

# ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile

Francisca Gutiérrez Crocco

Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile.

Email: fgutierrez@uahurtado.cl

**Resumen:** Desde los años 1970, las tasas de sindicalización han experimentado una baja en gran parte del mundo occidental y Chile no ha estado ajeno a esta evolución. Este artículo se propone dos objetivos: en primer lugar, mostrar la débil reacción del mundo político, científico y sindical chileno a esta tendencia. En segundo lugar, identificar las “ideologías de representatividad” que explican la indiferencia de los sindicatos chilenos a la caída de sus tasas de sindicalización. En base a entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales, distinguimos tres ideologías de esta naturaleza: una ideología “neorevolucionaria”, “político-pragmática” y “neoliberal”. Se argumenta que dado el predominio de la primera en la principal central sindical nacional, la pregunta por cómo fortalecer la sindicalización ha quedado marginada en el debate público.

**Palabras clave:** sindicatos, representatividad sindical, Chile, tasas de sindicalización.

## Trade unions without associates? Ideologies of trade union representativeness in Chile

**Abstract:** Since the 1970s, union density has declined in various occidental societies, including Chile. The aim of this paper is twofold: first, to show the weak reaction of authorities, trade unions, and scholarship to this tendency in Chile. Second, to identify what I refer to as the “ideologies of representativeness” that explain the indifference of Chilean trade unions to the decline on their density. Based on in-depth interviews conducted with union leaders, I distinguish between three ideologies: “neo-revolutionary”, “political-pragmatic” and “neoliberal”. I argue that given that the first one dominates in the main national trade union confederation, the question about how to reinforce unionization has been marginal in the country’s public debate.

**Key words:** trade unions, trade unions representativeness, Chile, union density.

## ¿Sindicatos sem parceiros, mas representativos? Ideologias da representação sindical no Chile

**Resumo:** Desde os anos 1970, as taxas de sindicalização ter experimentado um declínio na maior parte do mundo ocidental e Chile não ficou imune a esta tendência. Este artigo tem dois propósitos: Em primeiro lugar, mostrar a reação

fracas del mundopolítico, científico e sindical chileno a esta tendencia. En segundo lugar, identificar las “ideología de la representación” que explican la indiferencia de los sindicatos chilenos para la caída en las tasas de sindicalización. Con base en entrevistas detalladas con líderes sindicales, es posible distinguir tres ideologías de esta naturaleza: una ideología “neorevolucionaria”, “político-pragmática” e “neoliberal”. Argumenta-se que dada la predominancia de la primera en la principal central sindical nacional, la cuestión sobre cómo fortalecer la sindicalización ha sido marginalizada en el debate público.

**Palabras-chave:** sindicatos, representación sindical, Chile, tasas de sindicalización.

\* \* \*

## Introducción

Desde los años 1970, las tasas de sindicalización de los trabajadores han experimentado una caída en gran parte del mundo occidental (ILO, 2014; Visser, 2006). Chile no ha estado ajeno a esta evolución. El porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato disminuyó en el transcurso de los años 1990 y, pese a que esta tendencia se invirtió a partir del 2005, no recuperó el nivel alcanzado antes del golpe militar de 1973 (Dirección del Trabajo, 2013).

En varios países industrializados, esta evolución ha generado un gran revuelo. La disminución de la sindicalización ha sido interpretada como el signo de una “crisis de representatividad” que ha puesto en cuestión los derechos adquiridos por los sindicatos en el pasado. A distintos ritmos, las organizaciones sindicales han asumido este diagnóstico y han implementado medidas para revertir el problema.

El presente artículo se propone, en primer lugar, contrastar esta reacción internacional con la de la sociedad chilena. La caída de las tasas de sindicalización no ha provocado la misma reacción en los distintos contextos nacionales. Como demostraremos, en Chile, se le ha prestado escasa atención, tanto a nivel general como sindical. Esta indiferencia resulta paradójica porque, como veremos, en el contexto de la legislación chilena, la capacidad real de intervención de los sindicatos depende particularmente del nivel de sindicalización.

¿Cómo interpretar esta paradoja? Responder esta pregunta es el segundo objetivo de este artículo. Defenderemos la hipótesis siguiente: la escasa atención que se ha concedido a la evolución de la sindicalización en Chile responde, en parte, a la “ideología de representatividad” dominante en la principal organización sindical. Entenderemos por “ideología de representatividad” a un conjunto específico de preceptos que definen cómo y bajo qué condiciones se autoriza al sindicato a hablar en nombre de un grupo de trabajadores. En base a 43 de entrevistas en profundidad y otras fuentes (ver apartado metodológico), defenderemos la existencia de tres grandes ideologías de representatividad en el mundo sindical: una ideología “neorevolucionaria”, “político-pragmática” y “neoliberal”. La escasa discu-

sión pública y la ausencia de medidas concretas para revertir la desindicalización se explicaría, en parte, por la relativa hegemonía de la primera.

Este artículo es relevante por dos razones principalmente. En primer lugar, se ocupa de un tema largamente ignorado en el contexto chileno. En segundo lugar, a diferencia de gran parte de la literatura especializada en la materia, no asume de antemano la baja tasa de sindicalización como el signo de una crisis sindical. Partiendo del presupuesto que no existe una sola fórmula de evaluación legítima de la representatividad de estas organizaciones y que las bajas tasas de sindicalización no tienen el mismo impacto en todos los contextos nacionales, pretendemos subrayar el carácter construido de esta problemática.

El artículo se estructura en cinco partes. Primero, presentaremos algunos aspectos metodológicos de la investigación para luego, introducir al lector en el contexto histórico y la evolución de la sindicalización. La cuarta parte está enfocada en la descripción de la reacción del mundo político-científico a esta evolución y la última, al análisis de las ideologías de representatividad de los dirigentes sindicales.

### **Algunos aspectos metodológicos**

El análisis que presentamos es el resultado de una investigación más amplia que tuvo como objetivo la comparación del sindicalismo chileno y francés. El problema de la representatividad fue una de las dimensiones abordada. Si bien en este artículo nos focalizaremos en el caso chileno, utilizaremos la comparación con el caso francés para subrayar, cuando sea necesario, la particularidad del caso analizado.

Para identificar la evolución de la sindicalización, utilizamos datos secundarios provenientes de la Dirección del trabajo. Para el análisis preliminar del discurso político-experto, revisamos prensa (*La Nación.cl*) y la literatura especializada en sindicatos. En cuanto al análisis de las “ideologías de representatividad”, nos basamos en tres tipos de material: declaraciones en prensa de los portavoces de la CUT desde el 2004 (se revisaron el diario “*La Nación.cl*” y “*El Mostrador*”); Documentos internos de la CUT (estatutos, síntesis de encuentros y manifiestos); Entrevistas en profundidad e historias de vida a 42 dirigentes sindicales de distintas edades y estructuras sindicales, tanto ligadas a la CUT como independientes, entre el 2008 y el 2014. La identificación de tres “ideologías” fue el resultado de la confrontación y clasificación iterativas de este material, es decir, de un proceso “inductivo”.

### **Contexto histórico general**

La primera central sindical chilena fue creada en 1909 bajo el nombre de Gran Federación Obrera de Chile. Sin embargo, no es hasta 1919 que

dicha organización alcanza visibilidad, cuando es rebautizada como Federación Obrera de Chile (FOCH) y abraza un programa “revolucionario”.<sup>2</sup> Esta radicalización política ha sido interpretada como la consecuencia de la cerrazón del sistema político (Angell, 1972). En efecto, la primera tentativa real de solución pacífica del conflicto capital/trabajo por parte del Poder Público tuvo lugar en 1924 con las llamadas “leyes sociales”, luego de varias décadas de represión (Ramírez Necochea, 1956). Si bien estas leyes establecieron garantías mínimas, no aseguraron la integración de las organizaciones sindicales al aparato de decisión (Angell, 1972). La experiencia del Frente Popular (1937-1941) no revirtió sustancialmente esta situación. La violencia contra los sindicatos rebrotó, con particular intensidad, durante los gobiernos de Carlos Ibáñez del Campo (1927-1931/1952-1958) y de Gabriel González Videla (1946-1952).

En este contexto, el programa de la Unidad Popular suscitó grandes expectativas en el mundo sindical. La Central Única de Trabajadores (CUT)<sup>3</sup> apoyó la campaña de Salvador Allende y contribuyó a su triunfo en 1970. Pero el golpe de Estado de 1973 rompió rápidamente con estas esperanzas. Al día siguiente, la CUT fue disuelta y los dirigentes sindicales más activos, perseguidos o asesinados. En 1979, el régimen militar restauró el derecho de los trabajadores a organizarse. Sin embargo, un conjunto de leyes conocidas como el “Plan Laboral”, había modificado largamente las reglas del juego. El Plan estableció como principio el desarrollo de un sindicalismo de mercado concordante con el modelo de desarrollo neoliberal que se estaba impulsando. En la práctica, esto se materializó en la eliminación de ciertos derechos conquistados las décadas anteriores (e.g. Álvarez Vallejos, 2012).

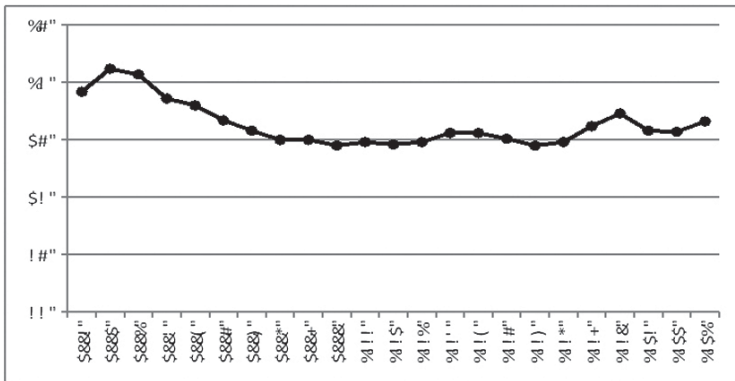
El fin de la dictadura no acarrió los cambios esperados. A fin de proteger la democracia conquistada, la nueva CUT se comprometió en un proceso de negociación con el empresariado y los representantes del nuevo gobierno, renunciando a la movilización de masa. Esta estrategia no tuvo los resultados atendidos por la central: las reformas al Código del trabajo no restituyeron el derecho a la negociación de rama, no prohibieron el reemplazo de los trabajadores en huelga y no eliminaron la posibilidad de negociación por fuera del sindicato, entre las reivindicaciones más importantes (e.g. Rojas Miño, 2006). En gran medida, la legislación laboral continuó siendo un “enclave autoritario”.<sup>4</sup> Por otra parte, los sindicatos tuvieron que enfrentar una serie de obstáculos derivados de la transformación de la estructura productiva y las nuevas formas de organización de la producción que se potenciaron a partir de los años 1990 (e.g. Agacino, González, & Rojas Flores, 1998; Leiva, 2012; Palomares & Mertens, 1993; Zapata, 2001). El desarrollo del sector terciario y del comercio en detrimento de los sectores económicos tradicionalmente más sindicalizados, la privatización de las empresas del Estado, el aumento de la subcontratación, entre otros, modificaron radicalmente las condiciones para el desarrollo del sindicalismo.

## La evolución de la sindicalización

En los primeros años que siguieron a las “leyes sociales”, se estima que la sindicalización alcanzaba solo a un 2,7% de los trabajadores chilenos (Garcés & Milos, 1988). El desarrollo de la industria y la experiencia del Frente Popular fueron claves en el desarrollo de este indicador, sin embargo, el impulso definitivo lo dio la ley que permitió la sindicalización campesina en 1957. La base sindical se multiplicó casi diez veces entre 1932 y 1973 llegando, en sus “años dorados”, a ocupar al 30% del asalariado (Garcés & Milos, 1988).

El desarrollo de las estadísticas administrativas permitió tomar el pulso a los efectos que tuvieron en la actividad sindical las transformaciones estructurales, desde los años 1990<sup>5</sup>. La tendencia al alza en la sindicalización, que caracterizó los primeros meses luego de la recuperación de la democracia, se invirtió rápidamente. Desde 1991 hasta 1999, el porcentaje de asalariados que cotizaban en un sindicato disminuyó de manera constante (de 21,2% a 14,5%) (ver gráfico 1)

**Gráfico 1: Tasa de sindicalización<sup>6</sup> desde 1990 a 2010**

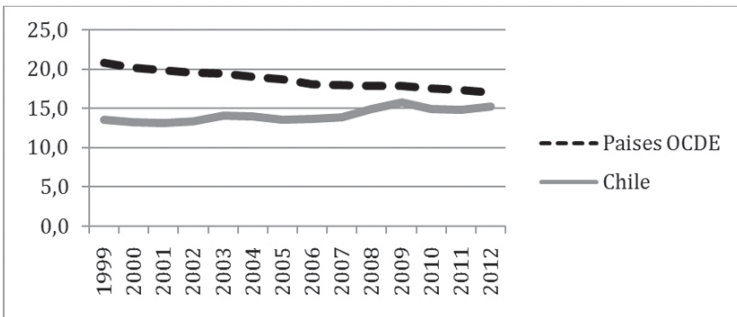


Fuente: Censo Estadístico de la Dirección del Trabajo (2013, p. 25).

Este proceso se vio acompañado por la atomización de los sindicatos en todos los niveles. Surgieron varios sindicatos en una misma empresa, nuevas federaciones y confederaciones en una misma rama (Dirección del Trabajo, 2012). Las estructuras sindicales se hicieron cada vez más pequeñas. Asimismo, se observó una tendencia al aumento de los sindicatos en receso, es decir que en la práctica, a pesar de estar legalmente vigentes, no realizaban ningún tipo de actividad (Morris, 1998).

La situación de la sindicalización en Chile mejoró relativamente a partir del año 2000. Desde el 2000 hasta el 2005, la tasa se mantuvo relativamente estable y, a partir del 2006, ha experimentado una ligera alza (de 14,5% a 17,3% en el 2009) (ver gráfico 1). Esto ha permitido al país alcanzar el promedio de sindicalización de los países de la OECD, el cual ha continuado disminuyendo durante los últimos diez años (ver gráfico 2). Si bien ha sido poco estudiado, el aumento de la sindicalización en Chile ha tendido a ser asociado a la emergencia de nuevos liderazgos sindicales en sectores con poca tradición sindical (Aravena Carrasco & Núñez, 2009) y al despliegue del movimiento estudiantil que, primero en el 2006 y luego en el 2011, ha alimentado la confianza de la ciudadanía en la acción colectiva.

**Gráfico 2: Tasa de sindicalización promedio de OECD y Chile**



Fuente: Elaboración propia en base a los datos publicados por la OECD (2015)

El relanzamiento de la sindicalización no ha evitado, empero, el agravamiento de la atomización de los sindicatos. Las estructuras sindicales en un mismo nivel han continuado multiplicándose, es más, la misma CUT sufrió escisiones. Las acusaciones de corrupción, de intervención de los partidos políticos y el cambio hacia una estrategia más confrontacional por parte de la principal central sindical chilena, animaron los conflictos internos y generaron su división rompiendo con una larga tradición de unidad<sup>7</sup>. Dos nuevas centrales sindicales nacieron de estas disputas: la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Pero el poder de la CUT se ha visto más afectado por la desafección de los sindicatos de empresa: solo un tercio de estas organizaciones está afiliada a una central sindical (Dirección del Trabajo, 2012)

## El impacto de la sindicalización en el debate político-técnico

Si bien no es el foco de nuestro artículo, resulta interesante reflexionar brevemente sobre la atención que suscita la caída de la sindicalización

en los partidos políticos, autoridades e intelectuales. Esto por dos razones principalmente: en primer lugar, porque esta reacción contrasta con la que se ha dado en otros países occidentales. En segundo lugar, porque, como veremos más adelante, ella alimenta la ideología sindical.

En Chile, la discusión científica y política en torno al desarrollo sindical ha tendido a confundirse. Históricamente, el estudio de los sindicatos ha tenido por objeto confesado intervenir en la realidad (Rojas Flores, 2000). Por esta razón, abordamos aquí de manera simultánea ambos registros discursivos.

### **La invisibilización de la “cuestión sindical”<sup>8</sup>**

Si la discusión sobre el “movimiento obrero” fue central en la sociedad chilena hasta 1990, desde entonces perdió progresivamente visibilidad. En el ámbito político, este fenómeno se ha visto reflejado en la disminución de los espacios institucionales para discutir con los sindicatos (FIEL, 2008) y en el desinterés de las autoridades por la temática de los derechos sindicales fuera de los períodos de discusión sobre las reformas al Código laboral o el día del trabajador. En el ámbito científico, esta invisibilización ha sido aun más evidente. Desde 1992 hasta el 2005, pocos trabajos se refirieron a este objeto y predominan los ensayos por sobre los estudios empíricos. La situación ha cambiado relativamente a partir del 2006 con el relanzamiento de la actividad sindical. Sin embargo, el sindicalismo sigue siendo un objeto relativamente “fuera de campo”<sup>9</sup>.

### **La sindicalización: un objeto de discusión subordinado**

La caída en la sindicalización no ha sido un tema prioritario en la discusión sobre la crisis o mutación del sindicalismo chileno. Los pocos trabajos científicos que abordan este problema son más bien descriptivos (Dirección del Trabajo, 2012; Fundación Chile 21, 2003; Salinero, 2006) pero pocos intentan explicarlo a partir de datos empíricos (e.g. Palacios-Valladares, 2010; Yanes & Espinosa, 1998). Esta situación contrasta enormemente con la de otros países occidentales. En Europa, la pregunta por la extensión y las causas de la disminución de la sindicalización ha sido el tema central en el desarrollo de la producción científica en esta área de conocimiento. En Francia, el estudio de la caída de las tasas de sindicalización permitió la institucionalización de una “sociología del sindicalismo” inexistente hasta entonces. Paradójicamente, fue en tanto actor en crisis de representatividad que el sindicalismo penetró como objeto de estudio legítimo en el ámbito de las ciencias sociales (Chambarlhac & Ubbiali, 2005)

En el ámbito político, la necesidad de fortalecer la sindicalización en Chile ha sido una inquietud que ha estado presente en las discusiones parlamentarias sobre las reformas al Código Laboral. No obstante, esta discusión se enmarca por regla general en el debate sobre la necesidad de ampliar la negociación colectiva y no ha suscitado verdaderamente un debate sobre la “representatividad” de los sindicatos en el país. En Francia,

por el contrario, el problema de la representatividad sindical fue el objeto de un debate acalorado entre sindicatos, autoridades y empresarios, y desembocó en una reforma el 2010 que derogó la “presunción de representatividad”<sup>10</sup> de algunas de las organizaciones sindicales y modificó el quórum necesario para la firma de los acuerdos colectivos. La batalla fue tan descarnada como la que se dio en Estados Unidos con ocasión de la aprobación del proyecto *Employee Free Choice Act*, presentado por los sindicatos (Voss, 2010)<sup>11</sup>.

### **¿Existe verdaderamente un problema de “representatividad sindical”?**

Además de la debilidad del debate, no existe un consenso entre especialistas y políticos respecto a si efectivamente las tasas de sindicalización son negativas. Para muchos, no existe verdaderamente un problema de sindicalización en Chile. Así por ejemplo, el estudio de Jorge Salinero (2006) muestra que la tasa de sindicalización ha aumentado al mismo ritmo de la fuerza de trabajo ocupada en el último tiempo, concluyendo con esto que “[...] estos datos salen al paso de quienes argumentan la falta de interés de los trabajadores por sindicarse [...]” (Salinero, 2006, p. 63). Algunos representantes del mundo empresarial han utilizado la comparación internacional de las tasas de sindicalización para relativizar el alcance de este problema en Chile y desestimar así la demanda de la CUT por la introducción de incentivos legales a la sindicalización. La situación chilena no parece tan crítica a la luz de la caída experimentada por este indicador a nivel global (La Nación, 2009).

El problema que suponen estos argumentos reside en la falta de atención a las consecuencias particulares que tiene la caída de las tasas de sindicalización en cada contexto nacional. Como ha sido subrayado en la literatura internacional, un mismo nivel de sindicalización no tiene la misma significación para los sindicatos en países distintos (Frege & Kelly, 2003). Así por ejemplo, en Francia, el hecho que solo un 5% de los trabajadores del sector privado se encuentren sindicalizados (DARES, 2011) no impide que las organizaciones sindicales gocen de un poder de negociación con el Estado y los empresarios mucho mayor que en Chile donde, por el contrario, las tasas en este sector superan el 15%.

### **La sindicalización como un problema externo a las prácticas sindicales**

Una tercera característica del debate en Chile es el predominio de una visión determinista del problema de la sindicalización. La disminución del interés de los trabajadores en el sindicalismo tiende a aparecer como el resultado mecánico de las transformaciones neoliberales y de las limitaciones impuestas por la normativa laboral vigente al ejercicio de los derechos colectivos (Palacios-Valladares, 2010). En este contexto, los trabajadores chilenos no se afiliarían a un sindicato porque tienen miedo o no perciben los beneficios que pueden obtener de la sindicalización. Por el contrario, rara vez se cuestionan las prácticas de los dirigentes sindicales y los aspectos organizacionales que favorecen la desconfianza de los trabajadores en



los sindicatos. El análisis de las responsabilidades “internas” ha estado prácticamente ausente del debate sobre la desindicalización. La única organización que ha sido cuestionada en estos términos ha sido la CUT, pero esta crítica ha venido principalmente de los propios dirigentes sindicales. Por esta razón, generalmente, quienes se interesan en aumentar la sindicalización se han limitado a subrayar la necesidad de implementar legalmente un sistema de “sindicalización automática”. La solución pasaría por obligar a los trabajadores a afiliarse al sindicato cuando son contratados, con la libertad de desafiliarse después. En este sentido, el debate público sobre la sindicalización aparece teñido de un cierto paternalismo. Es el Estado y no los sindicatos quienes tienen que velar por el fortalecimiento de las bases sindicales.

Este enfoque del problema de la sindicalización contrasta con el que ha predominado en países como Francia y Estados Unidos. Mientras que en el primero, este problema ha sido analizado como consecuencia de la institucionalización y división de las organizaciones sindicales (e.g. Labbé & Courtois, 2003; Pernot, 2010; Rosanvallon, 1999), en el segundo, ha sido interpretado como el producto del déficit de “democracia sindical” (e.g. Voss, 2010). Las responsabilidades internas tienen más relevancia que los factores externos en la explicación de la desconfianza creciente de los trabajadores en los sindicatos.

### **Ideologías de la representatividad en los dirigentes sindicales**

Que el porcentaje de trabajadores sindicalizados sea un indicador relevante del grado de “representatividad” de los sindicatos supone abrazar una serie de presupuestos<sup>12</sup>. Así, por ejemplo, que la representatividad del sindicato debe fundarse en un acto explícito y voluntario de los trabajadores; que cada trabajador debe manifestar de manera individual su deseo de ser representado por el sindicato; que el sindicato tiene responsabilidad frente a todos los trabajadores que cotizan, sin distinción alguna. Llamaremos “ideología neoliberal de representatividad” a este conjunto de axiomas. Como mostraremos no todos los actores sociales comparten estos axiomas ni, por lo tanto, el criterio para evaluar la representatividad de los sindicatos. Las “ideologías de representatividad” son construcciones social e históricamente situadas<sup>13</sup>.

Utilizamos el término de “ideología” no en un sentido reductor, como un simple discurso moralizador que busca ocultar una realidad distinta o como una imposición inconsciente, sino como un conjunto de creencias compartidas, inscritas en instituciones, comprometidas en acciones y ancladas en las prácticas concretas de los actores (Dumont, 1991)<sup>14</sup>. La ideología de la representatividad funciona como marco de referencia para las prácticas de los dirigentes sindicales pero es también modificada y ajustada en función de la situación, motivaciones personales y otros factores externos.

En el contexto chileno, la ideología neoliberal de la representatividad se impuso como referente de la legislación desde los años 1980. El Código Laboral condiciona las garantías del sindicato al porcentaje de trabajadores asociados. Así, por ejemplo, supedita el reconocimiento legal de la organización a la relación entre el número de trabajadores inscritos y el número total de trabajadores de la empresa<sup>15</sup>; determina el número de dirigentes que gozan de fuero según el número de afiliados al sindicato; no incluye aporte financiero estatal dejando que el presupuesto del sindicato dependa casi exclusivamente de las cotizaciones de los trabajadores miembros; limita la autoridad del sindicato a los trabajadores asociados en la empresa impidiendo, por ejemplo, que el sindicato negocie a nivel de rama. Si bien existen algunas normas aisladas que no responden directamente a esta ideología como, por ejemplo, el derecho de los empleadores a extender los beneficios obtenidos por el sindicato a los trabajadores no sindicalizados<sup>16</sup>, la gran mayoría sí lo hace. De este modo, en el contexto chileno, la capacidad real de intervención de los sindicatos depende particularmente del nivel de sindicalización. Su reconocimiento legal, su financiamiento, su capacidad de presión frente al empleador obedece, en gran medida, al peso numérico de sus miembros.

Nuestra investigación demostró que la ideología neoliberal de representatividad no es compartida por todos los dirigentes sindicales. Dos otras ideologías de representatividad se disputan la hegemonía al interior del mundo sindical: la ideología que llamaremos neo-revolucionaria y política-pragmática. La asimilación de la ideología neoliberal por un grupo de dirigentes sindicales resulta, sin embargo, interesante porque el mundo sindical chileno ha sido tradicionalmente interpretado como un sector resistente a este tipo de influencia.

En las páginas que siguen, se describen estas tres ideologías<sup>17</sup>, particularmente, sus axiomas principales y sus efectos en la interpretación del problema de la disminución de las tasas de sindicalización. Asimismo, se señalan las principales características de los dirigentes entrevistados que se identificaban a cada una de estas ideologías.

### **Ideología neo-revolucionaria**

La ideología neo-revolucionaria caracteriza la CUT, la principal central sindical chilena. Si bien, como veremos, no todos los dirigentes ligados a la central la comparten, esta ideología aparece en el discurso “oficial” de la organización. En nuestro corpus de entrevistados, la ideología neo-revolucionaria identifica principalmente a los dirigentes ligados a la CUT, representantes de una generación que asumió cargos sindicales antes o durante la dictadura y que presentan una militancia o simpatía clara con algún partido político de centro o de izquierda.

La ideología neo-revolucionaria se funda en tres supuestos:

**1) La representatividad del sindicato es natural y evidente:** para los representantes de esta ideología, el sindicato “encarna en sí” los

intereses de la clase de trabajadores. La autoridad de actuar en nombre de esta última nace del hecho que los dirigentes de la organización comparten con los trabajadores la misma raíz social: son igualmente trabajadores y experimentan, por lo mismo, situaciones similares a lo largo de sus vidas. En este sentido, el vínculo que une la organización y sus representados no es voluntario ni necesita ser explicitado. Existe por sí solo pues todos comparten los mismos intereses “objetivos”;

**2) El colectivo tiene la prioridad por sobre los individuos:** para los dirigentes identificados con esta ideología, la clase de trabajadores es un colectivo real que preexiste a la formación del sindicato. Este colectivo no es una suma de individuos, sino un sujeto en sí mismo que tiene intereses propios y distintivos que no coinciden siempre con los de sus miembros individuales. A diferencia de los portadores de una ideología neoliberal, estos dirigentes no se interesan en los individuos. La misión del sindicato es defender los intereses del colectivo;

**3) No todos los trabajadores “cuentan” de la misma manera:** para estos dirigentes, existen dos tipos de trabajadores en relación a los cuales el sindicato tiene un compromiso diferente. Por una parte, el grupo de los trabajadores que no se interesan en el sindicato o se contentan con cotizar sin participar activamente. Son los que catalogan de “individualistas”, “ignorantes” o “miedosos”. Por la otra parte, el grupo de los trabajadores que se comprometen con el movimiento, los que tienen “convicciones”, “coraje” y “consciencia de clase”. Si bien el sindicato representa los intereses de toda la clase de trabajadores, solo este último grupo cuenta y pesa verdaderamente en las decisiones que toman los dirigentes. La organización no es responsable del primer grupo, salvo para “educarlo” o “conscientizarlo”.

Si esta ideología responde a un discurso revolucionario relativamente clásico, se distingue de este último por al menos dos elementos. En primer lugar, testimonio de la diversificación de las situaciones de trabajo, de la complejidad del conflicto entre capital y trabajo, así como de la “hibridación ideológica” en el seno de la tradición sindical revolucionaria (Hyman & Cormick, 2010), la referencia a la “clase obrera” ha sido reemplazada por la de “clase de trabajadores”. Los criterios para definir este sujeto colectivo ya no son exclusivamente la posición en el sistema productivo, una posición que se ha vuelto ambigua con las transformaciones en el sistema productivo, sino más bien el nivel de ingreso o el acceso a los servicios sociales. En segundo lugar, reflejo de la pérdida de legitimidad de los partidos políticos, esta ideología no confunde los intereses de la clase trabajadora con los de los partidos de izquierda. En efecto, a pesar que varios entrevistados militan en estos partidos, todos tienden a reconocer la necesidad de otorgar autonomía al sindicato. La dificultad para cumplir con este imperativo es una de las razones por las cuales las bases de la CUT critican a su directiva.

Para los portadores de esta ideología, la disminución de la sindicalización en el transcurso de los años 1990 no constituye un problema de representatividad. Resienten las dificultades para movilizar a los trabajadores en la “lucha”, pero no relacionan este problema con una crisis de legitimidad propiamente tal. Para ellos lo que cuenta para zanjar si una organización es o no representativa, no es el número de socios, sino la fidelidad del programa a los intereses “objetivos” de la clase trabajadora. En este sentido, postulan un criterio “sustancialista” de representatividad.

Sobre la base de los mismos principios, estos dirigentes entienden la caída de la sindicalización como el producto de una “crisis de sociedad” y no se sienten responsables de ella. El modelo neoliberal impuesto en Chile habría debilitado los valores fundamentales sobre los cuales había crecido el movimiento sindical, fomentando el “individualismo”, el “miedo” y la “ignorancia” entre los trabajadores más jóvenes. Por esta razón, estos dirigentes resienten el conflicto generacional en toda su magnitud. La solución de este problema pasaría por la implementación de un sistema de “sindicalización automática” que obligara a esta nueva clase de trabajadores a participar en el sindicato. Una vez adentro, sería más fácil “educarlos”.

Una de las dirigentes entrevistadas relata un episodio que ilustra bien esta ideología y el choque que produce entre la CUT y sus bases. En un seminario destinado a la discusión del proyecto de Reforma al Código Laboral durante el 2014, una dirigente aprovechó la sección de preguntas para demandar al representante de la CUT qué es lo que estaba haciendo la organización para aumentar la sindicalización y el compromiso de los trabajadores con las reivindicaciones del movimiento. El dirigente de la CUT respondió, visiblemente irritado, que ésta no era una instancia para preguntar semejante cosa, agregando: “ustedes no debiesen preguntar qué puede hacer la CUT por ustedes, sino que pueden hacer ustedes por la CUT” (Arlette, 35 años, tesorera de sindicato, sector servicios).

Sin embargo la CUT no siempre ha sido portadora de una “ideología neorevolucionaria”. La ideología de representatividad ha variado a lo largo de su historia, en estrecha relación con el contexto político, las estrategias de la central y la relación de fuerzas políticas al interior de la organización. Es posible identificar algunos hitos en esta trayectoria.

La FOCH no fue totalmente indiferente al problema de la sindicalización pues los dirigentes eran conscientes que la revolución dependía del volumen de las fuerzas sociales comprometidas en la movilización. Por ello, se planteó como una organización abierta a todos los trabajadores, independientemente de su oficio o categoría profesional<sup>18</sup>. Sin embargo, el número de trabajadores que participaba en el sindicato no llegó a ser el criterio de evaluación de su “representatividad”. El programa de la FOCH suponía la existencia de una clase de trabajadores explotados cuyos intereses eran evidentes y justificaban por sí solo el actuar de la organización. La dificultad para extender la base sindical y la división de la FOCH en

1933 sembró las condiciones para una puesta en cuestión de esta ideología de representatividad: “[...] A las masas obreras tenemos que tomarlas tales como son y no como quisiéramos nosotros que fueran [...]”. (Salvador Guevara, FOCH, en *La Hora*, 28 de diciembre 1936. Citado por Garcés et Milos, 1988 : 73). Sin embargo, este cuestionamiento no prosperó pues el involucramiento progresivo de la organización en la lucha política le restó peso. Durante la transición a la democracia en 1990, la cuestión de la sindicalización volvió a ganar un lugar central, plasmándose en los nuevos estatutos y el programa de la CUT (Frías Fernández, 2008). Se reemplazó la referencia a la “clase obrera” por la de “trabajadores”, se dio prioridad a las demandas inmediatas de los trabajadores y se consagró la necesidad de desarrollar servicios a los socios para aumentar las bases del movimiento sindical. Estos cambios se generaron en el contexto de una moderación general del discurso político de la central sindical. Sin embargo, a partir de la segunda mitad de la década del 1990, el panorama volvió a cambiar. El fracaso de las negociaciones con el empresariado, el cambio en el equilibrio político interno de la central a favor del Partido Comunista, el cuestionamiento del orden socio-político por el despliegue del movimiento estudiantil y el triunfo de la derecha en las elecciones del 2009, favorecieron un cambio en el discurso ideológico de la central. Desde el 2003, la movilización ganó cada vez más protagonismo, aun cuando la central no renunció totalmente a la negociación. En este contexto, la preocupación por las tasas de sindicalización disminuyó a favor del debate sobre la lucha política. Así pues, la discusión respecto a la sindicalización estuvo ausente en el último congreso programático del 2011 (CUT, 2011).

### **Ideología político-pragmática**

Esta ideología caracteriza a dirigentes de distintas generaciones pero tiene una mayor visibilidad en la generación intermedia de nuestro corpus, es decir, en el grupo de aquellos que han asumido cargos sindicales entre 1990 y 2000. Estos dirigentes se distinguen por liderar sindicatos de empresa que si bien no están necesariamente afiliados a una central sindical, pertenecen a federaciones o confederaciones. Como veremos, esto marca la diferencia con los dirigentes “neoliberales” por cuanto estos últimos se encuentran aislados en la empresa y desconectados de otras estructuras sindicales. Finalmente, estos dirigentes se caracterizan por no tener una afiliación formal a un partido político aun cuando simpatizan con una tendencia (“no participo de ningún partido pero soy de izquierda”). La pertenencia a la CUT de algunos de los dirigentes clasificados en esta categoría demuestra que no todos los miembros de la central comparten la ideología oficial de esta organización. Los criterios y presupuestos de la representatividad sindical son también un objeto de conflicto al interior de esta organización.

Este imaginario comparte elementos con el neo revolucionario pero se distingue de él por su pragmatismo. No entiende el presente como una situación negativa que debe ser superada, sino como una realidad ineludible con la que se debe aprender a negociar. Este imaginario esta guiado por

la idea que los sindicatos no pueden “quedarse estancados en la nostalgia de los momentos gloriosos pasados”<sup>19</sup>.

Los supuestos básicos de la ideología político-pragmática son:

**1) La representatividad del sindicato se funda en un acto individual explícito y colectivo implícito:** Para estos dirigentes, la representatividad del sindicato no es natural sino que debe ser re-frendada por los trabajadores mismos a través de un acto de apoyo explícito que puede ser la cotización. Sin embargo, esta expresión individual simboliza también la voluntad del colectivo de referencia de estos trabajadores. Lo que funda el vínculo de representatividad no es solamente el acto individual del trabajador que cotiza, sino la identificación que se presupone, a su vez, entre estos individuos cotizantes y su grupo de referencia.

**2) El sindicato representa al colectivo “y” a los individuos que lo componen:** Como se deduce del principio anterior, en esta ideología, cuanta tanto la voluntad del colectivo como la voluntad individual de cada uno de los trabajadores. El sindicato representa al mismo tiempo a la “clase de trabajadores”, al colectivo de socios y a los trabajadores individualmente. A diferencia del caso anterior, la voluntad de estos dos colectivos –trabajadores en general y socios del sindicato- ya no se entiende como dada y no se accede a ella a partir de un simple ejercicio intelectual. Para estos dirigentes, son los individuos quienes expresan la voluntad de su colectivo.

**3) Todos los miembros del grupo de trabajadores representado son responsabilidad del sindicato:** Para estos dirigentes, también existe una división simbólica entre los trabajadores bien comprometidos con la causa y aquellos que solo muestran un interés instrumental. Sin embargo, no exigen que los trabajadores compartan enteramente la línea de la organización o que manifiesten “convicciones” políticas sólidas. Basta con que se sindicalicen para que se transformen en sujetos válidos de la actividad sindical. Para estos dirigentes, aceptar formas intermedias o pasivas de compromiso sindical aparece como una necesidad dictada por el contexto. Los trabajadores más activos tienen otro estatus simbólico pero no son los únicos que cuentan a la hora de decidir la orientación del sindicato.

Se desprende de lo anterior que los dirigentes sindicales portadores de esta ideología le otorgan más importancia que los anteriores a la extensión de las bases sindicales. Las tasas de sindicalización no son para ellos un dato inocuo porque si ponen en cuestión el grado de representatividad de su acción. No por esto comparten la ideología neoliberal de la representatividad. Para estos dirigentes, el sindicato no actúa solamente en nombre de quienes le atribuyen individualmente esta autoridad sino también en el nombre del colectivo de referencia de estos individuos (los trabajadores de la empresa, de la rama, de la región, del país, etc). El problema se

genera cuando hay que definir cómo interpretar los intereses de ese colectivo pues para estos dirigentes, a diferencia de los primeros, no existen intereses colectivos “objetivos”.

En este imaginario, la disminución de la sindicalización que ha afectado al país a lo largo de las últimas décadas no se explica solamente por factores externos. Se reconoce que las transformaciones neoliberales han incidido en esa evolución, pero se considera este dato como dado y se asume, por lo tanto, que los sindicatos tienen la responsabilidad de intentar aumentar las bases sindicales. En este sentido, la solución del problema de la sindicalización no pasaría solo por la creación de incentivos estatales, sino también por la reformulación de las prácticas sindicales, y entre ellas sobre todo, aquellas que atentan contra la democracia interna, la autonomía respecto a los partidos políticos y la escucha a las bases. Para los dirigentes que se identifican con esta ideología, los sindicatos tienen la responsabilidad de revertir la desconfianza de los trabajadores chilenos en el sindicalismo.

### **Ideología neoliberal en las bases sindicales**

Este tercer grupo de dirigentes se distingue de los otros por tres características principalmente: 1) pertenece a una misma generación, la de los más jóvenes de nuestro corpus que asumieron cargos sindicales después de 2000; 2) lidera sindicatos de empresa que no presentan ninguna afiliación a estructuras sindicales interempresas (federación, confederación o una central sindical). 3) No simpatiza ni adhiere a ningún partido o color político. Su rechazo a la política se funda en una naturalización del orden social: para estos dirigentes, la realidad del país no es modificable en sus rasgos más estructurales y los sindicatos solo pueden realizar pequeños cambios para mejorar las condiciones de los trabajadores. En los términos de los mismos dirigentes, “se hace lo que se puede”. En este sentido, la aceptación de los principios ideológicos consignados en el Código laboral se alimenta de la desilusión y el sentimiento de impotencia de estos dirigentes sindicales.

Podemos resumir esta ideología en 3 presupuestos:

**1) La representatividad del sindicato se funda en un acto explícito y voluntario de los trabajadores que es la cotización:** para estos dirigentes, la representatividad del sindicato no tiene nada de evidente. El vínculo del sindicato con sus bases reposa en una suerte de “contrato de servicio” que debe ser explicitado. Por medio de su inscripción y cotización en el sindicato, el trabajador se compromete a ceder una parte de sus ingresos para que el sindicato represente de manera eficiente sus intereses. En este sentido, el vínculo representativo es un vínculo instrumental. Algunos entrevistados utilizan incluso la palabra “cliente” para referirse a los socios de su sindicato.

**2) No existe una voluntad colectiva sino una suma de voluntades individuales:** En esta ideología, la idea de un colectivo preestablecido,

una clase o grupo con consciencia de sí, no tiene sentido. El colectivo no tiene una voluntad o interés propio al cual uno puede acceder por simple ejercicio intelectual, es más bien la suma de los intereses de quienes lo componen. El objetivo de la acción sindical es limitado y consiste en satisfacer las necesidades inmediatas de cada uno de los individuos que le han concedido explícitamente una autoridad.

**3) Los individuos que componen el grupo de trabajadores representados cuentan todos por igual para el sindicato representante:** A diferencia de los otros, este grupo de dirigentes no da importancia en la misma medida al problema del compromiso de los socios del sindicato. Socios activos y menos activos cuentan con el mismo derecho a exigir la satisfacción de sus demandas pues cotizan en el sindicato. En esta misma lógica, estos dirigentes no presentan una vocación educadora o moralizadora frente a los trabajadores del sindicato, lo que no impide que, como veremos, tengan problemas con sus bases.

De lo anterior se desprende que, para estos dirigentes sindicales, la proporción de trabajadores de la empresa cotizando en el sindicato es la medida de su legitimidad. La caída de las tasas de sindicalización durante las últimas décadas reflejaría la falta de representatividad de las organizaciones sindicales tradicionales y sería responsabilidad de sus dirigentes. Reconocen que la legislación chilena y la estructura productiva no favorecen la sindicalización, sin embargo, no creen que esto puede cambiar y, por lo mismo, culpan a los dirigentes sindicales de no hacer nada por ampliar sus bases. Los dirigentes sindicales de la CUT representarían el mejor ejemplo de esta negligencia. Excesivamente politizada y subordinada a los intereses de su dirigencia, la CUT estaría contribuyendo a minar la confianza de los trabajadores chilenos en los sindicatos. La ampliación de las bases sindicales en Chile pasaría, entonces, por una renovación de los sindicatos a gran escala que implicara, entre otras cosas, la despolitización, la transparencia interna y la multiplicación de los servicios a los socios.

La prestación de servicios a los miembros del sindicato es una estrategia clave para los dirigentes sindicales portadores de este imaginario. Si bien la gestión de préstamos de dinero, bonos, convenios de consumo, la organización de campañas de beneficencia y actividades recreativas son funciones comunes en la mayor parte de los sindicatos chilenos (ver también Dirección del Trabajo 2012), sólo en este imaginario cobran un valor tan central que el sindicato llega a confundirse con una empresa de servicios. El lenguaje empresarial que utiliza uno de los dirigentes entrevistados para describir su campaña de reelección resulta ilustrativo de esta situación: “[...] Bueno, ahora aquí en marzo, abril vienen de nuevo las elecciones. Y ahora tengo que empezar con el trabajo de marketing: salimos a los locales y... ¿Me entendí? Lo bueno es meter gente nueva, porque es un voto seguro que tiene el dirigente ¿Me entendí? Meto a dos o tres personas nuevas, y ¿a quién conocen? [...] Pero por ser, ahora yo estoy haciéndome la clínica dental y yo sé que con eso yo salgo reelecto.” (Cristian, 33 años, presidente de sindicato de empresa, en sector servicios).



El vínculo instrumental que se establece entre el dirigente sindical y su base no está exento de conflictos. Los portadores de este imaginario tienden a resentir la inconformidad y la ingratitud de los socios del sindicato. La creación de un vínculo instrumental genera su propio vicio, pues las bases se acostumbran a demandar un mayor “rendimiento” de sus cotizaciones, sin implicarse necesariamente en el sindicato ni identificarse con el dirigente.

## Conclusiones

En Chile, la disminución de la sindicalización en el curso de los años 1990 ha tenido escaso eco en el debate de las organizaciones sindicales. Esta situación resulta paradójica puesto que, como señalamos, en el contexto de la legislación del país, el número de trabajadores sindicalizados pesa enormemente en la capacidad de acción de estas organizaciones. ¿Cómo interpretar esta paradoja? Nuestro artículo ha subrayado varios elementos. En primer lugar, ha sugerido que este fenómeno puede interpretarse como la consecuencia indirecta de la falta de atención que han dado los partidos, las autoridades y el mundo científico a la caída de la sindicalización. En efecto, en países como Francia, la reacción de los sindicatos a este problema ha sido, en parte, precipitada por la presión ejercida por la opinión pública. En segundo lugar, se ha destacado que, en el contexto chileno, persisten problemas básicos que ya han sido solucionados en países que han mostrado una reacción más viva al problema de la baja sindicalización. Las limitaciones que la legislación impone a los derechos sindicales, en especial a la huelga y a la negociación colectiva, expresan el influjo vigente de la dictadura en la institucionalidad laboral chilena y desafían frontalmente el poder sindical. Este problema desvía la atención de la falta de confianza de los trabajadores en los sindicatos. Por último, se ha insistido en el rol clave de las creencias de los propios dirigentes sindicales: el peso de la “ideología neo-revolucionaria de la representatividad” en la CUT explicaría, en parte, el escaso debate público en torno a la disminución de las bases sindicales.

Asimismo, este artículo muestra que el mundo sindical está experimentando una renovación y que existen otras ideologías de representatividad en disputa. Esta heterogeneidad se asocia a los clivajes generacionales. Mientras que la ideología neo-revolucionaria se identifica mejor a los dirigentes representantes de la generación de la dictadura, la ideología política-pragmática o neoliberal gana terreno en los dirigentes más jóvenes. No existe, sin embargo, una relación determinista entre estas variables. Ni todos los dirigentes jóvenes abrazan una ideología neoliberal, ni todos los más ancianos una neo-revolucionaria. Los marcos cognitivos que guían la acción de los dirigentes sindicales no tienen nada de evidente, se sedimentan con el paso de los años y se reactualizan en la interacción de estos individuos con su entorno (Gutiérrez Crocco, 2012, 2013). La diferencia entre los jóvenes portadores de una ideología neoliberal y de otras ideologías reside, fundamentalmente, en su aislamiento. Pertene-

cen a sindicatos de empresa que no tienen conexión con otras estructuras sindicales donde se dialogue con la tradición sindical chilena. Este aislamiento es raramente voluntario. Generalmente, estos jóvenes solicitan el apoyo de otras estructuras sindicales durante los primeros años de su carrera como dirigente, pero no reciben la atención esperada y terminan abandonando la iniciativa. En otras palabras, la indiferencia de las organizaciones sindicales más tradicionales hacia los nuevos dirigentes es, en parte, la responsable del influjo creciente de la ideología neoliberal en este sector de la dirigencia sindical.

Este trabajo es una invitación a abrir el debate sobre el problema de la representatividad de los sindicatos chilenos con el fin de ayudar a fortalecerlos. No se trata de denunciar a priori la existencia de una crisis, puesto que la representatividad no depende necesariamente de las tasas de sindicalización, sino de discutir en torno a los criterios que deben fundar el vínculo entre las organizaciones sindicales y sus bases. El cuestionamiento de la representatividad de los sindicatos a raíz de la caída de las tasas de sindicalización no es políticamente neutro y puede llegar a agravar el problema de legitimidad de los sindicatos, si se difunde e institucionaliza sin contrapeso. Los criterios que definen la representatividad sindical no son solo un problema teórico sino también un problema político.

## Notas

<sup>1</sup> La redacción de este artículo fue posible gracias al apoyo financiero de FONDAP N° 15130009 y Proyecto PAI N° 79140069.

<sup>2</sup> Esta tradición sindical se caracterizó por un discurso anticapitalista, el predominio de la lucha política por sobre la lucha sindical y una estrecha relación de las organizaciones sindicales con los partidos políticos de izquierda. Para mayor detalle ver Lipset 1983.

<sup>3</sup> En 1936, luego de un período de divisiones, la FOCH es refundada en la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH). Esta organización da lugar a la Central Única de Trabajadores (CUT) en 1953, luego de un nuevo período de conflictos internos. La CUT fue disuelta tras el golpe militar en 1973 y se reorganizó con el nombre de Central Unitaria de Trabajadores en 1988.

<sup>4</sup> Sobre el concepto de “enclave autoritario”, véase M. Antonio Garretón (2000)

<sup>5</sup> Los datos que presentaremos corresponden a los trabajadores del sector privado. Nos concentramos en este sector por dos razones: i. representa a la gran mayoría de la fuerza de trabajo ocupada en Chile (INE, 2013); ii. no existe un seguimiento sistemático de la “sindicalización” en el sector público.

<sup>6</sup> Tasa de sindicalización: población de afiliados trabajadores dependientes/Fuerza Total asalariada sector privado.

<sup>7</sup> Para profundizar sobre la historia sindical reciente, véase Frías Fernández 2008

<sup>8</sup> Expresión acuñada por P. Rosanvallon para referirse a las contradicciones y desafíos que enfrenta el sindicalismo en el contexto actual (1999)

<sup>9</sup> Por ejemplo, desde 2003 al 2014, el catálogo Scielo registra sólo 12 artículos sobre sindicatos o sindicalismo chileno mientras que más de 522 artículos sobre el movimiento estudiantil.

<sup>10</sup> En Francia, desde los años 1950, existe una lista de organizaciones sindicales consideradas por el Estado como representativas. Estas organizaciones gozaban, hasta el 2010, de una serie de garantías para negociar en nombre de los trabajadores, aun cuando estos últimos no manifestaran explícitamente este deseo en las elecciones profesionales.

<sup>11</sup> Este proyecto postulaba que los derechos de un sindicato eran reconocidos si lograban que una mayoría de trabajadores consignara su apoyo con la firma de cartillas, sin necesidad de una votación permanente.

<sup>12</sup> El problema de la “representatividad” de un sindicato puede ser abordado al menos desde puntos de vista: la formación del vínculo de representatividad o el mantenimiento de ese vínculo en el tiempo. Si el primero refiere a la discusión sobre las tasas de sindicalización, el segundo lo hace al problema de la democracia sindical o, en los términos de R. Michels (1915), la oligarquización del sindicato. Nosotros nos focalizaremos en el primero pero invitamos a profundizar la reflexión sobre la

representatividad a partir también de este segundo enfoque.

<sup>13</sup> Existen estudios que justifican este supuesto, véase por ejemplo el trabajo de P. Rosanvallon sobre la formación de las “democracias representativas” en Francia (1998).

<sup>14</sup> La noción de “ideología” ha sido ampliamente discutida en la literatura humanista. Si bien reconocemos la importancia de esta discusión, una revisión más exhaustiva de las distintas posturas escapa al objetivo de este artículo.

<sup>15</sup> La ley exige un número mínimo de trabajadores inscritos para reconocer al sindicato. Este número mínimo depende del tamaño de las empresas.

<sup>16</sup> Esta norma atenta contra una “ideología neoliberal de la representatividad” por cuanto supone que, cuando así lo desea el empleador, el sindicato puede actuar en nombre de trabajadores que no han manifestado explícitamente a través de la cotización su deseo de ser representados.

<sup>17</sup> Los presupuestos descritos corresponden al resultado de un proceso de estilización de los discursos de los dirigentes entrevistados.

<sup>18</sup> Así lo expresa el llamado a manifestarse de la FOCH para el primero de mayo de 1925: « ¡Obrero y empleado! Trabajadores de todos los oficios... » (Diario *Justicia*, abril 1925, citado por Garcés et Milos, 1988 :26)

<sup>19</sup> Juan, 57 años, dirigente de un sindicato de empresa y de una federación en el sector de la industria, afiliado a la CUT.

## Bibliografía

Agacino, R., González, C., & Rojas Flores, J. (1998), *Capital transnacional y trabajo: el desarrollo minero en Chile*. Programa de Economía del Trabajo (PET).

Álvarez Vallejos, R. (2012), “El plan laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985”. *Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana*, 35 (6).

Angell, A. (1972), *Politics and the Labour Movement in Chile*. Oxford University Press, Oxford.

Aravena Carrasco, A., & Núñez, D. (2009), *El Renacer De La Huelga Obrera En Chile: El Movimiento Sindical En La Primera Década Del Siglo XXI*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, Santiago de Chile.

Chambarlhac, V., & Ubbiali, G. (Eds.). (2005), *Epistémologie du syndicalisme?: Construction disciplinaire de l'objet syndical*. L'Harmattan, Paris.

CUT (2011, abril), *Informe general de Resoluciones*. CUT.

DARES (2011), *Présence syndicale et syndicalisation des salariés*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.

Dirección del Trabajo (2012), *Encuesta Laboral (ENCLA) 2011*. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, Santiago de Chile.

Ídem (2013), *Compendio estadístico de 1990 a 2012*. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, Santiago de Chile.

Dumont, L. (1991), *Essais sur l'individualisme* (Ed.rev. et corr.). Seuil, Paris.

FIEL (2008), *Dialogo social en Chile: una evaluación histórica (1990-2006)*. Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), Santiago de Chile.

Frege, C., & Kelly, J. (2003), “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.

Frías Fernández, P. (2008), *Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. CLACSO, Buenos Aires.

Fundación Chile 21 (2003), *Sindicalización, Condiciones de Trabajo y Situación Laboral de las Mujeres*. Fundación Chile 21, Santiago, Chile.

Garcés, M., & Milos, P. (1988), *Foch Ctch Cut?: Las centrales unitarias en la historia del sindicalismo chileno*. ECO, Santiago, Chile.

Garretón, M. A. (2000), *La Sociedad en Que Vivi(Re)mos: Introducción Sociológica Al Cambio de Siglo*. Lom Ediciones, Santiago, Chile.

Gutiérrez Crocco, F. (2012), “Les «?archipels militants?» dans le syndicalisme chilien ou la frontière revisitée entre syndicalisme et politique”. En I. Sainsaulieu & M. Surdez (Eds.), *Sens politiques du travail* (pp. 275-288). Editions Armand Colin, Paris.

Ídem (2013), “Oportunidades y peligros del pluralismo sindical en el Chile post-transición”. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, (en línea).

Hyman, R., & Cormick, R. G.-M. (2010), “Syndicats, politique et partis: une nouvelle configuration est-elle possible?” *Revue de l’IRES*, (65), 17.

ILO (2014), Trade Union Membership Statistics Database. ILO. Recuperado 8 de junio de 2015 a partir de <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang—en/index.htm>

INE (2013), *Anuario de Justicia*. Santiago, Chile.

Labbé, D., & Courtois, S. (Eds.). (2003), *Regards sur la crise du syndicalisme*. L’Harmattan, Paris.

La Nación (2009, agosto 27), “Presidente de la Sofofa justifica bajo nivel de sindicalización en Chile”. *La Nación*, Santiago, Chile.

Leiva, F. (2012), “Flexible Workers, Gender, and Contending Strategies for Confronting the Crisis of Labor in Chile”. *Latin American Perspectives*, 39(4), 102-128.

Lipset, S. M. (1983), “Radicalism or reformism: the sources of working-class politics”. *The American Political Science Review*, 77(1), 1-18.

Michels, R. (1915), *A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. Hearst’s International Library Co.

Morris, P. (1998), *Sindicatos en Receso. La otra cara de la estabilidad Sindical* (No. 4). Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, Santiago, Chile.

OECD (2015), *Union density*. Recuperado 8 de junio de 2015, a partir de [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN&Lang=fr](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr)

Palacios-Valladares, I. (2010), “From Militancy to Clientelism: Labor Union Strategies and Membership Trajectories in Contemporary Chile”. *Latin American Politics and Society*, 52(2), 73-102.

Palomares, L., & Mertens, L. (1993), “El movimiento sindical ante los cambios en la practica productiva”. *Revista de Economía y Trabajo*, (1).

Pernot, J.-M. (2010), *Syndicats?: lendemains de crise??* (édition revue et augmentée). Editions Gallimard, Paris.

Ramírez Necochea, H. (1956), *Historia Del Movimiento Obrero En Chile: Antecedentes, Siglo XIX*. Austral, Santiago de Chile.

Rojas Flores, J. (2000), “Los trabajadores en la historiografía chilena: balance y proyecciones”. *Revista de Economía y Trabajo*, (10), 47 - 118.

Rojas Miño, I. (2006), “Los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile”. *Ius et Praxis*, 12(1), 234-250.

Rosanvallon, P. (1998), *Le Peuple introuvable: Histoire de la représentation démocratique en France*. Paris: Gallimard.

Ídem (1999), *La question syndicale* (2da ed. (1era ed. 1988, Calmann-Lévy)). Hachette Littérature, Paris.

Salinero, J. (2006), *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos* (29). Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, Santiago, Chile.

Visser, J. (2006), “Union Membership Statistics in 24 Countries”. *Federal Publications*.

Voss, K. (2010), “Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical”. *Revue de l’IRES*, (65), 67.

Yanes, H., & Espinosa, M. (1998), *Sindicalismo en Chile. Un Actor que Sobrevive Contra Viento y Marea* (8).

Zapata, F. (2001), “¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?”, *Cuadernos del Cendes*, 18(47).

\* \* \*

Recibido: 29.10.2014

Aceptado: 30.06.2015