

IDENTIDADES Y RE-SIGNIFICADOS DEL ACTOR SINDICAL. DIEZ NÚCLEOS DE TENSIÓN DEL SINDICALISMO EN CHILE

Dasten Alfonso Julián Vejar*

RESUMEN. La problemática de sostener un modelo de cooperación sustentable en el sindicalismo chileno, nos hace interrogarnos por una serie de fenómenos que dan forma a la constitución de subjetividades e identidades al interior del movimiento sindical. En el siguiente artículo analizamos una serie de núcleos de tensión que atraviesan la constitución del sindicalismo y las perspectivas que convergen en su seno.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos, relaciones laborales, identidad, reactivación sindical.

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo ha debido ir adaptándose, innovando, modernizando y reinventando sus prácticas en el complejo escenario de las relaciones sociales y laborales (Celis, 2014). La evaluación de si lo ha logrado o no, no resulta secundaria, sino que más bien es central para dar cuenta de las características de los fenómenos que movilizan la reformulación de las relaciones laborales. Este proceso va aparejado de las tensiones sociopolíticas en materia laboral y de la emergencia del conflicto social por nuevas políticas de bienestar y seguridad social a nivel latinoamericano.

Chile se ha estado caracterizando por la promoción de las políticas neoliberales y por una legislación laboral creada en la dictadura militar (1973-1990), las cuales consideran el ejercicio de los derechos colecti-

Dr. en Sociología por la Friedrich Schiller Universität de Jena (Alemania). Académico e Investigador del Departamento de Sociología y Ciencia Política, y Investigador Adjunto del Observatorio Regional (UCT). Universidad Católica de Temuco (Chile). Correo electrónico: dasten@gmail.com

vos de los trabajadores como fuertes amenazas al crecimiento económico e incluso a la seguridad nacional.

El comienzo de la década de los noventa generó un nuevo escenario político, del cual fue parte la “revitalización” de la actividad sindical (entre 1991 y 1993), marcada por un crecimiento en las tasas de afiliación sindical, incremento de las huelgas, negociaciones y el número de sindicatos activos. Para fines de la misma década, este proceso se estancará, consolidando la forma de un sindicalismo neocorporativo, caracterizado por una sólida relación entre gobierno, partidos políticos y la “nueva” dirigencia sindical (Zapata, 2004; Julián, 2014a).

Esta tríada se consolidará en la primera década del siglo XXI, teniendo serias y profundas consecuencias en la configuración de las representaciones de toda la sociedad civil y los actores sociales con respecto al sindicalismo. El quiebre de esta relación puede ser ubicado en el periodo 2010-2013, principalmente a partir de un cambio en la coalición de gobierno, una apertura en el campo del conflicto social, la “crisis” de legitimidad del modelo neoliberal, la politización social y la emergencia de “nuevos” movimientos sociales (Garretón, 2014).

El sindicalismo no ha escapado a dicho proceso de politización y de apertura, y aunque pese a que no ha vuelto a repetir un proceso de irrupción pública como el de comienzos de los años noventa, muestra características propias relacionadas con: a) los reordenamientos estructurales asociados a las transformaciones en el trabajo, tales como la extensión del fenómeno de la precariedad laboral y la heterogeneidad estructural de la clase trabajadora; así como b) las serias fracturas, divisiones y tensiones internas de los liderazgos sindicales, las corrientes políticas en su seno y las diversas representaciones acerca del rol social del sindicalismo (Aravena & Nuñez, 2011; Julián, 2014b).

Estos fenómenos han intervenido en la composición del sindicalismo en Chile, debido a la incidencia y emergencia de nuevos sectores productivos y “nuevas” formas de empleo. Esto ha significado una conflictividad interna para “la tradición” y “unidad” histórica del sindicalismo chileno.

Esta “nueva” conflictividad se ve reflejada tanto en la relación y diversificación de las organizaciones de mayor jerarquía (en centrales sindicales), como en un “relevo ideológico” al interior del movimiento sindical (Julián, 2014b: 128-135). En este proceso es posible distinguir series

fracturas, divisiones y tensiones internas de sus liderazgos tradicionales, los cuales, paradójicamente, son síntomas de un complejo proceso de fortalecimiento y repolitización sindical (Julián, 2014a).

Por ello, nos concentraremos en las tensiones que han irrumpido en el escenario político sindical, especialmente sobre la “cuestión laboral”, como contexto del debate de los actores del mundo del trabajo sobre las expectativas de institucionalización de los derechos colectivos de los trabajadores/as.

CAMBIOS DEL TRABAJO Y SINDICATOS

Existen diversos autores que han analizado los cambios en el trabajo en las últimas dos décadas (Antunes, 2003; Castel, 2010; De la Garza, 2011). Pese al gran volumen y diversidad de la literatura, esta da cuenta de un consenso que apunta a señalar que estos cambios, si bien se produjeron de distinta forma y velocidad a nivel global, fueron parte de un proceso de restructuración de la relación capital y trabajo, lo que significó la emergencia de formas atípicas y precarias de empleo.

América Latina no estuvo exenta de dicho proceso, ya que también atravesó la consolidación de su estructura ocupacional y el mercado laboral caracterizados por la precariedad del empleo, la informalidad laboral y la vulnerabilidad social (Portes & Hoffman, 2003; Neffa, 2010; Guadamarra, Hualde & López, 2012).

Finalmente, este proceso significó: a) una redefinición de las condiciones de trabajo y aseguramiento a las cuales estaba habituada la tradicional clase trabajadora salarial asociada al tipo de trabajo clásico (De la Garza, 2011); b) un cambio de la relación anteriormente distintiva entre el “trabajo típico” y el “trabajo atípico” (Caamaño, 2007; Neffa, 2010), en una ampliación de la categoría trabajo (De la Garza, 2012); c) una renegociación en la construcción de las identidades y subjetividades en el empleo y el trabajo (Stecher, 2013; Soto, 2014); y d) un debilitamiento del estatuto del trabajo y de los anteriores focos de protección que resguardaban la acción sindical (Cook, 2011).

En el caso de Chile identificamos un mercado laboral caracterizado por un modelo basado en la valorización precaria de la fuerza de trabajo

(Julián, 2014c), el cual, primero, es posible situar en el importante cambio en la estructura productiva y la concentración del empleo de los últimos 35 años. Este proceso se caracterizó por el dinamismo y emergencia en la década de los ochenta y noventa de sectores productivos mayormente vinculados a la transnacionalización económica, con un cambio en la matriz productiva, y la concentración y reubicación de cerca de un 60% de la población ocupada en el sector privado (Díaz, 1995).

El cambio en la estructura ocupacional y la estructura social (Díaz, 1995; Espinoza, Barozet & Méndez, 2013) se vio reforzado con un crecimiento de la población ocupada en un 95% entre 1970 y 1997 (Riesco, 2002). Ello con un desplazamiento de los empleos manuales y un crecimiento en empleo asalariado, concentrado en el sector servicios, en la línea de la política de privatización del sector público y las empresas de propiedad del Estado (Riesco, 2002). Es allí donde se forja también un cambio en la estratificación social, con “la aparición de un segmento nuevo de empresas vinculadas con actividades económicas emergentes en el comercio, en las finanzas o aun en el sector agrícola exportador, así como servicios sociales de salud, previsión y educación bajo gestión y propiedad privada”, los cuales “constituyeron la base para una nueva clase media” (Espinoza, Barozet y Méndez 2013: 172).

Por su parte, las tasas de desempleo que, entre 1960 y 1973 alcanzaban un promedio de un 5%, en el año 1983 llegaron a un pico histórico de un 22.2%, lo cual dio la posibilidad a los empleadores de diseñar estrategias que flexibilizaran los mecanismos de contratación, despido y remuneración (Soto, Espinoza & Gómez, 2008). En la actualidad, si bien las tasas se han “estabilizado” en un 6.2% en 2014, la permanencia de un empleo flexible y precario perdura como un elemento central en las relaciones de contratación y del ejercicio de los derechos laborales.

Según el estudio de Durán y Kremerman (2015), el 53.3% de las remuneraciones en Chile se encuentran bajo los 300 mil pesos, esto quiere decir que tres millones 801 mil 729 de personas en Chile perciben alrededor de 420 dólares estadounidenses mensuales (aproximadamente). El mismo estudio señala que son en las ramas de actividad económica del comercio, construcción, hoteles y restaurantes, agricultura, pesca, industria manufacturera y otros servicios comunitarios y sociales, donde el 70% de los trabajadores no supera los 400 mil pesos líquidos (560 dólares

estadounidenses aproximadamente). Además se agrega a ello el registro a nivel nacional de cerca de 700 mil subempleados, de los cuales el 50% percibe remuneraciones menores a los 100 mil pesos mensuales (140 dólares estadounidenses aproximadamente).

En referencia a la evolución de la presencia de contratos laborales inestables (atípicos), la Encuesta Laboral, desarrollada por la Dirección del Trabajo sobre condiciones de empleo en Chile, señalaba que se producía una relativa disminución de estos tipos de contratos en la última década. La Encuesta identificaba que los contratos atípicos pasaron de un 20.5% en 2002, a un 30% en 2006, para bajar a 27.8% en 2008 y un 24.5% en 2011 (ENCLA, 2011). Aun así, este fenómeno va a la par de un cambio en el número total de ocupados con contrato, lo cual es comprobado por otros instrumentos estadísticos. Por ejemplo, los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, dependiente del Instituto Nacional de Estadísticas, evidenciaban para el trimestre de diciembre, enero y febrero de 2015, hay un total de un millón 768 mil 730 personas que se desempeñan con un contrato definido y atípico, sumado a 813 mil personas que sólo tienen un contrato de palabra, lo cual conforma un segmento de informalidad salarial dependiente.

En la actualidad, los elevados niveles de concentración económica han provocado que la relación entre los segmentos y actores del mundo del trabajo sea cada vez más desigual (Espinoza, Barozet & Méndez, 2013). Los niveles de competencia y concentración monopólica dificultan la sobrevivencia de las empresas pequeñas, presionando a la baja la calidad de las condiciones laborales de sus trabajadores con el objetivo de alcanzar mayor competitividad. Esta tendencia estimula las formas flexibles de trabajo, el subempleo y una desprotección del trabajador(a) en materia de seguridad social y estabilidad laboral.

Esta tendencia a la flexibilización y precariedad laboral ha puesto en tensión la visión *neo-institucional* del sindicalismo, la cual se encuentra asociada al trabajador “típico” como sujeto de organización (Castel, 2010). La tensión se suscita en la debilidad que cobra la figura del empleo protegido como tributaria de la dinámica de expansión del sindicato y de los repertorios tradicionales de acción.

Por su parte, el poder estructural que cargaban las relaciones típicas de trabajo para el sindicalismo y la sindicalización (Neffa, 2010), no

han sido releídas a la luz de una modernización de las organizaciones sindicales. Mientras las tasas sindicales no han sobrepasado el 15% en los últimos 20 años (del 15.4% en 1994 al 14.7% en 2014), el número de sindicatos ha crecido considerablemente (de siete mil 707 en 1991 a once mil 162 en 2014), lo cual contrasta con el número de sindicalizados (de 586 mil 716 en 1990 a 985 mil 770 en 2014). Este hecho habla de un crecimiento en la dispersión de la población sindicalizada (Julián, 2014a).

Ante estos hechos emerge de diversa forma la necesidad para el sindicalismo de configurar un universo más amplio de su espectro *organizable* hacia la realidad de los trabajos atípicos. Ello significa asumir la heterogeneidad productiva y estructural, ya no como un factor de debilitamiento del poder estructural del sindicalismo, sino como una posibilidad de confluencia y solidaridad en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

En el caso de observar este proceso desde un enfoque “neo-institucionalista”, o sea desde un nivel normativo que se superpone a las relaciones y prácticas concretas en el espacio y proceso del trabajo, se invisibiliza la vulnerabilidad de trabajadores/as que quedan regidos por contratos civiles (trabajadores por honorarios y prestación de servicios), o que se encuentran supeditados a otro tipo de relaciones “atípicas” (Neffa, 2010). Estos “falsos asalariados” vuelven complejo entender el sindicalismo y la protección desde una visión clásica del empleo (Castel, 2010), ya que la proliferación de una situación de extrema precariedad,¹ genera nuevos espacios de conformación de subjetividades laborales (Soto, Espinoza & Gómez, 2008; Stecher, 2013), lo cual hoy en día alimenta procesos de organización sindical de carácter irruptivo (Aravena, 2012; Leiva, 2009).

Aun así, esta tensión entre la diferenciación de la clase trabajadora, donde podemos mencionar como ejemplo el caso de la subcontratación,

¹ Podemos mencionar que de acuerdo a la Nueva Encuesta de Empleo e Ingresos existen un millón de trabajadores en esta condición (un millón 58 mil 389), lo que constituye un 18.1% respecto al total de trabajadores dependientes (Durán & Kremerman, 2015). Según el mismo estudio, “esta categoría presiona fuertemente hacia la baja las estadísticas salariales. En efecto, siete de cada diez falsos asalariados percibe menos de \$251.048 al mes” (350 dólares estadounidenses aproximadamente).

no solo ha representado un efecto negativo sobre el sindicalismo. La subcontratación representa el 17.2% de los trabajadores dependientes en Chile, con diferencias salariales de cerca de un 20% con los trabajadores protegidos y contratados directamente por las empresas (Durán & Kremerman, 2015: 13-16). Pese a su precariedad, este conjunto de trabajadores también ha constituido un espacio donde ha resurgido la huelga obrera e ilegal en Chile (Leiva, 2009; Núñez, 2012; Julián, 2015), alentado procesos de organización, movilización y acción irruptivos a los repertorios sindicales tradicionales de las últimas dos décadas.

La proliferación de la condición de flexibilidad, inseguridad y precariedad del trabajo que caracteriza al mercado laboral chileno, ha implicado distintas consecuencias para la anatomía de la clase trabajadora (Julián, 2014c). Estos fenómenos en el mundo del trabajo, a la vez, han alentado lentamente una reestructuración en la composición y formación del sindicalismo en Chile.

SINDICALISMO(S), POLÍTICA Y (RE)POLITIZACIÓN.

DIEZ NÚCLEOS PROBLEMÁTICOS DEL SINDICALISMO EN CHILE

El sindicalismo predominante en Chile durante dos décadas (1990-2010) se adaptó a las pautas disciplinarias, marcadas por una legislación laboral caracterizada por ser coactiva y limitante del despliegue y reconocimiento del ejercicio de los derechos colectivos de los/as trabajadores/as. Durante estas dos décadas el sindicalismo asumió, principalmente, una lógica de “supervivencia” y convivencia de sus intereses con otros actores, en el contexto de una correlación asimétrica de fuerzas en el campo político y económico (Aravena & Núñez, 2011).

En esta lógica de convivencia, se forjó un lazo de promoción normativa de la colaboración entre sindicatos y empresarios, dando forma a los repertorios tradicionales del sindicalismo. Estos repertorios se basaron en el fortalecimiento de los organismos de regulación y la institucionalización del conflicto laboral en marcos controlados de resguardo legislativo, como el caso de la creación de los tribunales laborales, la práctica de oficios en términos de huelgas, las mediaciones laborales en negociación colectiva, etcétera. A estas prácticas se sumó la regulación de la

subcontratación, la terciarización y la triangulación laboral (Caamaño, 2007; Aravena & Núñez, 2011) como fuentes de institucionalización de la precariedad laboral (Leiva, 2009; Julián, 2014c; 2015).

Esta situación estuvo caracterizada por la generación y proliferación de relaciones tripartitas, con políticas de “diálogo social” entre empresarios, gobierno y sindicato, como formas adaptativas de anexarse *cooperativamente* a la red de poder en el espacio de las relaciones laborales (Drake 1996; 2003; Julián 2012).

Estos repertorios tradicionales (del diálogo) se encontraban fuertemente fundados en la relación existente entre las direcciones del movimiento sindical y la coalición de partidos políticos en el gobierno (1990-2010), lo cual constituía un ejemplo de un sindicalismo corporativo y el legado de los círculos de colaboración pretransicional a la democracia (Zapata, 1992; 2004; Drake 2003; Julián, 2015).

En general, la cultura de las relaciones laborales que el Estado ha cristalizado han tenido el carácter de una “exclusión inclusiva” y la promoción de “simulacros de participación” (Julián, 2015), sosteniendo la hegemonía empresarial, y sin generar modificaciones significativas al ejercicio de los derechos laborales. Mientras, en la arena política, el empresariado cobró un gran poder de influencia en la toma de decisiones, por medio de la representación de sus intereses en el sistema político institucional. Se impone la cultura empresarial que ve al sindicato como un enemigo de las bases de colaboración en el trabajo, una alteración a la libertad del mercado, un obstáculo para el crecimiento económico y la generación de empleo.

La relación entre el poder político y el poder económico es la misma que ha imposibilitado la realización de cambios en materia laboral durante las últimas tres décadas (Moulian, 2001; Julián, 2015). Paralelamente, se consolida una crisis de legitimidad del sistema político de partidos y de representación, lo cual debilitó considerablemente las posiciones tradicionales del sindicalismo, instalando un proceso de politización basado en la crítica a dichas orientaciones. El abanico político de acción se ha abierto así a nuevas expresiones sindicales, las cuales transitan entre la legalidad y la ilegalidad, desafiando el discurso gubernamental y empresarial sobre el sindicalismo y las relaciones laborales.

Este proceso es parte de la emergencia de una cultura sindical que promueve un (re)posicionamiento del sindicalismo como actor de “lo público”

(Senén & Del Bono, 2013), en contraste con visiones orientadas a la colaboración partidaria e institucionalizada. Esta cultura es identificable especialmente en la estrategia de promover la visibilización de los avances y retrocesos en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, la difusión comunicacional de sus conflictos y huelgas con el empresariado, y la ampliación de los espacios de negociación y participación política-social.

Esta situación da paso a la constitución de una serie de “núcleos” que se encuentran en tensión, principalmente en el proceso de articulación y sutura de: 1) una serie de expectativas subjetivas referentes a la afiliación sindical de parte de los trabajadores; 2) una estructura existente de sindicalización regida por marcos e imperativos productivos dictados por el mercado, y 3) la lógica y modelo organizacional sindical (neocorporativo), predominante en la postdictadura.

Por medio del análisis de estas tendencias, y desarrollando un enfoque basado en la teoría de la revitalización sindical (Frege & Kelly, 2003; 2004), hemos avanzado en una caracterización de los principales problemas que ha atravesado el sindicalismo en su conformación de identidad y orientación política en las últimas décadas. A continuación exponemos una serie de “núcleos de tensión”, los cuales son el resultado de mi tesis doctoral *Precariedad laboral y sindicalismo en Chile. Tendencias de las nuevas orientaciones y estrategias de los trabajadores en un contexto de precarización laboral (1975-2010)*. Esta tesis fue realizada bajo la supervisión del Dr. Klaus Dörre en el Instituto de Sociología de la Universidad Friedrich Schiller de Jena, Alemania, y se enmarca en la difusión de las conclusiones de nuestro trabajo, luego de cinco años de investigación.

Estos núcleos son puestos en relación con el nuevo escenario social y político, donde la cuestión laboral es profundamente atingente al debate político, la precariedad y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

NÚCLEO I: EL SINDICALISMO Y EL LEGADO DE LA DICTADURA MILITAR

A partir de las políticas neoliberales, la reestructuración productiva, y con ellas, la metamorfosis que sufrió el trabajo en los años ochenta en Chile, se gestó un correlato en el espacio sindical. Este proceso fue de la

mano de la política militar de persecución, tortura y desaparición de los cuadros sindicales que representaban entonces un sindicalismo clasista y cercano al proceso de cambios sociopolíticos que se desarrolló en Chile con el gobierno de la Unidad Popular (1970-1973).

Pese a la innegable repercusión de este proceso para constituir la siguiente generación de cuadros sindicales y del sindicalismo en general, el período de la dictadura militar en Chile (1973-1990) ha sido asumido de forma ambivalente y contradictoria por la literatura respecto al sindicalismo. Si bien por una parte un conjunto de la literatura le entrega a la dictadura militar un carácter sobredeterminante y *castrante* del desarrollo del sindicalismo chileno (enfocándose en diferentes ámbitos de las políticas neoliberales); otro grupo de autores, lo asume de manera “liviana”, es decir, sin considerar un enfoque histórico que dé cuenta de las relaciones que están presentes en la actualidad del sindicalismo (Aravena, 2007). Con ello se tiende a proceder por medio de una suerte de “instrumentalización” y “tecnificación” del sindicalismo, con estudios cuantitativos y el análisis del corpus legislativo, sobre los repertorios del sindicalismo. Ambas variantes confluyen en entender la dictadura militar como una narrativa monocalusal para justificar la “imposibilidad” del sindicalismo para desarrollar una mayor adaptabilidad, diversificación de tácticas/estrategias de negociación y fortalecimiento de su acción colectiva. Este enfoque ha tendido a victimizar al sindicalismo, sentando un proceso retrospectivo y no introspectivo de carácter crítico de las trayectorias sindicales, sus orientaciones y alianzas políticas en los últimos treinta años. Con bastante superficialidad y un supuesto “objetivismo”, esta narrativa del sindicalismo no ha logrado sacar conclusiones u orientaciones prácticas para su presente. Por el contrario, más bien ha sentado un “consenso pasivo”, donde el indiscutible rol jugado por el Plan Laboral de 1979 (diseñado por José Piñera e impuesto por la dictadura), constituye el vértice y prisma de análisis del sindicalismo.

En síntesis, el sindicalismo sufre la necesidad de afrontar la dualidad de su realidad. Una dualidad marcada por encontrarse sujeta a la identificación con un proceso de victimización traumático (dictatorial) y una lectura autocritica de su praxis como actor social (en la postdictadura).

NÚCLEO II: RELACIÓN ENDOGÁMICA ENTRE LOS PARTIDOS POLÍTICOS Y EL SINDICALISMO

A comienzos de la postdictadura, la refundada Central Unitaria de Trabajadores el año 1988, se hace parte del acuerdo de la llamada “democracia protegida” (Moulián, 2001; Zapata, 2004), respondiendo con un “compromiso responsable” a las demandas de democratización. Desde aquella fecha, la CUT ha establecido un modelo de “integración” en el poder institucional que no se ha plasmado en una reforma del sistema de relaciones laborales. La continuidad por más de dos décadas de esta complicidad y endogamia entre las direcciones sindicales y las directrices de los partidos políticos en materia laboral, encuentra hoy a los/as trabajadores/as, prácticamente, con la misma institucionalidad de las relaciones laborales de la dictadura militar (Aravena y Núñez, 2011).

De la misma forma, el sindicalismo no ha podido superar las variantes clientelares con que el sistema de partidos políticos ha instrumentalizado a las organizaciones sindicales. En la actualidad, los liderazgos que transitaban entre los partidos políticos y el mundo sindical se encuentran desgastados y con una permanente crisis de legitimidad. Estos son factores constituyentes del nuevo escenario que enfrenta el sindicalismo en la discusión de la “Agenda Laboral” promovida por el gobierno (véase Núcleo IX). La tensión se encuentra en un fenómeno social transversal: la pérdida de “credibilidad” en el sistema político y la baja aprobación de los partidos políticos de parte de la ciudadanía en general.

De allí que la emergencia del Partido Comunista (PC) en la dirección de la CUT en el año 2012 (7 de septiembre), con la figura de Bárbara Figueroa como presidenta, haya sido parte de la expresión de: 1) las “expectativas” de finalizar la tradición neocorporativa de las direcciones socialistas en la organización; y 2) de una revitalización de las organizaciones sindicales. Estas expectativas fueron puestas en tensión con el hecho de que a fines de 2013 se gestaban las bases de la actual coalición de gobierno, de la cual el PC forma parte hoy en día. Esta situación ha intervenido en la definición de los repertorios y política de la CUT. Aun así, la “apertura” iniciada en el año 2012 constituye un proceso en tránsito que muestra serias contradicciones en el marco de las fisuras en el orden político y la demanda por generar otro tipo de relación entre los actores sociales.

NÚCLEO III: DECLARACIONES, PERFORMANCES Y FALTA DE CREDIBILIDAD

La serie de declaraciones “anti-neoliberales” desde el mundo político con respecto a las relaciones laborales, no se ha traducido en el plano sindical en la generación de acciones reivindicativas y la consecución de los derechos sociales. Se presenta un núcleo problemático para el sindicalismo en pensar y orientar sus repertorios, declaraciones y performances para no constituir un “sindicalismo del espectáculo” en el medio de la crisis del sistema de partidos.

A modo de ejemplo, podemos mencionar el apoyo de la CUT a la paralización del 21 de abril de 2015. Esta acción fue emprendida por diversas organizaciones sindicales en contra de un proyecto de reforma laboral promovido por el gobierno. La convocatoria realizada por la Confederación de Trabajadores del Cobre, la Unión Portuaria de Chile, la Federación de Trabajadores Forestales y el Sindicato Nacional de la Construcción, entre otras organizaciones, fue acompañado de un “voto de respaldo” de la CUT, en respuesta a la amenaza de retroceso en los derechos colectivos que representa, en general, el proyecto de reforma laboral que se discute actualmente en el Parlamento. Este gesto fue significativo en cuanto cortó una cadena de incertidumbres con respecto al posicionamiento de la Central en el debate del proyecto de ley, en relación a su inicial alineación y respaldo a la propuesta presentada por el gobierno. La táctica promovida de diálogo y apoyo público al proyecto a la ministra del Trabajo Javiera Blanco y a la relación con los legisladores, comienza a agrietarse a partir de un diagnóstico proveniente del mundo sindical de la inconsistencia participativa detectada en la formulación del proyecto de ley. Posteriormente, esta situación ha tenido consecuencias en el respaldo político al gobierno, y también en un retorno a la posición zigzagueante de la CUT en su lealtad con los partidos políticos.

Lo que puede encontrarse en común en ambos casos, es que es posible identificar una serie de “puntos críticos” en la realización de estas convocatorias, las cuales corresponden a: 1) la falta de información existente con respecto al carácter y llamado de la convocatoria; 2) la falta de participación y rol desempeñado por las direcciones regionales y locales en la convocatoria; y 3) la falta de promoción de fidelización y participación en el sector privado.

NÚCLEO IV: LA DEMOCRACIA SINDICAL Y LA UNIDAD SINDICAL

La unidad sindical, pieza clave de la Central Única de Trabajadores fundada en el año 1962 (Frias, 2008), suponía la primacía de los intereses de la clase trabajadora sobre los “motivos ideológicos” divergentes. En este criterio se fundaba el carácter “Único” de la CUT, el cual decayó con el proyecto de 1988.

La vigencia de las estructuras autoritarias de la dictadura militar en la sociedad chilena ha sido sincrónica con el caso de las organizaciones sindicales. El debate sobre la modificación de las estructuras internas de representación y elección de sus dirigentes, replican patrones burocráticos y de verticalidad, que no se han transformado en la adopción de un cambio organizacional.

La continuidad de estos métodos constituye un foco de tensión, ya que al invisibilizar y silenciar el conflicto interno en estas estructuras, se generan reticencias, molestias, resentimiento y fraccionamiento entre los/as afiliados/as. Por ejemplo, las últimas elecciones de la CUT, el 23 de agosto de 2012, fueron realizadas bajo el sistema de votación de voto ponderado,² lo cual generó cuestionamientos a la dirigencia recién elegida, en la transparencia y representatividad de los comicios.

Se desprenden de éste núcleo una serie de tensiones en el seno administrativo-organizacional de la Central y el sindicalismo: *a)* el cambio de los métodos de elección (del actual voto ponderado a votación universal); *b)* las prácticas asociadas a la participación en el padrón electoral donde se presentan “sindicatos fantasmas”, es decir inactivos o inexistentes que resultan contar con votos en las elecciones; *c)* las acusaciones públicas de intervencionismo electoral e incluso de fraude; *d)* la exclusión de trabajadores/as por tener una opinión opuesta a la de la anterior dirigencia; *e)* la emergencia del paralelismo sindical;³

² El sistema de elecciones en la CUT se basa en la existencia de alrededor de 32 mil dirigentes electores los que emiten un sufragio ponderado (el cual tiene relación con el número de sus representados directos) para elegir a los 45 miembros del consejo directivo nacional. Estos a su vez eligen al poder ejecutivo de 15 personas encabezado por el nuevo presidente.

³ En el nivel de base, la Encuesta Laboral 2008 realizada por la Dirección del Trabajo, señala que en el 25.2% de los casos estudiados se evidenció la presencia de más de un sindicato en la empresa. Hay algo similar al nivel de las cuatro centrales sindicales en el país.

y *f)* la relación entre los dirigentes sindicales y “las bases” (afiliados de base).

NÚCLEO V: LOS “NUEVOS” SINDICALISMOS

Las nuevas formas de integración sindicales y de la clase trabajadora se vuelven cada vez más múltiples y diversas a nivel global. En el caso de Chile, las diversas organizaciones de trabajadores/as comienzan a coordinarse, estableciendo acciones de solidaridad y cooperación.⁴ La tarea que al parecer se han propuesto estos “nuevos” sectores de trabajadores/as es la profundización del proceso de articulación, intercomunicación y coordinación con miras a un crecimiento de sus organizaciones;⁵ y el fortalecimiento de demandas que trascienden el espacio de trabajo. Es lo que podríamos llamar una política basada en la interseccionalidad que integra territorios, géneros y un cambio generacional que dinamiza la exigencia por participación política y reconocimiento social.

En este contexto es posible identificar la emergencia de liderazgos sindicales que van marcando un nuevo escenario del conflicto laboral y el panorama sindical, al instalar un *ethos* societario y comunitario exogámico (Julián, 2014b). Este *ethos* se configura de acuerdo a un horizonte de acción que va “más-allá-del-sindicato”, desafiando los límites clásicos de la afiliación sindical y desarrollando estrategias de vinculación con la sociedad civil. Además, este conjunto de trabajadores, agrupa a quienes por no tener derecho a formar sindicatos de empresa organizan: 1) sindicatos de trabajadores independientes; 2) formas de organización que

⁴ Podemos considerar el caso de los trabajadores de la salud el año 2011 y 2012, con convocatorias que llamaban a articular nuevas formas de protestas mancomunadas entre ciudadanía, usuarios y trabajadores (Julián, 2014b).

⁵ En este contexto podemos destacar nuevamente los “viejos” sindicatos, con un alto poder estructural de acuerdo a sectores productivos (minería y portuarios) y una fuerte carga histórica-memórica, los cuales hoy en día se encuentran con la “novedad” de contratos precarios, mecanismos de descentralización productiva, flexibilización laboral, etc., y por ello de un conjunto de “nuevos” trabajadores. Esta dicotomía concentra a este sindicalismo tradicional en la tarea de restituir el poder estructural y organizacional del sector, por medio de nuevos lazos de cooperación y acción colectiva.

reúnen a trabajadores/as que no se encuentran amparados en la legislación laboral (por falta de contrato o por un contrato honorario); y 3) organizaciones que descartan el sindicato como una medida de asociación y acción.

Estos sectores se caracterizan por exhibir su inconformidad con el sistema de relaciones laborales, dada su exclusión formal, lo cual va sumado a perspectivas críticas respecto al régimen político y sus condiciones de trabajo. Estos factores constituyen dinamizadores para un proyecto de democratización sindical desde “un-afuera” que sintoniza y genera “ruido” al interior de los sindicalismos tradicionales. Los nuevos sindicalismos, critican las condiciones sociales de precariedad, desplegando repertorios transversales de acción y organización.

NÚCLEO VI: NUEVAS SUBJETIVIDADES

La nueva estructura de la clase trabajadora, sentada en distintos cambios en el trabajo define las nuevas coordenadas para entender el mundo laboral de hoy en día. De la misma forma, las interrogantes referentes a cuáles son los segmentos en los cuales la clase trabajadora se está configurando, hacen pensar analíticamente en la duplicación y diversidad de los espacios del trabajo (Soto, 2014), dando nacimiento a identidades precarias y sujetas constantemente a las oscilaciones flexibles de los intereses de sus empleadores (Soto, Espinoza & Gómez, 2008).

En la composición de estos segmentos, muchos/as trabajadores/as son abandonados por la afiliación sindical, por la negociación colectiva o por cualquier forma de protección, de articular sus demandas y necesidades en el trabajo. Esta situación se replica principalmente en las empresas de menor tamaño, donde la imposibilidad del sindicato se vuelve un fenómeno estructural.⁶ A ello se suma el trabajo informal y

⁶ La Encuesta Laboral del año 2011 (243), indica que “la principal razón que señalaron los trabajadores de empresas sin organización para no tener sindicato fue el número insuficiente de trabajadores para constituirlo, afirmación con la que estuvo de acuerdo el 36.3% de los trabajadores entrevistados”. Además habría que considerar que el 54.4% de las grandes empresas en Chile tienen un sindicato, lo que contrasta con el 0.7% de la microempresa.

a honorarios (con contrato civil), así como trabajos precarizados, históricamente asociados a la protección y seguridad social (Sisto, 2009).

Este nuevo nivel de desprotección muestra también la necesidad objetiva de acercar las posiciones entre estas formas de trabajo, este tipo de trabajadores/as y una nueva práctica sindical. Por ello, en el caso del sindicalismo esta motivación trasciende a un sector de trabajadores que en la actualidad ve en la negociación un factor disciplinario y un trasfondo *economicista*. En este punto es donde la subjetivación del trabajo comienza a ser un interesante proceso para analizar los cambios en la acción colectiva, la organización sindical y el conflicto laboral.

NÚCLEO VII: LEGISLACIÓN Y NUEVO CÓDIGO DEL TRABAJO

Michelle Bachelet, tras su reelección en 2013, ha intentado promover un proyecto de “reforma” del código del trabajo (disposiciones del capítulo III y IV). La propuesta de esta coalición en materia laboral señalaba como atingente integrar los debates que habían sido planteados desde el mundo sindical en el anterior periodo de movilización (2007-2013), y que había quedado como “temas pendientes” por los gobiernos de la Concertación (Aravena & Núñez, 2011; Núñez, 2012; Julián, 2015). Tales temas, identificados como pendientes, fueron: a) el salario mínimo; b) el fortalecimiento de la negociación colectiva; y c) el resguardo y protección de la afiliación sindical.

En la actualidad, las propuestas que se concentraban en materia de fortalecimiento sindical y de la negociación colectiva, han estado mediadas por los diálogos con el sector empresarial y las nuevas condiciones institucionales. El sindicalismo ha buscado movilizar su capital político y social, especialmente por medio de sus redes políticas y participación en el gobierno, para asegurar estos cambios en materia de legislación laboral. Por su parte, la movilización de capital político (*lobby*) reactiva las tensiones entre el sindicalismo tradicional y el nuevo sindicalismo, ya que este último ha preferido la movilización social. De conjunto ello ha llevado a un debilitamiento del proyecto de gobierno, principalmente en su núcleo negociador con el empresariado. Así, la seguridad social y la tendencia a la precarización, se encuentran en tensión entre una clase empresarial

abiertamente *precarizadora* y un Estado que “debe” (de acuerdo a las convenciones internacionales) restringir la vulnerabilidad del trabajador.

NÚCLEO VIII: GÉNERO, MIGRACIÓN Y PUEBLOS ORIGINARIOS

En Chile, las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres, muestran una gran diferencia en remuneraciones y los tipos de contratos.⁷ La afiliación sindical de las mujeres es de un 12.1% mientras que la de los hombres es de un 15.1%. Pese a tener nuevos liderazgos sindicales con una abierta política de género, esto, por una parte, no se ha traducido en el sindicalismo en nuevas prácticas que orienten una política efectiva de carácter nacional, con respecto a la equidad y mejoramiento de las condiciones de la mujer en el trabajo (Díaz, 2015).

De todas formas, esta situación pone a los/as trabajadores/as en alerta con respecto a una emergente tensión de: 1) fragmentación y competitividad, que pueden conllevar a pugnas intergénero, 2) una redefinición del espacio familiar y de los roles de género asociados a la cultura patriarcal tradicional; y 3) una propuesta del mundo sindical que regule a las desigualdades de género y discriminación sexual reproducidas en el empleo (Díaz, 2015).

Por otra parte, los flujos migratorios desde China, Perú, Ecuador, Colombia y Bolivia, visibilizan el fenómeno de la inmigración y los derechos laborales, ya que los migrantes se encuentran generalmente en un grado mayor de desprotección y discriminación frente a prácticas abusivas e irregulares de los/as empleadores/as.

Esta tendencia tiende a profundizar mecanismos de discriminación y precarización laboral, centrándose en una relación de vulnerabilidad estructural y de desprotección social. Estas relaciones incentivan el disciplinamiento y la disposición subjetiva del trabajador/a a relaciones precarias de trabajo, las cuales pueden caracterizarse por la informalidad, la

⁷ Según la Encuesta Laboral, de acuerdo con la relación género e inestabilidad, las mujeres contaban en el año 2004 con un 24.7% de sus contratos de tipo temporal, subiendo a un 25.6% en 2006. Los contratos indefinidos, en términos porcentuales, se feminizan con un 74.7%, en relación al 68.2% masculino. Aun así, las percepciones con respecto a que las mujeres tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo son bastante altas (82% de las personas). Estrella Díaz (2015) entrega mayores elementos a este tema.

vulneración de derechos, la ilegalidad y la falta de referentes institucionales de protección de los derechos laborales.

Este tema se extiende también al respeto de los pueblos originarios y a su particular presencia en la configuración actual de la clase trabajadora. En este caso, encontramos dirigentes sindicales que reivindican su ascendencia mapuche, la pertenencia a su cultura-pueblo, sus demandas históricas y la represión política del estado de Chile como elementos constitutivos de una identidad sindical. Esta situación del pueblo mapuche es homologada con la situación de subordinación y persecución en el espacio de trabajo, lo cual produce un discurso compacto y flexible de identificación con diversos espacios de la dominación.

NÚCLEO IX: DIRIGENCIAS SINDICALES Y EL LEGADO DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

El ejercicio de la táctica corporativa desarrollado por la CUT ha sido, de una u otra forma, el reflejo del programa político de la Concertación durante los 20 años de su gobierno (Frías, 2008; Julián, 2015). Las políticas de la coalición en materia laboral promovieron el reconocimiento y hegemonía del neoliberalismo, instalando dirigencias sindicales instrumentales a los partidos políticos.

Estos liderazgos, en tanto “liderazgos personales”, burocráticos y autoritarios, son asociados a la representación de las fuerzas políticas partidarias de gobierno, los cuales por lo general han instrumentalizado el movimiento sindical para sus objetivos electorales. Esto se ha realizado por medio de manejar los potenciales focos de tensión que podrían emerger del mundo sindical, introduciendo directrices para la resolución de la agenda de gobierno.⁸

Probablemente, esta experiencia constituye una lección que el sindicalismo en Chile debe evaluar y analizar en profundidad con el fin de deshacerse de este núcleo de tensiones, reestudiando: a) las relaciones

⁸ Un caso paradigmático en esta dirección es el del salario mínimo, discusión que ha sido atrapada por las políticas partidarias, dando espacio a acuerdos no consultivos entre direcciones sindicales y partidos políticos en el congreso, o por ministros de

por establecer con los partidos políticos, b) generando nuevas formas de coordinación y negociación con los actores del sistema político, c) creando mayores lazos con los movimientos y los actores sociales; d) una reingeniería de los métodos de organización, participación de sus afiliados; y e) el control y elección de sus dirigentes.

Debido a la dirigencia y dirección del Partido Comunista en la CUT, es posible identificar una nueva bifurcación en el desarrollo de las organizaciones sindicales en el país, ya que tienden a hacerse más evidentes y recurrentes las diferencias entre las direcciones sindicales, asambleas y trabajadores/as afiliados/as a sindicatos.

En definitiva, es el rol del Partido Comunista como miembro de la coalición de gobierno el que involucra un distanciamiento de la política y acción de los movimientos sociales. Lo que ya había quedado expresado en educación y en el movimiento estudiantil, se ha replicado en el caso de los actores sindicales. Esto no implica suponer que ambos procesos sean idénticos, sino que más bien problematizarán la “unidad” sindical en sus direcciones, orientaciones y acciones.

NÚCLEO X: EL SINDICALISMO ENTRE “LO NUEVO” Y “LO VIEJO”

La tensión de sostener decididamente un proyecto democratizador que no se encuentre ajeno a los conflictos sociales y a las distintas consecuencias de las políticas que ha promovido el neoliberalismo, es la que se instala, dialécticamente, entre “lo nuevo” (lo contingente y emergente), y “lo viejo” (la tradición y la memoria), como elementos *estructurantes* de la práctica sindical en Chile.

La politización social, la politización del trabajo, su debate público como materia social estratégico para el bienestar social, reacomoda una tensión entre los actores sociales, empresariales, institucionales y gubernamentales. Se puja por redefinir las orientaciones del sindicalismo en un clima social que exige la transparencia, la democracia y la participación,

Hacienda, que imponen los criterios del mercado sobre las necesidades reales de los/as trabajadores/as. La realidad social exige y demanda un mayor salario, con mayores y mejores condiciones de protección social y de trabajo.

y por una transposición de los principios que han marcado la política laboral en los últimos 40 años.

En el seno del sindicalismo se vislumbra un proceso refundacional de la práctica sindical, especialmente a partir del debate de reforma laboral y la emergencia de una serie de sindicatos fuera de la línea política gubernamental. Este proceso parece involucrar como objetivo mediato fortalecer las organizaciones sindicales y la representación de la clase trabajadora.

El centro de este debate, el cual se concentra entre la continuidad y la ruptura, parece estar en juego el día de hoy en un campo de disputas políticas que se grafican en el debate de la reforma laboral. Su resolución supondrá (y ya supone) un quiebre definitivo entre las tendencias del sindicalismo y en sus orientaciones sociopolíticas, así como un proceso contingente, en el cual el fortalecimiento y el debilitamiento público de ambas tendencias se encontrará en tensión con los poderes empresariales y la capacidad de (no) adaptación a un nuevo campo institucional en materia de relaciones laborales.

CONCLUSIONES

De nuestra investigación doctoral se desprende que la temática sobre la complejidad sociopolítica y heterogeneidad estructural de la clase trabajadora asume una mayor profundidad para entender las perspectivas sindicales en Chile y en América Latina (Cook, 2011; Celis, 2014).

Hemos identificado que los objetivos principales delineados para con el sindicalismo son los de: a) alcanzar diálogos intersindicales de carácter horizontal y convertirse en interlocutor de los actores sociales; y b) proceder en acciones colectivas hacia demandas que se articulen desde el mundo del trabajo potenciando el rol sociopolítico del sindicalismo en la sociedad.

Aun así, los ajustes en marcha, los procesos políticos, legislativos, económicos, etc., hablan de los desafíos y tensiones que enfrentará el mundo sindical por mantener una cohesión que apunte a ejercer una fuerza estructural de negociación y acción, frente a la precaria articulación que ha mostrado para incidir en el debate legislativo.

Creemos y concluimos que las posibilidades de ampliar esta línea y enfoque de investigación hacia otras realidades a nivel regional, constituye una necesidad atingente con el fin de posibilitar y facilitar lazos de comunicación, diálogo, coordinación y acción del sindicalismo latinoamericano (Celis, 2014). Se vuelve imperioso articular una red entre académicos e investigadores y actores sociales de los fenómenos del trabajo con el objetivo de buscar respuestas a los desafíos que representa hoy en día la precariedad laboral y la revitalización sindical.

FUENTES CONSULTADAS

- ANTUNES, R. (2003), *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Herramienta-Taller de Estudios Laborales.
- ARAVENA, A. y D. NÚÑEZ (2011), “Los Gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile”, en *Revista Trabajo*, año 5, núm. 8, Julio, México: UAM-Iztapalapa, pp. 113-133.
- BARATTINI, M. (2015), “¿Modelos sindicales en disputa? La cuestión de la legalidad y la representación en las experiencias sindicales de las últimas dos décadas en Argentina y Brasil”, Artículo en línea disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150404051138/informebarattiniclacso.pdf> (consulta: 19 de noviembre de 2015).
- CAAMAÑO, E. (2007), “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios”, en *Ius Et Praxis*, año 13, núm. 2, Talca, pp. 157-194.
- CASTEL, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- CELIS, J. C. (coord.) (2014), *Reconfiguración entre Estado, sindicatos y partidos políticos en América Latina*. Bogotá: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Escuela Nacional Sindical.
- COOK, M. L. (2011), “Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America”, en *Revista Trabajo*, año 5, núm. 7, Julio, México: UAM-Iztapalapa. pp. 55-73.

- DE LA GARZA, E. (2011), “La revitalización del debate del proceso de trabajo”, en *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, año 16, núm. 26: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, pp. 7-35.
- _____. (2012), “El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la sociología del Trabajo”, en *Revista de Trabajo*, año 8, núm. 10, Junio, México: UAM-Iztapalapa, pp. 109-123.
- DÍAZ, Á. (1995), “Ajustes estructurales y Actores sociales en México y Chile”, en *Revista Trabajo*, año 1, no. 1, pp. 155-192.
- DÍAZ, E. (2015), “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género”, en *Cuaderno de Investigación*, núm. 55, mayo-julio, Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- DRAKE, P. W. (1996), *Labor movements and dictatorships: the Southern Cone in comparative perspective*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- _____. (2003), “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”, en *Revista Ciencia Política*, vol. XXIII, núm. 2, Santiago de Chile: RCP- Pontificia Universidad Católica de Chile, pp. 148-158.
- DURÁN, G. y M. KREMMERMAN (2015), “Los verdaderos sueldos de Chile”, Artículo en línea disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/06/Verdaderos-Salarios-2015.pdf> (consulta: 8 de octubre de 2015).
- ESPINOZA, V.; E. BAROZET y M. L. MÉNDEZ (2013), “Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: El caso de Chile”, en *Revista Laboratorio*, núm. 25, otoño, Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani-UBA-UNMP, pp. 169-191.
- FREGE, C. y J. KELLY (2003), “Union Revitalisation Strategies in Comparative Perspective”, en *Europe Industrial Relations Journal*, vol. 9, núm.1, Londres: London School of Economics and Political Science, pp. 7-24.
- _____. (eds.) (2004), *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: New York, Oxford University Press.

- FRÍAS, P. (2008), *Desafíos del sindicalismo en los inicios del Siglo xxi*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- GARRETÓN, M. A. (2014), *Las ciencias sociales en la trama de Chile y América Latina*. Santiago: LOM ediciones.
- GUADAMARRA, R.; A. HUALDE y S. LÓPEZ (2012), “Precariedad Laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm. 2, abril-junio, México: UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales, pp. 213-243.
- JULIÁN, D. (2014a), “El sindicalismo en Chile. Panorama de sus tendencias y notas para su revitalización”, en *Revista Trabajo*, año 8, núm. 11, México: UAM-Iztapalapa, pp. 139-167.
- _____. (2014b), “Chile: Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario vs. sindicalismo movimientista”, en Juan Carlos Celis (coord.), *Reconfiguración entre Estado, sindicatos y partidos políticos en América Latina*, Bogotá: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Escuela Nacional Sindical, pp. 117-140.
- _____. (2014c), “Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile. Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo”, en *Revista Sociológica*, año 29, núm. 81, enero-abril, México: UAM, pp. 119-160.
- _____. (2015), “Legados del ‘momento socialista’ en Chile: Una mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet (2000-2010)”, en *Revista Teoría & Sociedade*, vol. 22, núm. 1, enero-junio, Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), pp. 118-140.
- LEIVA, S. (2009), “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis”, en *Revista Polis*, vol. 8, núm. 24, octubre, Santiago de Chile: Universidad de Los Lagos-CISPO, pp. 111-131.
- MOULIÁN, T. (2001), *Chile Actual: Anatomía de un mito*. Santiago de Chile: LOM.
- NEFFA, J. C. (2010), “La transición desde los ‘verdaderos empleos’ al trabajo precario”, en Enrique de la Garza y Julio Cesar Neffa (coords.), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México: CLACSO-UNAM-Plaza y Valdés, pp. 43-80.

- NÚÑEZ, D. (2012), “Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile”, en *Revista Colombiana de Sociología*, vol. 35, núm. 1, enero-junio, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, pp. 41-58.
- RIESCO, M. (2002), *Chile, 25 años después*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA).
- SISTO, V. (2009), “Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la Investigación”, en *Revista Universum*, vol. 2, núm. 24, II Semestre, Talca: Instituto de Estudios Humanísticos “Juan Ignacio Molina”-Universidad de Talca, pp. 192-216.
- SOTO, Á. (2014), “Escenarios del Trabajo en Chile: Una propuesta comprensiva de la actividad laboral”, en Antonio Stecher y Lorena Godoy (eds.), *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades: lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*, Santiago: RIL editores, pp. 229-322.
- SOTO, Á., G. ESPINOZA y J. GÓMEZ (2008), “Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral”, en Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile: LOM, pp. 11-38.
- STECHER, A. (2013), “Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina”, en *Psychologica*, vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, Bogotá: Universidad Javeriana, pp. 1311-1324.
- ZAPATA, F. (1992), “La transición democrática y el sindicalismo chileno”, en *Foro Internacional*, vol. 32. núm. 5, octubre-diciembre, México: UNAM, pp. 703-721.
- _____ (2004), “De la democracia representativa a la democracia “prottegida”. Movimiento Obrero y sistema político en Chile”, en *Revista Enfoques*, vol. 2, núm. 3, segundo semestre, Santiago de Chile: Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública-UCEN, pp. 125-155.

Fecha de recepción: 22 de abril de 2013

Fecha de aprobación: 13 de noviembre de 2015