vida familiar]. Uno de la familia aprende, da mucho amor, durante el invierno entrega mucho amor, en cambio en el verano uno se convierte en una máquina, no tiene ese espacio para decirle a los niños que se sienten, ni siquiera 5 minutos, y darles un besito y preguntarles las cosas. Uno realmente

sale del trabajo, va a la casa, duerme un poquito. . . , se hace todo a la carrera, se come rápido y se lleva el niño a la guardería. Falta el espacio para que el niño diga mamá. . . ; falta eso, la comunicación se pierde mucho. Uno más pierde que gana. (Olga Gutiérrez, Leontina Cordero y Angélica Herrera, dirigentes del sindicato Santa María, 1990)

La sobreexplotación, el recargo de horarios, las priva de la vida familiar. Se suman obligadamente al proceso de enajenación. En el trabajo y en el sindicato aportan su sentido de justicia y solidaridad, su sensibilidad para reaccionar consecuentemente contra los atropellos a la dignidad humana. Su sentido positivo y esperanzador de la vida, irradia nuevas fuerzas al sindicalismo.

De primera, decían [los hombres]: "Puchas, por qué salieron elegidas mujeres. No vamos a venir porque las mujeres están gobernando". Pero después se dieron cuenta de que estaban bien dirigidos por las mujeres y vienen, se incorporan de nuevo al sindicato; pero de primera no estaban conformes que hubiéramos quedado mujeres. (Sindicato Santa María)

La mayor presencia femenina en el sindicalismo representa un signo de renovación, valorada también por dirigentes hombres que entrevistamos. Por cierto que para hacerla más efectiva será necesario que se produzcan cambios importantes en las estructuras y concepciones imperantes en las esferas dirigentes del sindicalismo. En el actual Consejo Directivo Nacional de la CUT, de un total de 45 miembros elegidos en el Congreso, sólo cuatro son mujeres. El criterio de la discriminación positiva no es aceptado al interior del sindicalismo. Una mayor presencia de mujeres en los sindicatos de base podría, a la larga, modificar esta situación.

#### *Sindicalización*

Los datos estadísticos oficiales indican que la afiliación sindical ha experimentado un cierto crecimiento durante el gobierno democrático. Si se compara con el año 1983, tenemos que prácticamente se ha duplicado. La expansión ha sido especialmente visible entre 1989 y 1991: se han sumado 200 mil trabajadores a las organizaciones sindicales. Sin embargo, este crecimiento no satisface las expectativas de los dirigentes sindicales. Más aún, a partir de 1992 se observa un estancamiento en la afiliación, como consecuencia de haber alcanzado un límite posible de crecimiento.

*Cuadro 1. FUERZA DE TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN*

Años	Fuerza de Trabajo	Sindicalización	Porcentaje
1983	3.706.600	320.900	8.7
1984	3.817.800	342.100	9.0
1985	4.187.200	361.000	8.6
1986	4.268.000	387.000	9.1
1987	4.354.100	422.300	9.7
1988	4.552.300	446.200	9.8
1989	4.674.800	507.600	10.9
1990	4.728.400	606.800	12.8
1991	4.821.180	701.355	14.5

La afiliación actual está aún muy por debajo del grado de sindicalización alcanzado a comienzos de los setenta. Sólo 14,5 por ciento del total de los ocupados están organizados sindicalmente. El año 1973 alcanzó a 30 por ciento.

Respecto a la sindicalización por ramas de la actividad económica, según Echeverría, el mayor crecimiento se ha dado en la construcción y en la agricultura. Comparando los años 1988 y 1991, tenemos que en la construcción la afiliación se ha quintuplicado, mientras que en la agricultura se ha duplicado. Estos sectores tenían un nivel muy bajo de sindicalización.

**Cuadro 2. SINDICATOS, AFILIADOS Y TAMAÑO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA 1991**

Sector	Sindicatos	Afiliados	Tamaño promedio
Agricultura	1.379	70.859	51
Minería	392	64.867	165
Industria	2.948	179.192	61
Electr. ETC	102	16.685	164
Construcción	332	50.662	153
Comercio	1.467	94.292	64
Transporte	1.437	101.636	71
Finanzas	379	32.429	116
Otros	1.261	74.821	59

Otro dato interesante que nos proporcionan las estadísticas es la afiliación por regiones. La Región Metropolitana concentra 50 por ciento del total de los afiliados (con un 40 por ciento de la fuerza de trabajo). Sólo dos regiones, la Quinta (Valparaíso) y la Octava (Concepción), agrupan a 10 por ciento respectivamente. Esto quiere decir que el sindicalismo tiene su base estructural en estas regiones, sobre todo en Santiago. Con la excepción de las regiones mencionadas y la Segunda, donde está el mineral de cobre de Chuquicamata con importante presencia sindical, de peso estratégico, el resto de las regiones del país no juega ningún papel significativo en el movimiento sindical.

**Cuadro 3. SINDICALIZACIÓN Y REGIONES**

Región	1988		1992	
	Afiliados	%	Afiliados	%
I. Tarapacá	13.413	3.0	22.396	3.2
II. Antofagasta	25.848	5.8	32.139	4.6
III. Atacama	10.149	2.3	16.137	2.3
IV. Coquimbo	10.772	2.4	18.668	2.7
V. Valparaíso	43.038	9.6	71.513	10.2
VI. Libertador B. O'Higgins	18.455	4.1	29.461	4.2
VII. Maule	11.455	2.6	24.319	3.5
VIII. Biobío	51.206	11.5	72.494	10.3
IX. Araucanía	7.025	1.6	14.254	2.0
X. Los Lagos	19.761	4.4	37.564	5.4
XI. Aysén del Gral. C. Ibáñez	1.223	0.3	2.900	0.4
XII. Magallanes y Antártica Chilena	5.402	1.2	7.368	1.1
R. Metropolitana	228.447	51.2	352.142	50.2

Esta realidad es consecuencia directa del centralismo y de la falta de conciencia regional, también presente en el sindicalismo. Ello ocurre no obstante la importancia económica relativa que han ganado algunas regiones, como consecuencia de la explotación de determinados recursos naturales.

Otro dato digno de comentario se refiere al aumento de los sindicatos. El incremento de la sindicalización no se ha traducido en un aumento del tamaño promedio de los sindicatos. Ello ocurre por la explosión de pequeños sindicatos, y refuerza la tesis planteada en este trabajo, en el sentido de que el movimiento sindical es una agrupación de muchos sindicatos pequeños.

*Cuadro 4. SINDICATOS, AFILIADOS Y TAMAÑO*

Año	Sindicatos	Afiliados	Tamaño
1983	4.401	321.000	73
1988	6.446	446.194	69
1989	7.118	507.616	71
1990	8.801	606.812	69
1991	9.858	701.355	71

*Cuadro 5. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES*

Año	Número	Sindicatos	Afiliados	Tamaño
a) Federaciones				
1988	171	1.106	99.783	584
1991	262	2.156	207.404	792
b) Confederaciones				
1988	39	1.431	139.326	3.573
1991	49	2.844	280.144	5.717

Fuente de los cuadros estadísticos: Fernando Echeverría (1992).

La fragmentación sindical extrema que reflejan las estadísticas expresa una cierta continuidad histórica, sólo que sin mediación política. Esta dispersión en parte se frena con el aumento de los afiliados en Confederaciones, pero éstas no tienen facultad legal propia para inmiscuirse en las negociaciones colectivas. La proliferación de pequeños sindicatos está favorecida por la actual legislación laboral y en nada ayuda al surgimiento de un sindicalismo fuerte, con capacidad real de negociación. Más bien ello favorece la tendencia sindicalista de mercado. Por otra parte, la imposibilidad legal de organizarse sindicalmente que afecta a miles de trabajadores de pequeñas empresas, así como la exclusión legal del sector temporero de la producción en relación al derecho a negociar colectivamente, fijan un límite institucional a las posibilidades de crecimiento sindical.

#### *Los recursos del sindicalismo*

En general, el movimiento sindical chileno no ha contado con cuantiosos recursos materiales, como el argentino o el mexicano. Ya en sus orígenes, la legislación le prohibió acumular recursos económicos para apoyar las huelgas legales. Por lo tanto, los sindicatos siempre estuvieron obligados a recurrir a la solidaridad. Esta realidad no ha cambiado sustancialmente. Hoy, es posible saber de una huelga porque los socios del sindicato o sus familiares solicitan apoyo económico en las calles u organizan ollas comunes. Las estructuras nacionales y regionales sindicales no logran financiarse con el pago de las cuotas de los socios. Mucho menos aún sus actividades, tales como conferencias, seminarios de capacitación o campañas a favor de la afiliación.

Las cuotas sindicales son muy bajas y no se pagan regularmente. En el Congreso Ordinario (1991) hubo una fuerte discusión en torno a la cuota propuesta por el Consejo Directivo Nacional: 0,2 por ciento del

ingreso mínimo mensual, rebajable a 0,1 por ciento para los trabajadores que perciban una remuneración inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales. Esta propuesta fue aun disminuida en el momento de votarla. El debate mostró en los delegados congresales un espíritu contrario a apoyar financieramente las estructuras sindicales superiores. Esta actitud probablemente encontraba su explicación en los desencuentros y distancias existentes entre la base y la dirección sindical, así como en los bajos salarios. Pero aun partiendo del supuesto de que se cancelen estas cuotas, su monto total sólo cubriría gastos mínimos de funcionamiento de la CUT.

Esta precariedad ha obligado a que los sindicatos se dirijan a instituciones externas. En el pasado, a los partidos y al Estado. Durante la dictadura, a la Iglesia Católica, a las ONG y a las fundaciones y organizaciones sindicales internacionales. No existen datos oficiales sobre el monto de esta ayuda. Pero se puede decir que gran parte de los programas de capacitación sindical y de apoyo organizativo que se han realizado desde mediados de los setenta, han provenido de la Iglesia y de algunas ONG, las que a su vez han obtenido los recursos desde el exterior, especialmente de Europa. Es conocido que durante los primeros años de dictadura, cuando prácticamente no había estructura ni vida sindical en el país, fluyeron importantes recursos económicos del exterior, los que fueron a dar a los partidos políticos. En los sindicatos de base aún hay crítica, en el sentido de que los recursos no les llegan.

Los recursos externos han sido decisivos para la reorganización de las estructuras dirigentes. Incluso hubo coyunturas en que la ayuda exterior se condicionó a la unidad de los diferentes grupos sindicales existentes (fines de los setenta). La ayuda de las grandes centrales internacionales y de las fundaciones apuntaba a generar una unidad sindical por "arriba", para contar con un referente y desde él organizar el resto del movimiento. La ayuda ha favorecido a determinadas corrientes sindicales y generado un cierto nivel de dependencia externa. Lo peor de todo es, al parecer, el hecho de que durante un tiempo la ayuda se canalizaba a determinados dirigentes sindicales, los que con los recursos construían su propio "poder" sindical. No había transparencia respecto de los recursos que llegaban. Discutir sobre ello era un verdadero tabú. Esto se vio reforzado por el hecho de que la legislación laboral dictatorial prohibía y penalizaba el recibo de ayuda económica del extranjero.

El tema de la ayuda externa provocó fuertes controversias en el Congreso CUT, con motivo de la discusión en torno a la posible afiliación de la CUT a la CIOLS. Hubo expresiones muy duras de algunos delegados, que criticaban la dependencia externa y reivindicaban la necesidad de un sindicalismo independiente de influencias foráneas. En la votación sobre la afiliación a la CIOLS se reflejó este debate, al rechazarse por mayoría dicha incorporación. El tema se politizó en exceso, mostrando las consecuencias negativas de la forma como en el pasado se canalizó la ayuda exterior, así como la falta de discusión amplia en las bases sindicales.

El advenimiento de la democracia no ha resuelto los graves problemas financieros que aún tiene el movimiento sindical chileno. La obtención de recursos propios comienza a ser su preocupación. Hay algunos sindicatos que tienen recursos propios: los del cobre, los del acero, del petróleo, de la banca. Son una minoría. Sus pertenencias son escasas. Algunas les fueron expropiadas y aún luchan por recuperarlas. Positivo es el hecho de que el gobierno proporcionó a la CUT un local para su funcionamiento central y la promulgación (en abril de 1993) de la ley que crea el Fondo para la Capacitación y Formación Sindical. No obstante ello, la carencia de recursos económicos e infraestructura seguirán obstaculizando el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

#### *Las estructuras internas*

En muchos sindicatos no hay propiamente conciencia de movimiento, conciencia de pertenencia. La vinculación sindical funciona bien hasta la instancia intermedia: las federaciones y confederaciones. Más allá de estas instancias, la relación se diluye. Aún no ha surgido una nueva identidad enraizada en los intereses de la clase trabajadora, probablemente porque éstos también se encuentran diluidos o segmentados.

La verdad es que la gente ve a la CUT muy lejana de su identidad. En el sindicato es donde se siente la presencia real de la historia del carbón, y que esta organización es algo propio. Así se explica, en parte, la escasa participación que se da en las movilizaciones que la CUT solicita. Aunque se acepta bien que

seamos parte de la Central. (Sergio Carrillo, dirigente sindicato N° 1 de Lota, vicepresidente de la CUT Concepción, 1990)

Tenemos un movimiento sindical débil. Creo que quedan organizaciones sindicales, pero no hay un movimiento sindical efectivo; es la sumatoria de organizaciones sindicales lo que da la imagen de un movimiento sindical en este país. No hay vida sindical. Si hacemos una revisión para atrás, vemos que hubo un auge de actividad político sindical, por conseguir lo que era un cambio político: de un régimen dictatorial a una transición democrática. Pero en las actividades internas, no hay vida sindical. (Roberto Caro, presidente de la Federación de Trabajadores de la Bebida y consejero CUT Concepción, entrevista)

Durante el régimen autoritario, el sindicalismo se movió en dos esferas y direcciones: la dirigencia se esforzó por constituir un referente nacional y por poner fin a la dictadura. Jugó un papel esencialmente político, mientras que la base se atrincheró en la empresa, luchando por la sobrevivencia del empleo, frenando la caída de los salarios y, en algunos casos, intentando mejorar las remuneraciones. En general la base estaba de acuerdo con la acción política de los dirigentes, pero ésta no tenía consecuencias directas para la vida sindical en las empresas. El sindicalismo de empresa estaba aislado y se encontró con muchas dificultades para reactivarse y crecer más rápidamente. De esta manera surgió una brecha entre la dirigencia y la base sindical. De allí que sea pensable que esta diversidad de intereses se exprese en una falta de conciencia colectiva, de movimiento propiamente tal.

Los dirigentes consultados reconocen que la CUT se ha ganado una mayor legitimidad entre los trabajadores. Pero también le plantean críticas: una insuficiente relación con las federaciones, confederaciones y comités regionales. Se señala el hecho de que los dirigentes nacionales no se relacionan suficientemente con la base. La información no fluye hacia las regiones y bases sindicales. También se critica el hecho de que la CUT no asuma determinados problemas sectoriales y regionales, que forman parte del trabajo de las federaciones y confederaciones.

A la Federación nacional no se le ha consultado ningún tipo de planteamiento; por iniciativa propia hemos entregado documentos, que tampoco han obtenido respuesta. Sus dirigentes debieran estar junto a las bases, discutiendo diferentes problemas, a nivel regional y nacional. (Robinson Gaete, secretario general Fetraser, 1990)

El pescador artesanal no era considerado como trabajador. . . En esta región la CUT ha llegado poco al sector pesquero, les falta dinamismo, le falta promover la participación; la CUT no debe alejarse de las bases, de la realidad que aquí se vive. La CUT está muy lejos de su gente y de las regiones. (Hugo Arancibia, presidente Ferepa, 1990)

Hemos notado que ha habido falta de participación o de abrir los canales de participación a quienes plantean otro tipo de problemas. La verdad es que el Consejo (CUT) siempre ha estado ocupado del tema de las reformas laborales. Y yo he llegado cateteando con el problema de los pobres. La CUT se ha fijado otras prioridades. (Samuel Bermeo, presidente sindicatos Solidaridad y Trabajo, 1990)

Yo pienso que la CUT se equivocó al firmar el acuerdo-marco con los empresarios a espaldas de los trabajadores. Se debería haber dado más participación a los trabajadores. Los dirigentes de la CUT no bajan nunca a la base, se descuida mucho el trabajo de base. (Teresa Lizama, presidenta Sindicato N° 1, pesquera San José, Talcahuano, 1990)

Respecto a la prioridad de fortalecer el movimiento sindical, los entrevistados tienen la percepción de que la CUT no ha colocado todo el esfuerzo necesario en llevar adelante una campaña de sindicalización, y que si éste se ha incrementado, se debe más a la acción de los trabajadores y a la ventaja de vivir en democracia, antes que a una decisión del movimiento sindical organizado. En este sentido, las bases perciben a la CUT preocupada de los grandes temas nacionales y, sobre todo, de la reforma a la legislación laboral. En la base sindical hay conciencia de que ni el gobierno, ni los partidos ni los empresarios están realmente interesados en fortalecer el movimiento sindical y que su constitución sólida sólo recae en la iniciativa de sus bases y dirigentes.

El movimiento sindical se encuentra fracturado entre una cabeza política, empeñada fundamentalmente en restablecer mecanismos y condiciones que permitan el intercambio político, y una base sindical sumamente dispersa que, en gran medida, ha perdido el sentido histórico que tenía el sindicalismo. En la



base se busca una nueva identidad, pero no en un sentido único. Existe un sindicato que procura reencontrar su identidad de clase; otro que se adapta a los mecanismos de mercado (sindicalismo de mercado), que probablemente no necesita movimiento; otro, corporativista, interesado en consolidarse consensualmente en la empresa. En fin, existen centenares de pequeños sindicatos, con muy escasa capacidad negociadora.

En la constitución del movimiento sindical estuvieron desde un comienzo presentes los partidos políticos. Interesante resulta averiguar de qué manera se sigue reproduciendo actualmente la política y los partidos al interior del sindicalismo. El corte o ruptura con los partidos existe, como ya lo decíamos. ¿Qué es lo que queda?

En la actualidad, la presencia de los partidos al interior del sindicalismo se limita especialmente al accionar de los dirigentes sindicales con compromiso partidario. Los dirigentes sindicales son, por así decirlo, los "partidos" en la estructura sindical. Estos dirigentes no reciben apoyo de sus partidos, lo que hace, por una parte, que se personalice en extremo el caudillismo y su correlato, el clientelismo; por otra parte, los partidos pierden legitimidad en la base sindical.

En el Congreso nacional de la CUT (octubre de 1991), se pudo constatar esta tendencia. Allí no hubo mayor discusión sobre los problemas centrales que afectan a la clase trabajadora y al sindicalismo. El evento se redujo a lo meramente electoral. Lo que importaba a las corrientes político-sindicales era la elección del nuevo consejo directivo nacional y obtener una buena votación. La elección fue por listas político-partidarias, no obstante la ruptura mencionada. El evento político-electoral estuvo en el centro de la atención del Congreso; de hecho, ocupó dos de los tres días de él. Aquí, como hemos dicho, son las élites sindicales las que reproducen la influencia de los partidos. Este tipo de evento no representa el quehacer sindical cotidiano de las bases.

La discusión que se produjo en el Congreso en torno a la alternativa voto universal o ponderado para elegir a los dirigentes, refleja la realidad anterior. El Congreso optó finalmente por el voto ponderado: el delegado al Congreso posee una cantidad determinada de votos conforme a la cantidad de afiliados que tenga el sindicato. Esta modalidad permite un mejor control de los delegados por parte de los dirigentes. Favorece las relaciones de tipo clientelares entre el dirigente y las bases. En el elector influyen tres factores: su adhesión política, su relación personal con el dirigente-candidato y el deseo de ver representada su organización sindical en las estructuras superiores de la CUT. El voto ponderado se negocia por favores y posiciones de poder. El que tiene más voto ponderado (sindicatos grandes), puede negociar mejor. La democracia de voto ponderado está basada en lealtades, confianza personal y promesas de beneficios.

Ahora bien, nada indica que la introducción del voto universal mejore automáticamente las formas de representación. Por otra parte, la representación ponderada podría superar parte de los inconvenientes mencionados, en el caso de que --por ejemplo-- los delegados fuesen elegidos por sus respectivas bases y no simplemente nominados por las directivas sindicales, como ocurrió en muchos casos.

Entre la cabeza política y la base sindical existen diferentes expresiones de identidad, que se manifiestan en diferentes maneras de entender la acción y organización sindical. También existe un gran vacío orgánico. En la base se aprecia y se practica más la democracia. Los dirigentes son elegidos por su compromiso de "clase", por su identificación concreta con los problemas e intereses de los trabajadores de la empresa o del sector (en el caso de las federaciones y confederaciones). Su comportamiento está sujeto a la observación, control y crítica permanente de sus bases. Aquí la política o pertenencia a un determinado partido no tiene mayor incidencia. En cambio, los dirigentes nacionales están más interesados en el intercambio político, en el que ellos buscan a su vez un respaldo a su labor sindical y la estructuración de una red de poder. Los dirigentes sindicales aspiran a escalar posiciones en las nuevas instituciones --en el Parlamento, por ejemplo-- y en los partidos, tratando de lograr acceso a sus instancias de dirección.

Esta fractura crea un problema de comunicaciones, de orientaciones e incluso, de posibles intereses contrapuestos, al interior del movimiento sindical. La forma como se articulan los intereses de los dirigentes contiene tendencias burocráticas, antidemocráticas, de autoindependencia y centralismo. Por lo tanto, además de esta fractura de intereses, la democracia interna es también un problema pendiente del sindicalismo.

Los cambios estructurales han producido un mayor fraccionamiento de la clase obrera. Desde luego se debilitó el proletariado tradicional, como consecuencia del proceso de desindustrialización puesto en marcha entre 1973 y 1983. Los dirigentes que reconstituyeron el movimiento sindical provienen de la vieja matriz industrial. Como ya lo hemos acotado, surgieron nuevas fracciones obreras que no tienen representación en las estructuras sindicales actuales. Tal es el caso de los trabajadores temporeros, por ejemplo, que en el sector agrícola constituyen la mayoría. En general, los trabajadores del sector precario y de la subcontratación están desorganizados y subrepresentados en el sindicalismo, no obstante que tienden a transformarse en la mayoría. Los trabajadores por cuenta propia han crecido considerablemente, pero se encuentran en su mayoría desorganizados.

Por otra parte, la estructura de los empresarios y de la producción han cambiado, estableciéndose nuevos sistemas y relaciones intraempresariales. La existencia de unas pocas empresas matrices y sus relaciones con el subsistema de empresas subcontratistas, muy extendidas (Díaz 1991), constituye un cambio significativo que se ha traducido en el surgimiento de nuevas fracciones obreras. Este fenómeno, aún no suficientemente analizado, requiere ser considerado para formular las estrategias adecuadas de organización sindical. Las antiguas formas de organización parecen estar obsoletas. Una experiencia interesante que se hace cargo de este desafío es la llevada a cabo por la coordinadora sindical que se organizó en torno al grupo económico Luksic. Es poco lo que se puede decir, dada su reciente creación, pero sin duda que es una modalidad diferente y más eficiente de enfrentar el poder supremo de los empresarios y grupos económicos. En esta experiencia participan sindicatos de diferentes ramas de la actividad económica que conforman dicho grupo: de la actividad financiera a la productiva y de diferentes niveles de ingresos. Otras experiencias similares, así como formas regionales de sindicalismo, tendrán que surgir para superar este grave problema de diferenciación social de los trabajadores.

Otro problema derivado del proceso de diferenciación social se refiere a la relación del sindicalismo con los sectores pobres de la sociedad. Aquí más bien se observa desconfianza mutua. Más aún, el sindicalismo se encuentra muy poco extendido en los sectores de trabajo precario, en el trabajador subcontratado, en los sectores informales de la economía. Cabe la pregunta de si se trata sólo de un problema de falta de capacidad orgánica o si no existen otros problemas más profundos: la nueva estructura social podría haber generado una diferenciación de intereses en las fracciones de la clase trabajadora y sus expresiones sindicales. En el caso de darse esta diferenciación, existe la posibilidad de que el sindicalismo se reduzca a la defensa de los intereses de determinadas fracciones de trabajadores, de aquellos que están más "incluidos" o que tienen mejores posibilidades de integrarse al sistema. En este caso, se estancaría su crecimiento y perdería parte de su legitimidad, lo que a su vez lo privaría de fuerzas para mejorar sus posiciones en el intercambio político.

#### *A MANERA DE CONCLUSIÓN*

En el tercer año de democracia el sindicalismo chileno aún no se consolida. Más aún, podría sostenerse que en cierto modo su desarrollo se encuentra actualmente entrabado. Al sindicalismo le ocurre lo contrario que a otras instituciones. Así, por ejemplo, el sistema y los partidos políticos tienden a afianzarse. La economía sigue creciendo: en 1992 el PGB creció en 10,4 por ciento, alcanzando la tasa más alta de los últimos treinta años; la desocupación formal en marzo de 1993 bajó a 4,3 por ciento, según datos del INE. Las tasas de ahorro e inversión crecieron significativamente en 1992, la inflación disminuyó y las exportaciones mantuvieron su ritmo de expansión. Este cuadro económico positivo favorece al gobierno y a la alianza de la Concertación.

Este crecimiento económico y la consolidación del sistema político no se traducen en una mejoría equivalente de la situación salarial de los trabajadores ni tampoco en un aumento del peso específico de sus organizaciones sindicales.

Una manifestación clara del estancamiento que experimentaría actualmente el movimiento sindical se refleja en la sindicalización. Mientras durante los dos primeros años de transición a la democracia la afiliación se expandió rápidamente, alcanzado a fines de 1991 a 14,5 por ciento, este proceso se habría estancado durante 1992. Según Jorge Morales, director del Trabajo, en ese año la afiliación habría alcanzado sus límites, al bordear el 15 por ciento del total de los trabajadores (Silva, *Página Abierta* 81, dic. 1992).

Razones de carácter estructural, institucional-político y de comportamiento empresarial, explican esta situación. Lo estructural se refiere al alto proceso de segmentación, diferenciación, precarización y dispersión de la fuerza laboral que ha implicado la reestructuración económica. Así, por ejemplo, es evidente que el trabajo domiciliario y temporario en expansión dificulta enormemente las posibilidades de organizarse sindicalmente. Respecto de lo político-institucional, las reformas laborales excluyen de las negociaciones colectivas a los trabajadores temporarios de la agricultura, no obstante pertenecer a los sectores dinámicos de la economía exportadora. La imposibilidad de negociar no motiva precisamente a los trabajadores a organizarse. Paralelamente, la legislación laboral niega el derecho a organizarse sindicalmente a miles de trabajadores de pequeñas y microempresas, por no contar con la cantidad mínima de trabajadores exigidos por la ley para constituir sindicatos. De no mediar un cambio en la legislación laboral, estos sectores laborales --que integran cerca de dos millones de trabajadores-- seguirán al margen de la posibilidad de organizarse y de negociar colectivamente.

Otro factor que influye en el estancamiento es el de las prácticas antisindicales de los empresarios. En efecto, los despidos a trabajadores sindicalizados, una vez transcurridas las negociaciones colectivas, sigue siendo una conducta cotidiana posdictadura. Al mismo tiempo, los empresarios desincentivan la pertenencia sindical, favoreciendo la celebración de convenios individuales o por grupos. Así, en 1990, del total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas, un 25 por ciento lo hizo utilizando la modalidad de la negociación por grupos de trabajadores (Herrera 1992, p. 142). Esta modalidad, que excluye de la negociación a los sindicatos, fue introducida por la dictadura y mantenida en la legislación laboral. La represión, el temor, la legislación laboral y el fomento del individualismo son los mejores instrumentos del empresariado para frenar el desarrollo del movimiento sindical.

Por cierto que los problemas internos que experimenta el sindicalismo, descritos en el presente trabajo, constituyen también un factor importante que contribuye a mantener esta desolada situación. Así, por ejemplo, una dirigencia excesivamente sometida a intereses político-partidarios tradicionales no constituye una fuerza atractiva para muchos trabajadores jóvenes, para quienes la política partidista no se encuentra necesariamente entre sus intereses ni motivaciones más sentidas. Además, este sello partidista impide abrir el sindicalismo a la tematización de nuevos problemas y reorientar la acción sindical.

Por otra parte, el sindicato de empresa atomizado aún predomina en la cultura sindical chilena. Históricamente, esta debilidad se compensó gracias al intercambio político, a su relación estrecha con los partidos y su mayor injerencia en el sistema político y en los gobiernos. En cambio, en la actualidad, los partidos políticos no están interesados en "cooptar" al sindicalismo, obligándolo a basarse en sus propias fuerzas. Pero como sus fuerzas son escasas, no está en condiciones de presionar ni de influir decididamente en los asuntos político-sociales que le conciernen.

Bajo el autoritarismo, los dirigentes podían hablar y convocar en nombre del movimiento y de los trabajadores. Tuvieron una importante resonancia. Las condiciones eran otras. El enemigo y los objetivos de las movilizaciones eran claros. Con el advenimiento de la democracia, el enemigo se diluyó. El nuevo gobierno era sentido como algo propio. Se iniciaba una nueva fase histórica: la de la negociación y las reformas. Pero la correlación de fuerzas cambió rápidamente y el sindicalismo no tenía las fuerzas suficientes como para imponer reformas a su favor. Los bloqueos e impasses con el sistema político no se dejaron esperar. A estas alturas, puede decirse que ni el mercado ni el sistema político son capaces de frenar el proceso de disgregación y exclusión social. En el marco político-institucional actual, el sindicalismo "de sindicatos" difícilmente puede desarrollarse como actor colectivo.

A lo anterior agreguemos el hecho de que lo colectivo ha perdido fuerza y legitimidad, en un orden social y cultural en el que tiende a predominar lo individual. Colectivo es sinónimo de "monopolio", de concertación de fuerzas sociales que ejercen presiones ilegítimas, en un mundo en que lo "moderno" se identifica con la posesión individual. La reconstitución del capitalismo de corte neoliberal ha represtigiado el rol de la propiedad privada y, por ende, de los propietarios. Al mismo tiempo, ha relegado a un segundo plano la acción colectiva. Este factor ideológico-cultural influye negativamente en el proceso de reconstitución sindical.

Por último, las leyes laborales vigentes dejan al sindicalismo sin instrumentos legales adecuados para enfrentar a un poderoso empresariado. El Estado y los partidos políticos se definen en favor del capital: las normas institucionales permiten la existencia de un empresariado fuerte y de un sindicalismo débil. El

sindicalismo está prácticamente impedido de crecer y fortalecerse. El ajuste estructural, que exigió el proceso de globalización de la economía chilena, cimentó los pilares centrales que orientan la política económica, social e institucional. Y al parecer no hay muchas señales de que ello cambie en el futuro cercano. La precariedad del trabajo y de los actores sociales, así como las luchas --no exentas de dificultades-- por sobreponerse a esta situación e influir en una mayor profundización de la democracia, parecen ser los signos que acompañarán el curso probable de la década de los noventa.

## REFERENCIAS

Campero, Guillermo

1989"Chile: el movimiento sindical en la transición". *Proposiciones* 17. Santiago: SUR.

CESLA

1991"Fuerza de trabajo y organizaciones sindicales en la V Región". Valparaíso.

CUT

1988"Propuesta para la transición a la democracia. Santiago: CUT.

1988Resoluciones Congreso Constituyente. Santiago: CUT.

1991Primer Congreso Ordinario CUT, Punta de Tralca.

1992Tercera Conferencia Nacional Ordinaria CUT, Santiago.

Díaz, Álvaro

1991"Las nuevas tendencias en la estructura social chilena. Asalarización informal y pobreza en los ochenta". *Proposiciones* 20. Santiago: SUR.

Echeverría, Fernando y Jorge Rojas

1992Añoranzas, sueños y realidades. *Dirigentes sindicales hablan de la transición*. Santiago: SUR.

Flisfisch, Ángel

1987*La política como compromiso democrático*. Santiago: Flacso.

Herrera, Gonzalo

1992*La negociación colectiva: eje de la acción sindical. Economía y trabajo en Chile 1991-1992*. Santiago: PET.

Muñoz, Adriana

1988"Fuerza de trabajo femenina: evolución y tendencias". En: *Mundo de Mujer*. Santiago: CEM.

Valdés, Ximena

1988"Feminización del mercado de trabajo agrícola: las temporeras". En: *Mundo de Mujer*. Santiago: CEM.

Valenzuela, Arturo

1989*El quiebre de la democracia en Chile*. Santiago: Flacso.

## NOTAS

\* El texto que presentamos está constituido por extractos de un artículo mayor, publicado completo y bajo el mismo título en la serie *Documentos de Trabajo* de SUR.

El trabajo fue realizado sobre la base de estudios empíricos llevados a cabo en distintos momentos. En la investigación en terreno participó Fernando Echeverría, investigador de SUR Profesionales Consultores, y el autor.

Ambos preparamos y realizamos conjuntamente las entrevistas, seminarios y mesas redondas organizadas con dirigentes sindicales.

El autor agradece los valiosos comentarios del equipo de investigación del Instituto de Sociología de la Universidad de Hannovr, y en especial los de Klaus Meschkat e Ingo Buttmann.