



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

“MODELO SINDICAL DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS
EN EL SECTOR FORESTAL DE LA REGIÓN DE LA ARAUCANÍA DE
CHILE”

Idónea Comunicación de Resultados

PRESENTA:

Carlos Felipe Marchant Fuentes

2183806806

PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES
(EN ESTUDIOS LABORALES)

DIRECTOR: DR. ENRIQUE DE LA GARZA TOLEDO

JURADO:

DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO

DR. RODRIGO OCAMPO MERLO

DR. ELOCADIO MARTÍNEZ SILVA

IZTAPALAPA, CIUDAD DE MÉXICO, NOVIEMBRE 2020.

Contenido	
Resumen	4
Abstract	4
Nuestra retribución social	5
Introducción	8
Capítulo I: Revisión teórica del estudio de los sindicatos	13
I.a. Institucionalización del conflicto laboral: Estados nacionales y economía	13
I.b. Antecedentes sobre el estudio de los sindicatos.	18
Clasificación de los sindicatos: características y objetivos	19
I.c. Sectores económicos y actores laborales estratégicos.	30
I.d. Subcontratación y sindicalismo	33
La Araucanía como territorio de estudio	33
Subcontratación y sindicatos	35
Capítulo II: Enfoque metodológico	45
II.a El estudio del presente: una realidad heterogénea pero articulada	45
II.b. El enfoque de la reconstrucción articulada	50
Construcción social de la subjetividad: una múltiple interdependencia	54
Burocracia y democracia sindical: representación o delegación	68
II.c. Estrategia metodológica	79
Conceptos ordenadores y su operacionalización	79
Universo de observación	85
II.d. Áreas de la realidad social a observar	87
Área de realidad “Sindicatos y trabajadores forestales”	87
Área de realidad “relaciones laborales en la industria forestal”	90
Área de realidad “Estado de Chile”	93
Área de realidad “relaciones sindicato y sociedad”.	96
Panorámica de nuestra realidad a observar	100
Capítulo III: Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN).	103
III.a. Industria forestal y subcontratación	103

Empresa principal o mandante: Grupo CMPC	106
Relaciones laborales en la Industria forestal	108
III.b. Reconstrucción articulada de la dinámica sindical de los trabajadores subcontratados	112
III.c. Apadrinamiento en la introducción al sindicalismo	114
III.d. Constitución de sindicatos en el lugar de trabajo	121
Liderazgos emergentes: iniciativa y trayectoria	129
Estructura y participación sindical	133
Capítulo IV: Subcontratación	144
IV.a. Subcontratación y atomización sindical	144
IV.b. Articulación sindical	146
Vinculación y participación política	155
Escuelas sindicales: aprendiendo a ser sindicalistas	159
Capítulo V: Negociación colectiva	162
Ideal de la negociación ramal	167
Paros locos y huelgas extralegales	171
Negociaciones colectivas pragmáticas	177
Votación de huelga	181
Incertidumbre actual y desafíos inmediatos	186
Reflexiones finales	193
Bibliografía	204
Índice de Cuadros, Figuras, Fotografías, Gráficos, Imágenes, Mapas y Tablas.	214
Anexos	217

Resumen

La presente investigación indaga en el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN) que agrupa a una decena de sindicatos de trabajadores subcontratados que laboran en la industria forestal de la región de La Araucanía, en el sur de Chile. Se busca explicar la constitución y caracterización del modelo sindical (De la Garza, 2004) en esta organización de trabajadores subcontratados. Este problema de investigación está orientado a conocer la experiencia de una organización sindical que se ha podido organizar y desarrollar desde la subcontratación, como condición laboral que condiciona los esfuerzos de sindicalización debido a la flexibilidad laboral en un contexto desindicalizado.

Por medio de la perspectiva epistemológica de la reconstrucción articulada (Zemelman, 2011), se desprenden los principales hallazgos que versan sobre la identificación de distintas etapas caracterizadas por diferentes objetivos, decantando en un protagonismo de la negociación colectiva, lo cual les ha permitido resistir la desafiliación de las bases y la inactividad sindical. Es decir, el modelo sindical de esta Federación es dinámica respondiendo a la constante reconfiguración de las condiciones de las relaciones sindicato-empresa(s), la estructura interna sindical, y sus relaciones con las instituciones del Estado y otros actores de la sociedad.

Abstract

This research investigates the quantitative and qualitative growth of the National Federation of Industrial and Workers Unions of Chile (FENASITRAIN) which brings together a dozen unions of subcontracted workers forestry industry of the La Araucanía region of southern Chile. It seeks to explain the constitution and characterization of the trade union model (De la Garza, 2004) in this organization of subcontracted workers. This research problem is aimed at learning about the experience of a trade union organization that has been able to organize and develop since outsourcing, as a working condition that conditions unionization efforts due to labor flexibility in a de-unionized context.

Through the epistemological perspective of articulated reconstruction (Zemelman, 2011), the main findings on the identification of different stages characterized by different objectives emerge, decanting in a prominence of collective bargaining, which has allowed them to resist the defiliation of the bases and trade union inactivity. In other words, the union model of this Federation is dynamic in response to the constant reconfiguration of the conditions of trade union-company relations, the internal trade union structure, and its relations with state institutions and other actors in society.

Nuestra retribución social

El presente trabajo se enmarca en una relación de colaboración académico-sindical que se remonta desde el año 2016, entre el autor, y un grupo de colegas en el sur de Chile, y la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN).

El enfoque epistemológico general de este trabajo se inspira en una *metodología del diagnóstico* implicada en la necesidad de construir proyectos sociales. Esta propuesta epistemológica construye conocimiento en el presente para aprovechar las posibilidades de anticipación a las direcciones objetivamente viables (Zemelman, 2011: 69). Proyectamos, por lo menos en dos espacios sociales, que el uso del conocimiento producido aquí, pueda aportar en la problematización y la necesidad del sindicalismo en el marco de la defensa y la promoción de los derechos humanos y la justicia social en nuestros países.

Primero, pretendemos aportar al estado del arte e incorporarnos en redes de cooperación académicas nacionales (Chile-México) y en la región Latinoamericana, por medio de la participación de instancias de encuentro, colaboración y debate especializado de la sociología de trabajo.

Segundo, se pretende realizar una síntesis de la discusión teórica, la recopilación de antecedentes y los hallazgos de esta investigación que sea devuelto en formato de diagnóstico social que revele la complejidad y debilidades colectivas que se pueden cristalizar en este estudio de caso. Con el fin de aportar, con base a un diagnóstico teórico y empírico, al fortalecimiento de los sindicatos activos y aportar en la promoción del derecho a la sindicalización como legítimo ejercicio del dialogo social y la protección de derechos laborales, y particularmente en categorías de trabajo que se ven mayormente expuestos a la precariedad laboral, como serían las condiciones laborales bajo regímenes de subcontratación.

Finalmente, por medio de este estudio, esperamos acercar al público académico de México una parte de la realidad laboral chilena y los efectos en los sindicatos de décadas de políticas de flexibilidad de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales.

Dedicatoria

A las personas valientes e inteligentes que no permiten que un salario les quite el derecho a existir dentro de la jornada de trabajo.

Agradecimientos

A los trabajadores forestales del norte de la región de La Araucanía en Chile, y a los sindicalistas que se atreven a ejercer los derechos y atribuciones de sus cargos con los que hemos podido compartir importantes experiencias en un aprendizaje mutuo.

A la Universidad Autónoma Metropolitana y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, y a todos los contribuyentes de México, que hacen posible la existencia, y resistencia, de un sistema universitario público que cuenta con posibilidades para el acceso y mantención de estudiantes nacionales y extranjeros en sus prestigiosas instituciones de educación.

Mis sinceros agradecimientos a mi director de tesis, Dr. Enrique de la Garza Toledo, quien me guió con entusiasmo y con una rigurosidad inspiradora en el ejercicio del oficio sociológico.

A mis amigos y colegas del Grupo de Estudios del Trabajo del Sur. A Álvaro, Cristian, Luz y Luis y Dasten, maestro y amigo, que sin sus ánimos y apoyo todo sería distinto.

A todo el equipo de profesores/as vinculados al posgrado: Marcela Hernández Romo, Juan Manuel Hernández, Alicia Lindón, Raúl Nieto, Leticia Pogliaghi, Sergio Tamayo, Gustavo Leyva. A mis compañeros/as que me acogieron con fraternidad.

A Carlos por los momentos, conversaciones y recorridos por las calles, pasajes y tianguis de Iztapalapa.

A mamá, papá, abuelos y familia por el apoyo e interés en todo lo que hago.

A Luz por su amor y su alentadora compañía.

Introducción

“¿Cómo visualizaría a un país en decadencia? Con personas que tienen dificultades para llegar a su trabajo porque está en huelga el transporte, oficinas en que la gente está más preocupada de la asamblea de la tarde que de sus tareas, ejecutivos que concentran su tiempo en negociar con los sindicatos, ministros maniatados por las grandes centrales. En ese país hay una mala ley laboral” (Piñera, 1990: 8).

En Chile, con la implementación de políticas de la dictadura – y sus continuidades – se realizó un esfuerzo por controlar y, posteriormente, despolitizar la institución del sindicato (Valdivia, 2010: 164). Según José Piñera, ministro del trabajo y previsión social de la dictadura (entre los años 1978-1980), se realizó una despolitización en “*el más sano del sentido de la palabra*”. Esta *sana* práctica no tiene que ver con otros dos tipos, o formas, “inútiles”, que él identifica, de *despolitización*: (a) la represión, que solo contribuiría a “fabricar mártires”; y la (b) vía legalista, que nunca será totalmente efectiva ya que probablemente contendrá resquicios legales para burlar. Sino que se optó por la vía de la despolitización de los sindicatos por medio del empoderamiento *individual* de las “bases sindicales” sobre el dirigente (Piñera, 1990: 70-71).

El Código Laboral (Ley del trabajo) en Chile no tan solo está pensada en como enmarcar la conflictividad laboral, entre trabajadores y/o sindicatos frente a los empleadores, sino que también se ha pensado y proyectado en términos de tener implicancia en las relaciones sociales entre los trabajadores. Con un profundo discurso, y materialidad en las leyes, sobre la importancia de la libertad individual en el derecho al trabajo y de la sindicalización. Fomentando,

desde el Estado, relaciones laborales individuales, más que relaciones laborales colectivas.

Este tipo herencias, traumas, costumbres, prácticas y/o pensamientos que se han mantenido, en el Chile contemporáneo. Lo cual nos interesaría criticar de manera fundada y argumentada a lo largo de esta investigación.

Desde una postura crítica, pretendemos adentrarnos al estudio de las relaciones laborales, en su forma colectiva. Teniendo en cuenta la tendencia del aumento de los sindicatos y de la sindicalización en las últimas dos décadas en Chile.

En términos de la percepción de la ciudadanía sobre la existencia y objetivo de los sindicatos, según los datos disponible del Latinobarómetro¹ - como una referencia representativa y secuencial a nivel regional, podemos visibilizar cierto cambio en la percepción de los chilenos/as en relación a la *institución* del sindicato, como un actor con competencias e implicancias en la calidad de vida de las personas.

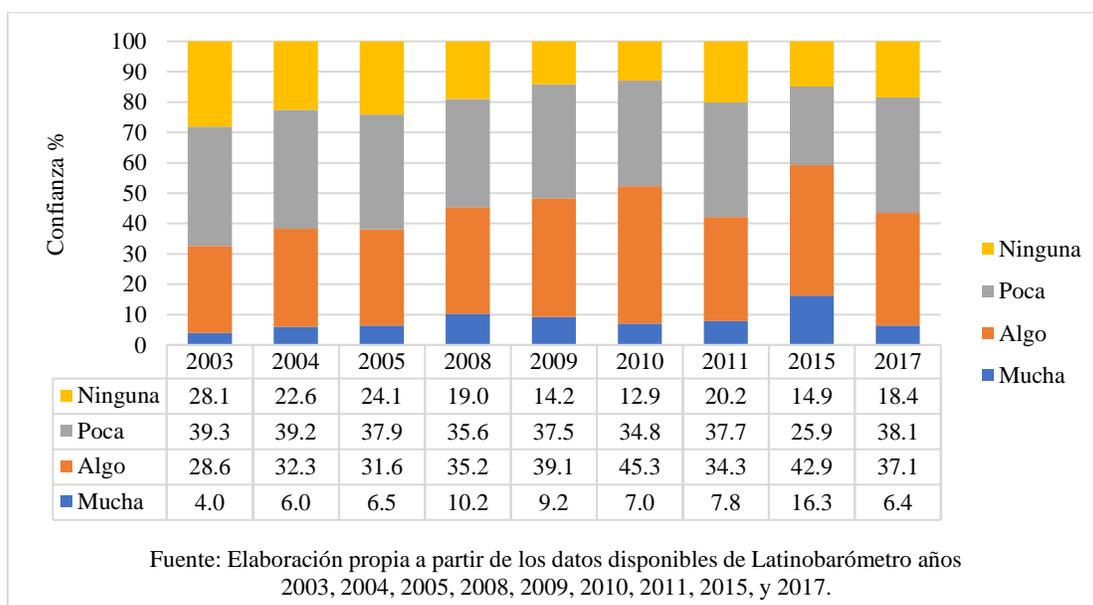
En el rango de años que va desde el 2003 hasta el 2017, podemos percatarnos que a principios de la década de los 2000, la “poca” o “ninguna” confianza que se tenía sobre esta institución (sindicato), llegaba al 67,4% de las declaraciones de los encuestados. Mientras que para el año 2017, el mismo tramo de percepciones se estima en un 56,5%

A pesar, de que la mayoría de las declaraciones de las personas afirman que los sindicatos no tienen implicaciones en la calidad de vida, es significativo la reducción en casi un 10% de las personas que declaran que no tienen

¹ Latinobarómetro es una encuesta de opinión, que se desarrolla de manera internacional y comparada desde el año 1995. Véase el Banco de Datos de Latinobarómetro, recuperado el 26 de noviembre de 2019 en <http://www.latinobarometro.org/lat.jsp>

“ninguna” confianza en esta institución. Proporción de declaraciones que, probablemente, se hayan trasladado hacia percepción “algo” de confianza en esta institución, quedando casi en igualdad frente a las declaraciones de “poca” confianza en el año 2017 (ver gráfico N°1).

Gráfico N° 1: Nivel de confianza, en Chile, de que los sindicatos mejoran la Calidad de Vida (2003-2017)



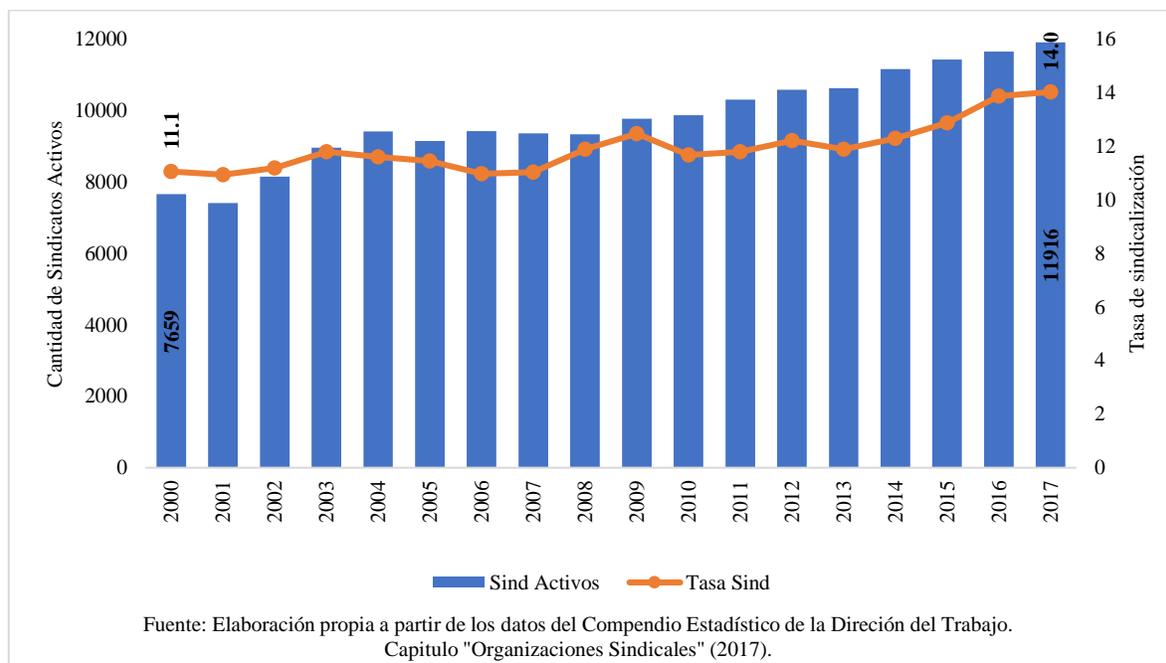
Haciendo una analogía sobre el crecimiento, o cambio, en las percepciones sobre la confianza en los sindicatos, como instituciones que están implicadas en la calidad de la vida de las personas, podemos revisar los datos históricos. Cuestión que se evidencia en el crecimiento, por lo menos en términos formales, de las organizaciones sindicales y de la tasa de sindicalización² que ha ido en aumento en los últimos años.

En términos de la cantidad de los sindicatos, desde el año 2000 hasta el 2017, se han creado 4.257 nuevos sindicatos, representando un aumento de un

² Esta tasa de sindicalización refiere al resultado de la población afiliada sindicatos en relación al total de la Fuerza de Trabajo en Chile. Sabemos que podría estar sujeto a debate. Sin embargo, proponemos estos datos con el objetivo de dimensionar la participación sindical en relación al total de los trabajadores en Chile.

55,6%. Mientras que, en términos de la tasa de sindicalización, ha aumentado en casi un 3% a nivel nacional en los últimos 17 años (ver gráfico N°2).

Gráfico N° 2: Cantidad de sindicatos y Tasa de Sindicalización en Chile, años 2000-2017



Frente a esta reciente tendencia de organización sindical, que acontece en el país, pretendemos enfocarnos en un tipo de sector económico delimitado de la economía chilena. Sector que se encuentra concentrada en una región específica del país, y en sujetos laborales particulares en sus características.

Es decir, pretendemos abocarnos al estudio de los nuevos sindicatos en las empresas forestales en la región de La Araucanía (Chile). La presente investigación se enfoca en estudiar el proceso de organización sindical de trabajadores subcontratistas del sector forestal de la región de La Araucanía, ubicada en la zona sur de Chile. Esta propuesta es relevante por dos aspectos centrales. El primero ligado al sector económico forestal, considerado uno de los sectores estratégicos de la economía chilena, y que representa la mitad de

las exportaciones de la región de estudio³. Y segundo, las características de las relaciones laborales condicionadas por subcontratación de estos trabajadores. Problematizando un caso relevante en relación a las dificultades que tienen para sindicalizarse.

De esta manera, pretendemos aportar con el estudio de una experiencia sindical contemporánea que emerge desde las “nuevas” características del trabajo que se han extendido alrededor del mundo y, en particular, en la región latinoamericana.

³ Representa el 50,5% del total de las exportaciones de la región Para revisar más datos macro económicos de la región de La Araucanía y del país, véase Data Chile, recuperado el 26 de noviembre en <https://es.datachile.io/geo/araucania-9>

Capítulo I: Revisión teórica del estudio de los sindicatos

I.a. Institucionalización del conflicto laboral: Estados nacionales y economía

Una problematización sobre las relaciones laborales, incorporando a los Estados nación, nos entrega Edwards (1994), quien reflexiona sobre los regímenes laborales y cómo se construyen en cada país. Para este autor, la génesis del problema laboral (*labor problem*) con el que se encuentra cualquier clase gobernante es *¿Cómo se puede persuadir a los trabajadores para que continúen trabajando arduamente bajo la autoridad de otros?* (1994: 23)

Frente a este problema, el rol del Estado es importante en relación con tres impactos que tienen en el trabajo. Primero, al Estado se le ha delegado un papel importante en la regulación de las relaciones laborales, que se ha objetivado – en la mayoría de los países del mundo – por medio de distintas leyes laborales que emergen, recién, desde la primera mitad del siglo XX⁴. En segundo lugar, el papel del Estado varía según los países. Es decir, no existen un estándar – a pesar del intento, por medio de organismo internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – de cómo o de qué manera los Estados debiesen regular estos temas. Por último, el Estado tiene un impacto genérico, que se han cristalizado en un set de instituciones y de políticas públicas, como modalidad general para intervenir en las relaciones laborales, principalmente en el sector privado y en relaciones laborales asalariadas (o

⁴ En el caso de Chile, entre los años 1920-1934 se gestan las primeras “leyes sociales”. Reconociendo algunos derechos laborales, de previsión, salud, resolución de conflictos, de organización sindical y negociación colectiva, lo que deriva en que en el año 1924 se promulgue el primer Código del Trabajo en América Latina. Este Código del Trabajo “*expresa la combinación de un proyecto conservador (que tendía a atomizar el Sindicato y a controlarlo) y de un proyecto liberal (que más bien fortalecía la injerencia del estado)*” (Frias, 2008: 66).

dependiente de un empleador) en sus mercados de trabajo, entre empleados-empleadores.

Por otro lado, Edwards (1994) nos plantea que el comportamiento del empresario también es de relevancia para estudiar o prestar atención. Ya que, para este actor, al igual que en el caso de los Estados, el comportamiento varía en cada país. Sus acciones también quedan limitadas (o presionadas) por el régimen laboral que se instaure en cada contexto. Por ejemplo, los empresarios de Alemania *no pueden escapar* a la negociación colectiva, y sus resultados, por rama económica. Lo cual se debe considerar al momento de analizar su comportamiento en las relaciones laborales, y la remuneración de la fuerza de trabajo. Mientras que, por ejemplo, en el caso de Chile por medio del Código del Trabajo (legislación laboral) se encuentra consagrado el principio de que los contratos laborales son individuales y celebrados por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador⁵. Elemento a considerar para el análisis del comportamiento del empresario chileno, y la valorización que da a las relaciones laborales individuales y colectivas con su contraparte (trabajador/es).

Sin embargo, el empresariado no detenta un poder total sobre los trabajadores por medio del proceso de mercantilización (o valoración económica) de la fuerza de trabajo, como nos propusieron interesantes teorías que problematizaban, desde el estudio del proceso de trabajo, una descalificación forzada y homogenizada (en una lógica Bravermaniana⁶). Sino que, por ejemplo, según Hyman (1975), es mucho más plausible ver referencias como el proceso de relaciones laborales individualizadas (según contrato y remuneración), como una dinámica de control. Estableciendo niveles

⁵ Art. 42. Capítulo V: De las remuneraciones. Código del Trabajo. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

⁶ Braverman (1974).

jerárquicos dentro de la mano de obra, generando grupos ocupacionales estratégicamente ubicadas. Jerarquización, formuladas y proyectadas, como iniciativas autónomas de las trayectorias individuales, y subjetivas, de los trabajadores.

En relación con las diversas formas de control, tiene un rol importante el análisis de las organizaciones colectivas y representativas (de los intereses) de trabajadores que están implicadas en las relaciones laborales. Según Hyman (1975), el sindicalismo es en sí mismo contradictorio. Ya que cumpliría un rol con una doble acción: (1) *una forma de resistencia* y (2) *acomodación con el capital*. Por lo cual el tipo de relación conflictiva con estas organizaciones, en el contexto actual es estratégico, por lo que se ha cambiado la lógica de pretender eliminarlos (represivamente), siendo una manera de tener cierta continuidad (y colaboración) en las relaciones laborales que serían caracterizadas como *inciertas, provisionales y complejas*. Por lo tanto, las estrategias empresariales que se planifiquen, podrían considerar/reconocer a los sindicatos como un antagonista colaborativo (Hyman, 1975: 170-173)

Sin embargo, estas nuevas características flexibles de control, como la ampliación de la individualización contractual, más que significar un “nuevo fenómeno” – ya que ha existido en las distintas épocas del capitalismo⁷ – en la actualidad toma un nuevo protagonismo reforzado, y adoptado en términos de estrategias manageriales o empresariales, desde los años 1980, con el fin de “*disminuir costos, y la búsqueda de vías para aumentar la de velocidad respuesta y la mejorar de la calidad y la productividad*” (Irranzo y De Paula,

⁷ En el caso de Chile, Ayala y Ratto (2018) nos muestran que, en el área de logística y distribución de las filiales locales de la multinacional de Coca Cola Company, desde la de década de 1970, se comenzaron a utilizar prácticas de subcontratación para el transporte de estas bebidas de fantasía. Y que expresiones sindicales, en el sector, se germinaron en el periodo de la Unidad Popular (UP) explicitando “*las primeras demandas sociales por suprimir las relaciones de subcontratación ocurrieron en el gobierno de Salvador Allende*” (2018: 65-66).

2006: 269). Con estos “nuevos” objetivos, acompañado por las constantes amenazas de movilizar o trasladar los capitales de inversión, el empresariado actualiza la represión contra el “poder asociativo de los/as trabajadores/as” (Julián, 2017: 55; Silver, 2005).

En relación con estas (nuevas) estrategias manageriales o empresariales (de control), y la jerarquización de la fuerza de trabajo, nos centramos en el régimen de subcontratación que se ha difundido, en diversas formas adaptadas a cada contexto nacional (Edwards, 1984). Para los propósitos de nuestro problema de investigación, adherimos a la definición de subcontratación que realizan las investigadoras Irranzo y de Paula (2006), entendida como “*todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización*” (Irranzo y de Paula, 2006: 268). Si bien esta definición es general, la tomamos como guía, y nos ayuda a considerar un elemento relevante de esta modalidad de contratación: el oscurecimiento o mediación de la dependencia de las relaciones laborales en este tipo de casos y sujetos.

Esta modalidad de contratación, que tiene variadas formas en la que se expresa según las particularidades legales, económicas, culturales y con *intermediarios* de distintas características (empresas de contratación de personal, empresas licitadoras de servicios específicos, empresas paralelas de un mismo grupo económico, cooperativa de trabajo, entre otras) según el contexto a analizar.

Como anteriormente mencionamos, este fenómeno no es tan nuevo, sino que ha tomado un protagonismo derivado de la maduración y difusión del

neoliberalismo, en el occidente del planeta desde los años de 1980⁸, dónde una de las expresiones novedosas era el “*uso de agencias de contratación de personal*”, lo cual ha ido creciendo en la actualidad. Fenómeno que tiene una estrecha relación con las reestructuraciones de las “*configuraciones sociotécnicas de los procesos productivos*” por parte de las empresas como respuesta a la crisis económica de la década de 1980 en adelante – expresión del agotamiento del modo de acumulación en masa, o comúnmente conocido como taylorista-fordista – se desprendieron recetas ideales para incrementar la productividad y la capacidad de respuesta de las empresas frente a las fluctuaciones de los mercados. Una de estas tendencias es lo que actualmente se conoce como *Toyotismo*. Difundido como una alternativa frente a la tendencia de la imperiosa necesidad de introducir tecnología al ámbito de la producción, con el objetivo de que la inversión en tecnología se reflejará en la productividad (De la Garza, 2001b).

Los cambios en relación con el rol, las características y acciones de estas organizaciones modernas (los sindicatos), debe ser entendido por medio de una perspectiva dinámica de la historia de nuestras sociedades, y sus actores. Dinámicas que, para nuestro caso, podemos entenderlo como nos señala Alain Touraine: “*hoy en día ya no es posible pensar que las formas de organización del trabajo son la expresión directa de la racionalidad científica y técnica. Innumerables estudios han mostrado muy claramente que éstas son el resultado de las relaciones sociales*” (Touraine, 1986: 200). Este clásico autor francés, nos propone un concepto atingente problematizado como *historicidad*,

⁸ Para el caso chileno, la experimentación de este *neo* paradigma económico comenzó con las experimentaciones en la economía desde el comienzo de la dictadura cívico-militar, encabezada por Augusto Pinochet, en el año 1973. Par una introducción en los antecedentes económicos y políticos de la época véase los trabajos de Naomi Klein (2001) y María Olivia Monckeberg (2015) que sintetizan los abruptos y repentinas privatizaciones de las empresas públicas en Chile.

entendiéndose como “*la existencia de una sociedad para producir su campo histórico y para producirse ella misma*” (Ídem: 200).

Para entender las características, y el rol, que actualmente estaría desplegando los sindicatos, es necesario revisar algunos de los antecedentes del estudio de los sindicatos como organizaciones, siendo un aspecto de análisis dentro de lo que se ha denominado “movimiento obrero” (Doniez, 2017: 29).

I.b. Antecedentes sobre el estudio de los sindicatos.

El sindicalismo y los sindicatos se debe entender como un fenómeno moderno, como consecuencia de la revolución industrial. Perry Anderson (1969), señala, bajo una lectura marxista, que los “*sindicatos son, dialécticamente, tanto opuestos al capitalismo, como componentes del mismo*” (1969: 114). El historiador, ya a finales de la década de 1960, lúcidamente problematiza, a diferencia de ciertas lecturas marxistas tergiversadas y fetichistas de la potencialidad subjetiva de la clase-que-vive-del-trabajo, que los sindicatos tienen una base “sociológica” limitada para la consagración de la utopía socialista. Debido a que una *tendencia* de estas organizaciones sería potenciar una “conciencia gremial” (1969: 117). Este tipo de debate, con relación al origen y misión *original*⁹ de este tipo de organización social, aún es discutido en la actualidad. Sin embargo, hay cierto acuerdo de las vertientes o expresiones originales desde la cual se ha desarrollado el sindicalismo.

⁹ Perry Anderson (1969) resume la idea ortodoxa de que los sindicatos serían apéndices del Partido, de esta manera: “*Los conflictos que se producirán en torno del empleo eran la mejor escuela para el obrero, y no podían menos que suscitarle la idea de la necesidad de una transformación socialista*” (1969: 9)

Clasificación de los sindicatos: características y objetivos

El rol del Estado en las relaciones laborales, se puede ver a través de uno de los antecedentes clásicos. Por medio del aporte que nos realiza el matrimonio Webb, que ya a finales del siglo XIX de Gran Bretaña nos señalaban, desde una visión principalmente normativista del conflicto o problema laboral, que existían tres métodos para conseguir/imponer¹⁰ normas laborales: (1) *Regulación sindical unilateral*, entendiéndose donde el o los sindicatos interpelados intentan imponer el valor de la fuerza de trabajo a la contraparte empresarial; (2) *negociación colectiva*, sindicatos y empresarios negociación el valor de la fuerza de trabajo y las condiciones de trabajo; y (3) *regulación legal*, donde una tercera parte de las relaciones industriales, es decir el Estado, impone regulaciones laborales-legales sobre las condiciones de trabajo – y competencias – para empleadores y trabajadores (citado en Clegg, 1976: 14).

Pero estos métodos, según los Webb, están estrechamente relacionados a las características – y dogmas u orientaciones – de la acción¹¹ de los sindicatos. Por ejemplo, para que se ejecute con éxito los primeros dos métodos descritos, se identifican tres tipos de sindicatos:

1. *Sindicatos de oficio*: que es el caso de organizaciones de trabajadores artesanos cualificados;

¹⁰ En los antecedentes del estudio de las relaciones laborales se puede identificar una reiterada analogía de estrategias sindicales con su símil en términos militares o castrense. Por lo cual se entiende la negociación colectiva con los conceptos de guerra, dispuesta, match, o disputa industrial.

¹¹ Los Webb describen tres tipos de dogmas u orientaciones que guiarían la acción sindical: (1) Dogma de Derechos adquiridos sistema de aprendizaje, rechazo nuevos procesos de trabajo, etc.; (2) Dogma oferta/demanda: alianzas con empresas para mejorar productividad; y (3) Dogma salario justo: seguridad e higiene, educación general, etc.

2. *Sindicatos de ascenso*: trabajadores no artesanos cualificados. En los que se agruparían a los que se encuentran relacionados a las laborales de la primera revolución industrial: mineros, metalúrgicos, etc.;
3. *Sindicatos generales*: trabajadores semi o no cualificados (Köhler y Martín, 2005: 104)

A pesar de ser un antecedente obligado a revisar, a los Webb se pueden realizar dos críticas generales en sus aportes. La primera tiene que ver con el *excesivo* enfoque normativo, donde se entienden la negociación colectiva en un contexto de instituciones que buscan normar o regular las relaciones laborales como una dinámica que reflejaría la democracia (de una sociedad) pero en términos laborales (democracia industrial), buscando el consenso entre las partes involucradas en las relaciones industriales (E^o, trabajadores, empresarios y consumidores). Donde el Estado es descrito como un árbitro neutral, como la expresión de un garante institucional de la búsqueda del bienestar general de la sociedad. Por otro lado, la segunda crítica que se realiza a los Webb está relacionada a su estudio de las relaciones industriales de la sociedad fabiana de su época, a una ausencia de la problematización del actor laboral de los empresarios. Enfocándose, casi con exclusividad, hacia los sindicatos en su estudio de la negociación colectiva británica (Köhler y Martín, 2005).

Uno de los primeros esfuerzos en caracterizar y clasificar las organizaciones sindicales, se publicó en el año 1914 por el historiador Robert Hoxie. Quien realiza un esbozo a grandes rasgos – en relación sus orientaciones ideológicas y sus prácticas – de cinco tendencias sindicales: (1) de *negocios* (o business unionism), que se caracterizaría por su focalización en los aspectos económicos y no en la política; (2) *idealista*, que se orientaría por valores ligados a la dignidad humana y del trabajo; (3) *revolucionario*, orientado por la

ideología marxista o anarquista; (4) *extorsionista*, caracterizado por ejercer coerción en los miembros y utilizaría métodos contrarios a la ley; y (5) *dependiente*, creadas y orientadas por los intereses del patronales (citado en Doniez, 2017: 25).

Para Latinoamérica, Di Tella (1969) – escribiendo desde Buenos Aires, Argentina – nos señala, realizando un ejercicio similar al de Hoxie (1914), que:

“el sindicalismo, desde sus comienzos en los albores de la revolución industrial, siempre fue algo más que la defensa de los intereses de un sector de la sociedad. Siempre incluyó como uno de sus componentes, a veces más abierto y otras sólo latente, la búsqueda de una sociedad más justa, organizada de acuerdo con las normas de la razón” (Di Tella, 1969: 9).

Di Tella se problematiza la cuestión sindical en relación con tres dimensiones: (1) el problema del “poder” de los sindicatos, preguntándose si constituyen una fuerza importante en una sociedad modernizada; (2) sus objetivos, preguntándose ¿qué quieren? ¿Racionalización o aceptación del orden existente?; (3) y un tercer elemento, la representación, ¿es el sindicalismo expresión de la masa obrera, o sólo de una pequeña minoría de activistas y dirigentes profesionalizados, auto perpetuados en sus cargos? Y si no son los sindicatos, ¿Quién las representaría mejor? (1969:10-11). En relación con la primera dimensión, el poder sindical, este autor nos señala que el poder de los sindicatos radica en el (1) número (cantidad); (2) homogeneidad de los afiliados; (3) la intercomunicación; y (4) *“la prevalencia de un mínimo de actitudes inconformistas, para evitar el ajuste por resignación”* (Di Tella, 1969: 11). Estas cuatro dimensiones, serían las bases de la constitución del *poder sindical*.

Di Tella (1969), además identifica a los menos cuatro tipos o formas (que le llama *estructura* sindical) de sindicalismos:

1. *Sindicalismos de elite*: tomando las observaciones del caso argentino, se refiere en el término de *elite* sobre las capas del proletariado. Lo que se podría entender bajo una lectura marxista-leninista, como sindicatos que tienen objetivos políticos siendo organizados o asesorados por *cuadros* políticos¹².
2. *Masa aislada*: Di Tella menciona este segundo tipo de estructura sindical que habría sido caracterizada en los años 1950, y profundizada por los estudios de Kerr y Siegel (1954). Refiriéndose a una estructura sindical que caracterizaría a la organizaciones y acciones sindicales de las *masas* de trabajadores que se encuentran en faenas o empresas que se encuentran alejadas (o aisladas) de los centros urbanos, como sería el caso de los trabajadores mineros. Donde el aislamiento, y la homogeneidad de las características de estos trabajadores, contribuiría al establecimiento de lazos de solidaridad y complicidad que permitiría la acción colectiva.
3. *Sindicalismo paraestatal*: esta tercera *estructura sindical*, es lo que en la actualidad se podría entender generalmente como *corporativismo de Estado*. Ya que hace referencia a la organización sindical, con objetivos políticos plegados a los gobiernos de turno, buscando negociar directamente desde el mismo Estado.
4. *Sindicalismo de masas autónomas*: Di Tella caracteriza esta *estructura* sindical, como la más amplia. Aquí se podría comentar que cabrían los casos de los llamados “sindicatos de empresa” y “sindicato profesional”.

¹² Di Tella le llama localmente sindicatos anarco-portuario, debido a la fuerte influencia anarcosindicalista de principios del siglo XX en Argentina, y en varios países suramericanos, y portuarios debido a la localización principalmente en Buenos Aires y en trabajos relacionados a los estibadores.

Sin embargo, Di Tella menciona que dentro de las “masas autónomas” existirían dos subtipos: (1) pragmáticos y (2) ideológicos. Sin embargo, nos advierte sobre que estos dos subtipos no son puristas ni excluyentes, ya que en sus acciones concretas pueden verse combinados aspectos o planteamientos ideológicos y pragmáticos (1969: 12-17).

Di Tella realiza una diagramación de la “constelación” de elementos que juegan en un *moderno* sindicalismo de masas (autónomo), que sería la caracterización de la mayoría de las organizaciones sindicales: (a) Líderes electos, dedicados exclusivamente a la función sindical; (b) Funcionarios de remunerados, pero no electos del sindicato; (c) Asesores legales, y otros profesionales ligados a los sindicatos; (d) Miembros de comisiones locales, no remunerados, o delegados de taller o sección; (e) Activistas de base sin ningún cargo ni función específica sindical; (f) Participantes pasivos, que ocasionalmente concurren a asambleas u otras reuniones (1969: 20).

Mientras que para Mallet (1969), otro de los estudiosos clásicos del sindicalismo y de la “nueva condición obrera”, observa dos tipos (o estructuras) sindicales, caracterizándolos como el sindicalismo de “empresa” (forma mayoritaria del sindicalismo mundial) y el sindicalismo “profesional” (que se podría asemejar con la idea gremial o de oficio del siglo XIX). Estas dos formas sindicales tienen en común la “*gran participación en la actividad sindical, desburocratización por medio de una revalorización de las secciones sindicales de la empresa y orientaciones en las gestiones, desconfianza respecto a las formas tradicionales de la lucha política, creencia en la eficiencia de la acción sindical organizada*” (1969: 53). Siendo expresiones sindicales atomizadas (Gutiérrez, 2016), que representarían intereses de trabajadores a nivel de empresa, establecimientos o gremios, sin ver la necesidad de implicarse en

estructuras sindicales de mayor nivel de representatividad, tales como las centrales sindicales nacionales e internacionales.

Además, en esta *nueva condición obrera* identifica cuatro nuevas orientaciones sindicales: (1) *una concepción nueva de huelga*: llegándose una verdadera “organización científica” de la huelga. Es decir, la huelga se planifica en relación con requisitos, siendo organizada y controlada; (2) *la unidad sindical de base*, este autor propone que “es necesario comités intersindicales permanente que aseguren en la práctica, una verdadera unidad orgánica a la base”, incluyen los distintos estratos de trabajadores (profesionales, técnicos, manuales, etc.); (3) *la unidad sindical no sirve si no se apoya en la adaptación a las propias condiciones de la empresa*; y (4) como la *base del mercado*, reivindicativos es la organización productiva de la propia empresa, “*el conocimiento por parte de los trabajadores militantes del mecanismo del Mercado y de la gestión financiera de la empresa, se ha convertido en una necesidad inmediata*” (Mallet, 1969: 53).

Es decir, Mallet advierte que la limitación del “espíritu de empresa” lleva a un “corporativismo profesional”, entendiéndose como un aislamiento, por medio de un proceso de jerarquización avanzada con el resto de la clase obrera. Esta preocupación coincide con el análisis sobre la *tendencia natural* de las relaciones entre la organización política (de izquierdas) con el poder, que anunció Robert Michels (1969). Tesis que en los siguientes apartados podremos discutir con mayor profundidad.

La tesis que plantea Michels está principalmente relacionada a una crítica a los partidos y organizaciones políticas de izquierda, que cuentan con una manifiesta declaración “revolucionaria”, fundamentándose en la máxima de que “*el liderazgo es un fenómeno necesario en toda forma de vida social (...) todo*

sistema de liderazgo es incompatible con los postulados más esenciales de la democracia” (Michels, 1969: 188). Por lo cual, Michels parte sus críticas, basadas en la observación del Partido Social Demócrata Alemán, sobre la propuesta de cambiar las jerarquías verticales por la planificación horizontal y la participación de todos los miembros en las tomas de decisiones de la organización (política o sindical).

Desde otro frente, Larson y Nissen (1987), nos plantean una revisión de los antecedentes sobre la “perspectiva” del *sindicalismo empresarial*. Lo que parte con las conjeturas que realiza el economista Commons, representante de la “escuela de Winconsin” quien documentó el desarrollo del sindicalismo estadounidense, y planteó una *teoría pragmática sobre el sindicalismo*. Ya que identifica o caracteriza que el sindicalismo estadounidense es motivado por una *conciencia de trabajadores*. A diferencia del sindicalismo europeo que, según su mirada, se movilizaba en relación con una *conciencia de clases* (citado en Larson y Nissen, 1987: 130).

Esta anterior diferenciación (de conciencias) con las dinámicas europeas, lo relaciona, en el caso de Estados Unidos, con un contexto “pluralista” donde los trabajadores tienen muchas visiones políticas, económicas, y sociales. Por lo cual se ha concebido a los sindicatos como un instrumento de mejoras laborales, al interior de las relaciones empleador-empleado. Además, según las observaciones de este economista, el sindicato que se saliera de esa circunscripción está condenado a la extinción. De este planteamiento se desprende la supremacía de la AFL-CIO y la ausencia de propuesta radicales al interior del sindicalismo de Estados Unidos.

Para este autor, los sindicatos se han expandido no por la lucha de clases y por la masificación del trabajo asalariado (empleo), sino por la ampliación de

los mercados. Es decir, los mercados dinamizan y presionan a los empleadores a bajar los costos de producción, bajando los sueldos o el valor hora de la mano de obra, debido a la presión de la competencia de las mercancías que producen las empresas, al introducir un número mayor de competidores-productores que se disputan la demanda de los consumidores. En consecuencia, a esta dinámica, lo que se podría leer en clave pendular de Polanyi¹³, los trabajadores generan sindicatos para protegerse, mediante la alianza de los trabajadores de la misma empresa o hasta con trabajadores de otras empresas. Es decir, para la escuela de Winconsin, el conflicto no se daría entre capitalistas (empresarios) y trabajadores, cambiando el enfoque marxista, sino más bien sería por la relación productor-consumidor o entre el mercado y el trabajo.

Selig Perlman (1987), pupilo de Commons, desarrolla la teoría de los “sindicatos empresariales” (business unionism), como expresión “*pura y simple*” de los objetivos del sindicalismo estadounidense, que es representando por la AFL-CIO. Teoría que fundamenta en tres factores: (1) El poder de resistencia del capitalismo (o voluntad de poder de los capitalistas); (2) El papel y la influencia del intelectual; (3) La madurez del movimiento sindical doméstico (o local).

Estos factores que identifica Perlman se conjugan de manera interrelacionada, cuestión que lo expresa en el supuesto de que si, por ejemplo, el primer factor (poder de resistencia del capitalismo) es el que prima en un contexto determinado, el movimiento sindical tenderá a moderarse y la influencia del segundo factor (los intelectuales) también se minimiza, al

¹³ Según Silver (2005), Polanyi aporta con el desarrolla un *análisis pendular*. Refiriéndose a que “*el péndulo que oscila hacia la mercantilización (extrema) de la fuerza de trabajo provoca fuertes reacciones que exigen protección*” (2005: 31). Relacionando estas reacciones por medio de elementos discursivos como la injusticia. Sin embargo, en el análisis de Polanyi, según Silver, no se considera las relaciones asimétricas de poder que ostentan los actores implicados en el mercado de trabajo (capitalistas y trabajadores).

establecerse un largo y estable sindicalismo empresarial. Pero en el caso de que el segundo factor (intelectuales) tuviese una mayor influencia, el en un movimiento sindical tendería a ser inmaduro. Según Perlman, el sindicalismo empresarial se convertirá en una tendencia natural que esperar (citado en Larson y Nissen, 1987: 132-133).

Frente a esta perspectiva, también han salido autores que han planteado serias críticas a estos autores que pregonan el sindicalismo empresarial. Como es el caso de Gulick y Bers (1953), quienes critican los supuestos “teóricos” del sindicalismo empresarial. Según ellos, sus teorías y explicaciones es ideología enmascarada como una teoría objetiva, ya que uno de los supuestos en los que se fundamentan Commons y Perlman, se relaciona el problema sobre la conciencia de clases (en contra posición con la conciencia de trabajador). Además, no se puede por medio de una generalización de corte “psicologista” de los empresarios (por un lado) y de los trabajadores (por el otro), caracterizar y predecir tendencias del movimiento sindical (moderado o inmaduro), generando un factor explicativo tendencioso de los “aciertos” y “fracasos” del sindicalismo (Gulick y Bers, 1953: 511-513).

Es decir, para los críticos del enfoque del sindicalismo empresarial, esta “teoría” se estaría basando en una especie de *fe* pero que, sin embargo, tiene impacto en (1) seguidores (o creyentes) de este enfoque y (2) en el desprestigio de los intelectuales vinculado al movimiento sindical (citado en Larson y Nissen, 1987: 122). En relación con esta crítica, cabe problematizarnos si estos tipos de planteamientos ignoran – ¿deliberadamente? – las diferencias estructurales del poder que ostentan los actores implicados en las relaciones laborales asalariadas.

Frente a estos debates sobre la caracterización de las organizaciones sindicales (no del movimiento sindical u obrero), De la Garza (2004) nos aporta con el esclarecimiento de la concepción de *modelos sindicales*, que es coherente con una perspectiva sociológica que incorpora la dimensión de la *historicidad* (Touraine, 1986) y del rechazo de la caracterización *estática* de los sindicatos (Di Tella, 1970). Ya que nos señala que “*el sindicalismo, en un país y período determinados, no sólo llegó a reconocer uno o más modelos sindicales, sino que los sindicatos pudieron definir y constituir espacios de acción e intervención privilegiados*” (citado en De la Garza, 2004: 44).

Para las pretensiones de esta investigación, es clave entender nuestro objeto de estudio de manera a-histórica, sino que dinámica, que se caracteriza y acciona en relación de emergencias y objetivos epocales¹⁴. Lo que también permite tomar una posición para entrar a la controversia con el discurso académico y político sobre la llamada *crisis del sindicalismo* (Zapata, 2003). Debido a que los retos y la propia morfología de los sindicatos actuales son distintos – o lo deberían ser – en esta época.

Frente a esto, De la Garza (2004), referenciando a Lipset et al. (1956), nos plantea una reflexión pertinente para esta controversia, invitándonos a “*preguntarnos si cada uno de los períodos analizados no implicó la crisis de la forma sindical precedente*” (De la Garza, 2004: 19). Este punto de vista nos ayuda a explicar(nos) los cambios en los tipos de sindicalismo que se han podido ver desde el sindicato de “resistencia inicial”, como las expresiones ludistas; pasando por el sindicato de “fuerza política”, en la creación de los

¹⁴ “*Es fácil notar en cada ocasión que sólo hay una corta distancia entre esta concepción general de la historia y la conciencia de los mismos actores, y que el sociólogo o el historiador no es más que un intérprete de aquellos cuyas intenciones y acción evoca*” (Touraine, 1986: 201).

partidos obreros (socialistas y comunistas); hasta el de “negociación en el sistema de relaciones industriales”, que estaría difundido en la actualidad.

Para la problematización del o de los modelos sindicales que existen en el espacio socio-temporal concreto, el autor propone dimensiones a considerar para describir el modelo a observar. Lo que consta de lo siguiente:

1. ***Estructura y funcionamiento interno del sindicato***: Este nivel debería de comprender los problemas de representatividad, legitimidad y democracia en la elección de dirigentes y en la toma de decisiones, asimismo la constitución de burocracias y la relación al interior del sindicato entre consenso y coerción, entre poder y dominación.

2. ***Relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa***. El sindicato puede ser autónomo, y ver a la empresa como enemiga o como otra parte con la cual negociar, o bien subordinarse pasivamente a la empresa en el proceso de trabajo o ser subordinado activo en favor de ella, pero los límites.

3. ***Relaciones entre sindicato y Estado***. El sindicato puede ser corporativo de Estado, y ser corresponsable del diseño y funcionamiento de políticas estatales; o ser de oposición política al Estado, o copartícipe crítico, o bien estar ausente de la arena estatal.

4. ***Relaciones sindicato y sociedad***. Puede haber sindicatos muy gremialistas, sólo interesados en sus problemas laborales con la empresa; otros que participen en federaciones y confederaciones, y algunos que formen frentes más amplios con ONG y movimientos sociales para abordar problemas que trasciendan el ámbito laboral, incluyendo los de intervención en la reproducción de la fuerza de trabajo en el territorio, como los servicios públicos, urbanos o rurales (De la Garza, 2004: 40-43).

Estos cuatro aspectos, lo consideramos en la posterior operacionalización de las dimensiones a observar para explicar el modelo sindical que han configurado los sindicatos de trabajadores subcontratistas del sector forestal en el sur de Chile.

Finalmente, entendemos a los sindicatos como organizaciones modernas, debido a su reciente aparición histórica al interior de los Estados-Naciones, como expresión de los cambios producidos por la ampliación de la asalarización de la población, acompañado por el constante crecimiento de empresas y negocios de tipo capitalista. Además, en un sentido normativo – aspecto relevante en la socialización de la realidad(es) sociales(es) (Berger y Luckmann, 2003) – los sindicatos son recientes en términos del reconocimiento legal de su existencia y jurisprudencia (rol), que en nuestro caso y de la región latinoamericana, tiene menos de 100 años el reconocimiento de las organizaciones sindicales en los distintos países de la región.

I.c. Sectores económicos y actores laborales estratégicos.

La anterior discusión nos presenta un acercamiento interesante para abordar la temática del trabajo en general, y del sindicalismo particular, pero sin duda se debe complementar con otras dimensiones de análisis para acercarnos a un diagnóstico preciso del escenario laboral que se ha (re)configurado en Chile, durante las últimas tres décadas. Ya que, desde la década de 1980 también se produjeron cambios macroeconómicos en los sectores económicos, e institucionales, del país¹⁵. Uno de estos cambios, fue la

¹⁵ Frías (2008) resumen en “7 modernizaciones” los cambios que se gestaron en Chile, previo a la apertura del país a los mercados internacionales. Las “7 modernizaciones” que enumera son las siguientes: “*el Plan Laboral*

rebaja de los aranceles de importación, lo cual afectó faltamente la industria manufacturera del país, que fue resultado de décadas de intentos de industrialización – siguiendo las recomendaciones de la CEPAL y de su lógica desarrollista – desde la década de 1930 en Chile. Es decir, Núñez (2012) señala que la fortaleza o robustez del movimiento obrero del siglo XX chileno – lo que se podría entender en relación con la tesis del *poder estructural* (Silver, 2005) – proviene de las organizaciones sindicales insertas en los sectores económicos prioritarios del país. Lo cual, le da al movimiento obrero la posibilidad de posicionarse como un interlocutor político en esa época (Drake, 2003: 152).

Núñez (2012) nos ejemplifica esta reflexión en relación con los tres sectores económicos que fueron prioritarios para el país a lo largo del siglo XX, como lo fue (y aún lo es) la minería del cobre, el sector público (trabajadores del Estado, relacionados a los servicios de educación y salud), y la industria manufacturera. Sin embargo, con los cambios macroeconómicos, el Estado modificó por medio de la modernización del Estado la prioridad de la centralización de la planificación de la educación y salud, dejando esta responsabilidad – y su administración – al nivel de cada municipalidad (gobierno local).

Para los casos del sector público y de las industrias manufacturadas, hubo masivos despedidos y cierres de unidades o empresas, lo cual tuvo impacto en la capacidad de negociación del sindicalismo del sector público, y en la capacidad de organización sindical del sector de la industria manufacturera. Lo cual responde a las políticas de privatización, promovidas por la tesis del libre mercado, lo cual da un vuelco prioritario al sector primario-extractivista y del

que permitió una negociación colectiva, aunque sin derecho de Huelga, la Directiva Presidencial sobre educación, la Reforma Previsional, la Reestructuración de la Salud, la Reforma Administrativa y Regionalización del país, la modernización del Sector Justicia y la del Sector Agrícola” (Frias, 2008: 45-46).

tercer sector relacionado a los servicios, en desmedro del sector industrial (Núñez, 2012: 45).

En relación con lo anterior, Núñez (2012) destaca la diferencia que se dio en el caso de la minería del cobre, donde se mantuvo la categoría prioritaria de este sector. Sin embargo, con modificaciones en términos de privatización y concesión de la explotación y exportación del mineral hacia el extranjero, dejando atrás la política de estatización del cobre que se había logrado en el año 1972 bajo el gobierno de la Unidad Popular. Es decir, se desarticula la industria manufacturera (segundo sector económico) por la baja de los aranceles de los productos importados al país, mientras que se "promocionan" polos de crecimiento relacionado a las actividades económicas primarias como lo son la minería, el agro, la explotación de los recursos del mar, y el incentivo de lo forestal (Núñez, 2012: 48).

Este último sector, el forestal, que ya durante la última etapa del periodo desarrollista en Chile, el Estado había intentado incentivar una proto industria forestal, con la creación de instituciones publicadas relacionadas a la regulación y control forestal como es la Corporación Nacional Forestal (CONAF), el Instituto Forestal (INFOR) y del Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE) en la década de 1950. Mientras que, en la década de 1960, el Estado invirtió en la creación de empresas públicas – que en dictadura se privatizaron – ligada a la plantación forestal y la producción de celulosa en la región del Bío-bío (sur de Chile). Inversión estatal que se profundizó con la dictadura, pero ahora por medio de la admiración, subsidio y concesión a capitales privados que buscan invertir en este nuevo sector estratégico de la economía chilena (Donoso y Otero, 2005; Torres-Salinas et al. 2016).

En relación con estos sectores económicos descritos, Aravena y Núñez (2009) nos señalan “un nuevo sindicalismo subcontratista”, del sector primario y extractivista, no tan solo contribuye a la tesis de la revitalización sindical (Frege y Kelly, 2003), sino que además se destaca por acciones colectivas de huelgas y protestas “extralegales” con el fin de conseguir sus intereses. En esa misma línea, Medel y Pérez (2017) señalan, bajo una concepción de huelga no limitada a la regulación jurídica, que el uso deliberado (no de manera espontánea) de la huelga extralegal se realiza con el objetivo de “sortear la fragmentación productiva [descentralización de la producción] y el marco jurídico correspondiente” (Medel y Pérez, 2017).

Podemos decir, a modo introductorio, que las incipientes observaciones sobre la revitalización sindical en Chile están dando cuenta de sujetos laborales con nuevas características y de organizaciones y acciones sindicales que desafía las limitaciones legales del régimen laboral y del sindicalismo oficialista representado por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Osorio, 2017)¹⁶.

I.d. Subcontratación y sindicalismo

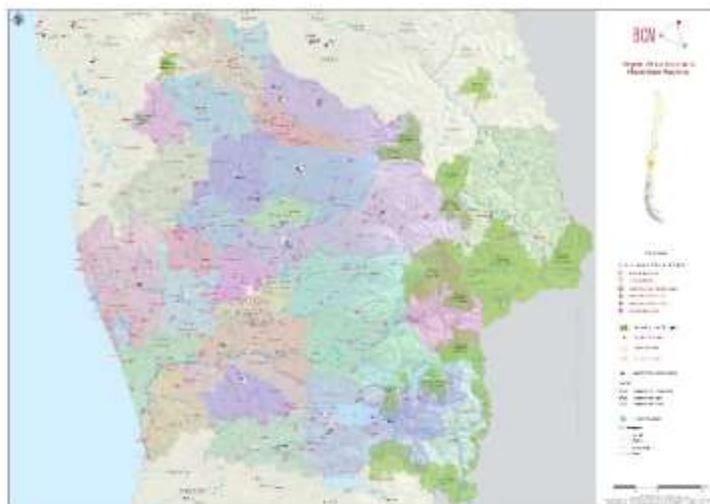
La Araucanía como territorio de estudio

Esta investigación la proyectamos situándonos desde la particularidad sociolaboral de la región de La Araucanía, sur de Chile (ver mapa N°1). En términos sociodemográficos, según las proyecciones – para el año 2018 – del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en la región habitan 1.024.917 personas. Además, en esta región se concentra las más altas tasas de pobreza

¹⁶ Actor social clave en la gesta de la transición a la democracia, en alianza con los partidos políticos de la “concertación” para la campaña del plebiscito del año 1988 (Frank, 2017; Aravena y Núñez, 2011: 115).

multidimensional del país (26,2%) y la tasa más baja de escolaridad con un promedio de 10 años, entre algunos índices sociales (CASEN, 2015).

Mapa N° 1: Región de La Araucanía, Chile



Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (<https://bit.ly/36JCTUy>).

En términos laborales, desde una perspectiva descriptiva podemos comentar que, del millar de habitantes, se encuentran ocupadas 448.573 personas según la Nueva Encuesta de Empleo (INE, 2016), en trabajos relacionados principalmente a las ramas económicas de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (19,2%), comercio al por mayor y al por menor (16,6%) y la construcción (10,2%). En términos de ingresos, La Araucanía, según la última medición de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2015, tiene una media de ingresos de \$332.806 pesos (US \$493). Sin embargo, el 50% de los/as trabajadores/as perciben ingresos igual a \$245.500 pesos (US \$364) o menos. Estos datos contextualizan a La Araucanía cómo la segunda región del país con los más bajos ingresos. Sin embargo, en este contexto “*el sindicalismo en la Araucanía no se ha caracterizado en los últimos 24 años por desplegar el ejercicio de la huelga como uno de sus principales repertorios*” (Julián, 2018: 275).

Para adentrarnos a la problematización de nuestra investigación, consideramos pertinentes considerar tres grandes dimensiones para analizar la dinámica del sindicalismo subcontratista en el sector forestal, que son: el Estado de Chile, la Industria Forestal y los sindicatos. Estas tres dimensiones tienen que ver con los tres actores clásicamente considerados para los estudios laborales: Estado, trabajadores y empleadores. A continuación, nos disponemos a describir cada una de estas dimensiones y algunos elementos analíticos de cada dimensión a considerar.

Los trabajadores de la región de La Araucanía ligados al sector forestal¹⁷ son contabilizados en 14.252 personas, representando un 3,1% del total de la ocupación en la región (INFOR, 2018). De estos ocupados en el sector forestal, un 40,1% (5.720) se encuentran ocupados en la *industria forestal primaria*, concentrándose principalmente en actividades productiva relacionada al *aserrío* (20,4%) y las actividades productivas relacionadas a la elaboración de *tableros* y *chapas* de madera (16,8%). En los últimos casi 10 años, se ha visto un incremento de un 25,3% en el número de ocupados relacionado a la industria primaria, sin embargo, sigue representando un porcentaje marginal de la ocupación total de la región (ver anexo N°1).

Subcontratación y sindicatos

En 20 años, la tasa de sindicalización en la región de La Araucanía sólo se ha incrementado desde un 5,3% en el año 1997, hasta un 7,1% en el año 2017 (ver anexo N°2). Pero el incremento no es una dinámica que asciende ininterrumpidamente. Ya que, en el año 1999, en la región se llegó a una tasa

¹⁷ En el sector forestal se incorpora la Silvicultura y extracción y otras actividades silvícolas. Además, de la *industria forestal primaria que contempla la* produce madera aserrada, tableros y chapas, pulpa y papel, astillas, y otros productos (cajas, cajones, bins y madera hilada); y la *industria forestal secundaria* que contempla la manufactura barracas, muebles y otros productos manufacturados.

del 4,7%¹⁸. Se muestra, así, un panorama general de la dinámica de crecimiento, en términos absolutos, del 1,8% de la tasa sindicalización en La Araucanía. Mostrando la evolución del número de sindicatos activos y del número de trabajadores afiliados a sindicatos.

En relación con los datos que nos proporciona la Encuesta Laboral (ENCLA) 2014 de la Dirección del Trabajo, un 34,2% de las empresas ligadas a la actividad económica de industrias manufactureras afirma que han subcontratado para realizar *actividades relacionada a la actividad (o giro) principal al interior de la misma empresa*. Del total de subcontratación para estos fines (actividad principal y al interior de la misma empresa), las industrias manufactureras representan la tercera actividad económica con más subcontratación, con un 16,7% del total en el país¹⁹. Este tipo de subcontratación, la cual se ha extendido su uso en relación con otra finalidad de subcontratación, para realizar la actividad principal pero fuera de la empresa. En este último tipo, solo un 0,9% de las empresas de la industria manufacturera utiliza esa modalidad de subcontratación²⁰.

La rama de industrias manufactureras, a nivel nacional, se posiciona como la novena actividad en relación con la tasa de negociaciones colectivas, con un 10% de los casos. Este porcentaje no dista el promedio de negociación en las empresas de Chile, ya que sólo en un 7,5% de las empresas se negocia²¹. Sin embargo, para el caso de nuestra región de interés – La Araucanía – el escenario

¹⁸ Dirección del Trabajo (2017). Compendio de Series Estadísticas: Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo (DT). Recuperado el 26 de noviembre de 2019, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html>

¹⁹ Luego de la rama económica de la *construcción* (19,1%) y de las *actividades inmobiliarias* (17,1%).

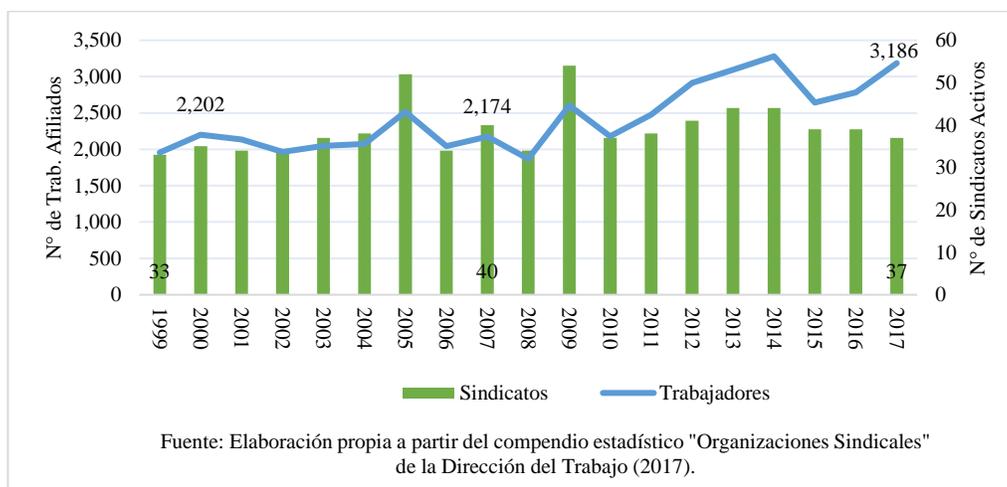
²⁰ ENCLA. (2014). Informe de resultados octava encuesta laboral. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: Santiago de Chile. Para este tipo de subcontratación (para la actividad principal pero fuera de la empresa) las principales ramas económicas son *construcción* (39,8%), *actividades inmobiliarias* (34 %) y la de *Transporte, almacenamiento y comunicaciones* (29%).

²¹ Las principales ramas económicas con mayor tasa de negociación colectiva son *Suministro de electricidad, gas y agua* (35,5%), *Intermediación financiera* (19%), y *Servicios sociales y de salud* (17,9%)

es aún más penoso. Ya que, en relación con la rama de industrias manufactureras sólo el 1,6% de las empresas ha tenido una negociación colectiva en los últimos 5 años. Es decir, aproximadamente 1 de cada 100 empresas industriales de la región ha negociado colectivamente en los últimos 5 años. En un promedio regional, donde sólo el 4,5% de las empresas han tenido la experiencia de negociar colectivamente.

Mientras tanto, la dinámica de crecimiento de la tasa de sindicalización no se ha dado de la misma manera en la rama económica de nuestro interés (ver gráfico N°3). Ya que, en cerca de 20 años – hasta la actualidad – en las industrias manufactureras el número de sindicatos activos no ha variado de manera importantes (a excepción de los años 2005 y 2009), pero la población afiliada a alguna de estos sindicatos aumentó en un 44,6%.

Gráfico N° 3: N° de sindicatos activos y N° de trabajadores afiliados de la rama económica "Industrias Manufactureras" según año (1999-2017). La Araucanía



Esta dimensión del problema de estudio, sindicatos y trabajadores, es relevante en tanto a la característica particular de nuestra primera unidad de análisis: trabajadores subcontratados. Es decir, ellos que se encuentran sometidos a un régimen jurídico laboral diferente o diferenciado de los trabajadores de planta o directamente contratados por la empresa mandante

(Dávalos, 2011; Leiva, 2012). Lo que podemos tratarlos en términos objetivos, en relación al análisis de las estadísticas y cifras oficiales; pero también se puede tratar en un plano subjetivo, vinculado a la significación que los trabajadores tienen al sindicalizarse y mantenerse “organizados”.

La condición que caracteriza al sujeto de estudio de nuestros intereses investigativos, se da por un tipo de relación laboral flexible (Aravena, 2007). Lo cual tiene expresiones, no tan solo en la capacidad o *estrategia* por parte de las empresarial/gerencial de ajustar (contratar, despedir o modificar) el número, características y valorización de fuerza de trabajo en relación con las “*necesidades*” de producción (De la Garza, 2001a). Sino que también los riesgos, la desprotección o la precariedad del trabajo se expresa de manera diferenciada entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de planta o directamente contratados por la mandante (Echeverría, 2006). Este fenómeno se da aun cuando estas dos categorías de trabajadores se puedan encontrar trabajando en el mismo lugar o taller de trabajo (Leiva y Campos, 2013; Dávalos, 2011).

En términos del abordaje subjetivo, se pretende ahondar en relación con esta diferenciación que se da en términos jurídicos-laborales, y que se expresa de manera *objetiva* en las estadísticas laborales. Lo cual cobra relevancia como elemento a analizar en los procesos de organización sindical, que desde la perspectiva de los movimientos sociales, se han analizado *liderazgos emergentes* (Baltera y Dussert, 2010) en casos de organización sindical subcontratista, el cual tendría características particulares y diferenciales de los sindicatos tradicionales, configurándose un “*sindicalismo de terceros*” (Abarzúa, 2008), donde las condiciones de trabajo de trabajadores contratados directamente por las empresas mandantes – aunque fuesen minoría – servirían

como referencia de los pliegos de peticiones que organizan los trabajadores subcontratista con el fin de generar una equiparación en términos de condiciones de trabajo (salario, bonos de producción, ropa e implementos de seguridad, seguros y prestaciones, estabilidad laboral, etc.) (Bensusán, 2007; Leiva, 2009, 2012; Leiva y Campos, 2013) o en términos de la generación de un proyecto de *carrera interna* en las empresas, que están condicionada por estadio de “transito” que se da en el momento de estar trabajando bajo un régimen de subcontratación (Dávalos, 2011: 622).

Para el caso chileno, un acercamiento sobre la construcción de movimiento sindical lo encontramos en las investigaciones exploratorias que se han realizado desde el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (DT), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Estado de Chile. La visión o perspectiva desde el cual se aborda teóricamente a los dirigentes sindicales es desde la visión de sujeto social que concibe Alain Touraine. Como un actor implicado en un movimiento social, que actúa en relación con las reivindicaciones entorno a derechos individuales y colectivos, libertad y los roles definidos para las personas en la sociedad. Dinámica que se da en respuesta, en un contexto moderno, a las difundidas lógicas de la racionalidad instrumental y el individualismo promovido por los procesos de modernización.

Es decir, plantea esta caracterización teórica a contrastar en las investigaciones empíricas que desarrollan, con el fin de confirmar o no “*si este es un movimiento sindical con una proyección social, o no es más que la expresión o una estrategia que busca el logro de un objetivo puntual de carácter reivindicativo, a través de la acción colectiva, la cual se agota y desarticula en el logro del objetivo buscado*” (Baltera y Dussert, 2010: 10).

Dentro del estudio de Baltera y Dussert (2010) sobre la identificación de *liderazgos emergentes* en sectores estratégicos de la economía chilena (minería, salmoneicultura y forestal), se define el régimen de subcontratación como la “*voluntad de uno o de los dos actores laborales, de celebrar un acuerdo de trabajo apartándose de la modalidad tradicional de contratación y sustrayendo, en consecuencia, la relación entre la empresa usuaria y los trabajadores a la ley laboral general*” (Baltera y Dussert, 2010: 15; Henríquez et al, 2006). Pero a modo de abstracción teórica, se realiza desde una perspectiva foucaultiana, ya que se concibe el régimen de subcontratación como una *tecnología del sometimiento*, entendido que “*el sistema de subcontratación, instalado profusamente en las empresas como método y símbolo de modernidad, representa una metodología de observación y control de los trabajadores, un método refinado de sometimiento del factor trabajo al capital*” (Ídem: 53).

A pesar, de algunas consideraciones sobre el planteamiento de la investigación, los autores pueden constatar un antecedente relevante, rescatado en el análisis de las entrevistas que realizan, - que tributa a nuestro planteamiento de problema a investigar – donde se problematiza sobre el factor de la empresa mandante en el contexto de subcontratación, que ya ha tenido expresiones en las estrategias de negociación de los sindicalistas forestales en el 2007²²:

“las visiones que los dirigentes sindicales construyen de sus empresas trascienden, por una parte, el entorno de la empresa subcontratista para

²² En medio de una acción de enfrentamiento entre los huelguistas y las Fuerzas Especiales de Carabineros, muere acribillado el trabajador forestal Rodrigo Cisterna. Ver: “*10 años de la muerte de Rodrigo Cisternas: Gobierno aún no responde demanda internacional*” Recuperado el 27 de febrero de 2020, disponible en <https://goo.gl/h7MqgJ>

instalarse en la empresa mandante, la cual, desde su mirada, es la que en definitiva define su condición como trabajadores, su rol en la empresa y el carácter de las relaciones laborales” (Ídem: 25).

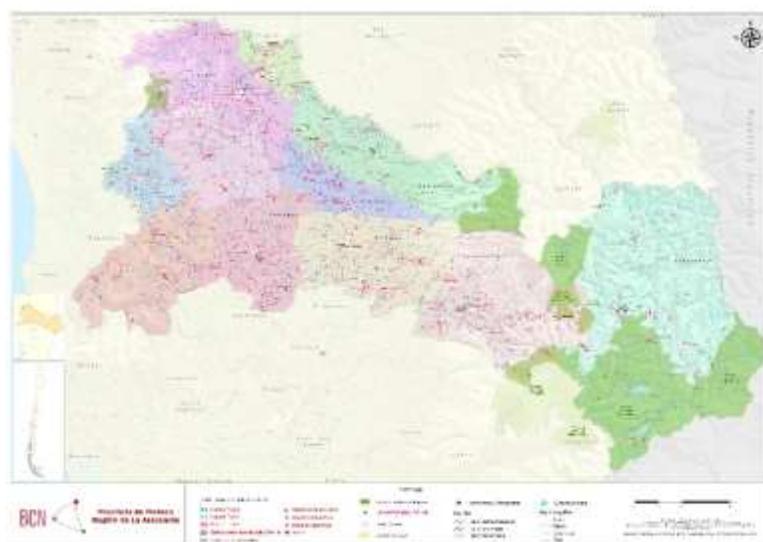
Tomando en cuenta la prioridad – en términos económicos – que se le da al sector forestal, nos parece relevante comenzar a discutir algunos planteamientos sobre el aspecto estratégico. Tomando en cuenta, como un primer acercamiento, los planteamientos de John Womack (2007) sobre lo que él llama como *posición estratégica*. Discutiendo, principalmente, con los planteamientos elaborados desde la escuela institucionalista de Wisconsin, y que posteriormente servirían de antecedentes para los planteamientos estructural-funcionalistas de Dunlop (1978), y con las nociones castrenses que caracterizan a la concepción de *estrategia*. Womack nos señala que desde el término de *posición* (estructural) se puede hacer la diferencia entre los conceptos de *acción* y *agencia*. Diferencia que se traza por la presencia/ausencia de una estrategia, es decir de una planificación:

“Usar una posición estratégica para cualquier propósito es actuar: la estructura (inevitable, pero siempre expuesta a cambios) está hecha de posiciones (al menos en el corto plazo), desde algunas de las cuales los sujetos que son principales actúan en relación unos con otros; pueden actuar sin estrategia, pero si hay estrategia, hay agencia” (2007: 76).

Lo anterior, nos podría dar luces sobre las motivaciones y referencias que toman para su gestión sindical y las negociaciones colectivas que realizan. Y que postura adoptan, en relación con la posibilidad de generar identidad con relación a, primero, como trabajadores forestales y, segundo, como subcontratistas.

Dentro de la industria manufacturera, estratégica dentro de La Araucanía, han existido un total de 62 organizaciones sindicales desde el año 1940, ligadas específicamente al sector forestal (ver anexo N°3). Actualmente, 19 organizaciones sindicales son las que se encuentran *activas*²³, de las cuales sólo una tiene la condición de segundo nivel en este rubro, es decir, una Federación Sindical Forestal. Dicha organización es la *Federación Nacional de Sindicatos Industriales y Afines de Chile* (FENASITRAIN) que fue fundada en el año 2015 y que actualmente aglutina a 11 organizaciones sindicales. La cual se encuentra radicada en Angol, la capital de la provincia de Malleco (ver mapa N°2), que es la segunda ciudad grande en términos demográficos y donde 38% del total de la superficie comunal es plantación forestal. Además, esta ciudad dónde se concentra el mayor número de trabajadores sindicalizados en la región, representando a un 12% de los trabajadores del sector privado.

Mapa N° 2: Provincia de Malleco, Norte de la región de La Araucanía



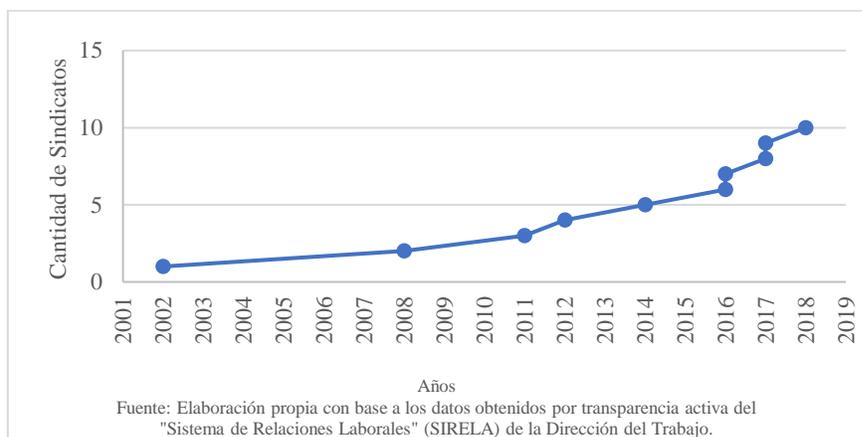
Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional (<https://bit.ly/33DWnaW>)

²³ Libro III: De las organizaciones sindicales, Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo clasifica a las organizaciones sindicales de 4 maneras: *Activas, en Receso, Caducadas por Ley, y Disueltas.*

La particularidad que nos centra nuestra atención en esta Federación de sindicatos es que ha sido fundada por sindicatos de trabajadores de empresas subcontratistas de la principal empresa forestal de la región, MININCO del grupo económico CMPC (transnacional que tiene actividades en Brasil y Perú). Federación sindical que, observamos, se destaca por la acción de la negociación colectiva con las empresas, de manera individualizada, que son subcontratadas por la empresa Forestal MININCO. Lo que, pensamos, tiene relación con la incorporación de sostenida de nuevos sindicatos a la federación.

En el gráfico N°4, presentamos los datos del periodo en el que los sindicatos de trabajadores subcontratistas, que conforman la Federación, se han ido constituyendo desde el año 2002. Presentamos estos antecedentes, con el fin comenzar a problematizar nuestro proyecto de investigación.

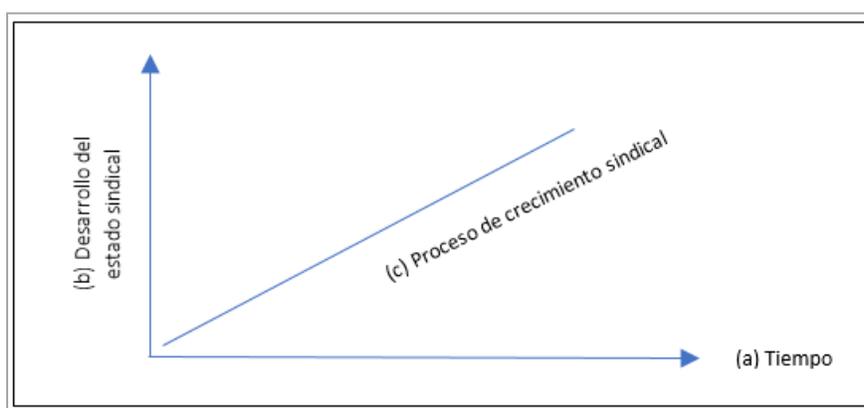
Gráfico N° 4: Constitución de los sindicatos afiliados a la FENASITRAIN, según años



Con el fin crear una *imagen en movimiento* de la articulación del modelo sindical que expresaría el caso de la FENASITRAIN, nos proponemos considerar un análisis a través del (a) “*tiempo*” (considerando casi una década para esta dimensión) del (b) “*desarrollo del estado sindical*” de nuestro caso de investigación. Entendiendo desarrollo en relación con el aumento (↑) o disminución (↓) de la complejidad de la organización, en términos de n° de

organizaciones de base, n° de trabajadores representados, n° de negociaciones colectivas por años, cantidad y tipos de recursos, etc. Esperando contribuir en la esquemática articulada entre los niveles micro (subjetividad), meso (organización, acción, y democracia sindical) y macro (condiciones económicas y regulaciones laborales) que vislumbre distintas etapas – cuestionando la posibilidad de un *continuum* sin conflictos y contradicciones – (c) del “*proceso de crecimiento sindical*”. Lo cual pretendemos representar de manera esquemática en la figura N°1.

Figura 1: Dinámica de crecimiento sindical



Fuente: Elaboración propia.

Capítulo II: Enfoque metodológico

II.a El estudio del presente: una realidad heterogénea pero articulada

En relación con la discusión sobre los métodos en las ciencias sociales, tal como hemos problematizado desde el comienzo nos adscribimos a la propuesta metodológica de la reconstrucción articulada de Hugo Zemelman (2011). Como una propuesta metodológica alternativa y crítica a la concepción hipotético-deductiva que se ha intentado transponer desde las ciencias naturales (“duras”) hacia las ciencias sociales (“blandas”). Esto con el fin de apuntar a un aumento en la rigurosidad metodológica que se pretenden en la discusión sobre la pertenecía de las ciencias sociales en general, y de la sociología en particular, sobre su *status* de ciencia.

La potencialidad de captar la realidad como "*presente*", es la posibilidad de anticipar "*en términos de posibilidad objetiva, el curso que seguirá*". Es así como comienza la justificación epistemológica que nos propone Hugo Zemelman (2011), caracterizando su propuesta como una *metodología del diagnóstico*, que está implicada en la “necesidad de construir proyectos sociales” y no tan solo responder a las *exigencias* de construcción de conocimientos científicos y a la limitación de la circunscripción del campo del debate teórico. Esta propuesta epistémica construye conocimiento en el presente para aprovechar las posibilidades de anticipación a las direcciones objetivamente viables (Zemelman, 2011: 69).

Estas posibilidades objetivas, contemplan el reconocimiento de un(os) sujeto(s) que tiene la capacidad de poder entender/distinguir estas tendencias objetivas (viables) frente a lo “puramente deseable”. Es decir, esta perspectiva

crítica evidencia “sólo una dirección posible” (el inevitable movimiento de la realidad no-estática), por lo cual es necesario el reconocimiento del campo de opciones y las posibilidades (objetivamente viables) (Zemelman, 2011: 38-39). Para concretar este descubrimiento del campo de opciones relacionales, es necesario el ejercicio lógico de la *reconstrucción articulada*, que nos posibilita la observación de un fenómeno concreto desde diversos ángulos de problematización, desechando la una visión unívoca de los fenómenos social, en este caso.

Hugo Zemelman (2011) nos brinda un ejemplo de la aplicación de esta lógica de articulación, en el caso de la observación de la problematización en torno al concepto de “productividad”, advirtiendo la multidimensionalidad de que puede presentar cualquier concepto a desarrollar. Señala que – por ejemplo – la “productividad” no debe quedar limitada al factor “*económico o tecnológico, puesto que, por formar parte de una realidad compleja e integrada, el fenómeno sintetiza, de una manera particular, las diferentes dimensiones de la realidad cultural, política, psicosocial*” (2011: 39). Dando, por medio de la *reconstrucción articulada*, la potencialidad de superar – en el planteamiento y posterior problematización de un fenómeno de la realidad – por medio de una perspectiva abierta y crítica “cada aspecto de la realidad, así como su relación con los demás aspectos que la integran”, con el fin de establecer “*las relaciones posibles por encima de las relaciones teóricas*”. Es decir, es un ejercicio de no dejarnos restringir y encuadrarnos por *corpus* teóricos que esquematizan relaciones *a priori* a la observación empírica de la “realidad en un momento específico” (Zemelman, 2011: 40).

Esta perspectiva epistemológica, tiene su núcleo en la “delimitación de observables” para la construcción de conocimiento, en contraposición al

“razonamiento condicional por contenidos predeterminados” que se expresaría en la lógica hipotético-deductiva presente como núcleo de las perspectivas positivas en la adecuación del método científico a las ciencias sociales/humanas/del espíritu.

Esta propuesta para el estudio del presente (y consideración analítica), también contempla la problematización de “ritmos temporales” y escalas “espaciales”. Es decir, se contempla no tan solo la reconstrucción articulada de relaciones posibles más allá de lo considerado en los esquemas teóricos, sino que también nos permitirá captar *“la realidad como articulación de niveles heterogéneos respecto de esta articulación entre diferentes ritmos temporales y escalas espaciales”* (Ídem: 40). Este ejercicio, al que Zemelman denomina “objetivación de los fenómenos de la realidad”, lo adoptamos de manera pertinente debido a que la actual situación a observar de la FENASITRAIN es configurada por el devenir de las acciones y decisiones (individuales y colectivas) de las primeras organizaciones sindicales de trabajadores subcontratistas en la zona. Es decir, la situación actual es el devenir de un proceso dinámico.

Para sustenta delimitación de observables, Zemelman propone cinco exigencias epistemológicas del presente. Que se presentan a continuación de manera sintética:

1. ***Se intenta reconocer opciones derivadas de un proyecto o “hacer” posible, no de probar hipótesis:*** por lo tanto, no se trata de aplicar un esquema teórico, ya que se busca descubrir una teoría que visibilice las relaciones posibles en una situación específica.

2. ***La segmentación [de universos observables] cumple la función de determinar el contexto especificador del contenido de los observables empíricos.***
3. ***El propósito es descubrir bases sólidas de teorización, más que aplicar una teoría en particular:*** es decir, la realización de la descomposición de los conceptos analíticos de distintos corpus teóricos, sin establecer relaciones u ordenamientos jerárquicos a priori de la observación empírica.
4. ***Es necesario distinguir los observables de acuerdo con las escalas de tiempo y espacio:*** con el objetivo de establecer diferenciaciones entre micro y macro espacios, con el fin de establecer u observar posibles relaciones entre los ritmos temporales y el espacio con los procesos estructurales y la acción o comportamiento de los sujetos sociales.
5. ***La realidad debe ser problematizada, es decir, no restringirse a lo empírico-morfológico:*** Es decir, superar estos límites y problematizar posibles relaciones con otros problema o necesidades sociales y la proyección de la acción y reformulación de políticas (Ídem: 41-42).

En base estas exigencias epistemológicas, se apunta a una perspectiva para el estudio de la realidad presente por medio de la reconstrucción articulada. Una realidad, con un perfil bajo estas consideraciones reflexivas, que debe ser entendida como “una articulación de procesos heterogéneos” que responde al (1) *supuesto del movimiento*, que previene una consideración estática de la realidad (temporal y socialmente determinada), para lo cual es necesario el ejercicio de “objetivación del fenómeno” para describir los (a) ritmos de desarrollo y (b) la distribución espacial del fenómeno que se pretende observar. Es decir, la realidad social está en constante movimiento en relación con lo (a)

temporal (duración) y a lo (b) espacial (expansión/contracción), contribuyendo a la diferenciación de niveles micro y macrosociales.

Un segundo supuesto, para el entendimiento de la realidad, significa considera la (2) *articulación de procesos*. Este supuesto destaca “*la necesidad de comprender que los procesos distinguibles en la realidad no están desvinculados unos de otros, sino en el marco de relaciones necesarias que deben ser reconstruidas*” (Ídem: 45). Desafiando el límite de las fronteras disciplinarias (de la división social del conocimiento), frente a las exigencias de la realidad objetiva. Es decir, es un llamado – desde este enfoque – problematización cooperativa interdisciplinaria para descubrir las relaciones posiblemente objetivas del fenómeno a estudiar en una su situación específica, contraponiéndose a visiones de realidad – y teóricas – fragmentarias.

Por último, para la comprensión de la realidad articulada heterogéneamente, hace falta la consideración del (3) supuesto de “*direccionalidad*” en el que se considera que, por medio del estudio del presente, utilizando conceptos analíticos e indicadores desprendidos de la descomposición de los aportes que nos entregan distintos corpus teóricos, es posible observar posibilidades de tendencias objetivas para el devenir del fenómeno estudiado. Es decir, considerar este supuesto tiene la potencialidad de considerar posibles alternativas que – en el futuro – estarán sujetas a los procesos estructurales y las prácticas/acciones de los sujetos sociales. Bajo este supuesto, se encuentra dimensión de proyección política del conocimiento creado basado no la proyección de los deseable por nosotros y el resto de los sujetos sociales, sino que del espectro de alternativas objetivamente posibles que se desprenden de la investigación (Zemelman, 2011: 47).

En suma, la consideración de este perfil de realidad expresada desde la consideración de estos tres supuestos comentados (movimiento, articulación, direccionalidad) “*corresponde a un recorte que articula procesos heterogéneos en un momento dado*”, con el fin – y la importancia – de esclarecer la *pertinencia* del problema a investigar con miras e intereses centrado en la acción (de transformación, o cambio, de la realidad), delegando a un segundo plano la prueba o refutación de hipótesis teóricas o empíricas (Zemelman, 2011: 48-50).

Estos elementos, advertencias y supuestos epistemológicos nos resultan imperiosos considerarlos para la aplicación de la propuesta de la reconstrucción articulada para nuestro problema de estudio.

II.b. El enfoque de la reconstrucción articulada

Estos enfoques epistemológicos están sujetos a formas o maneras de razonamiento, considerados como epistemologías críticas. Por lo cual se diferencia con el razonamiento implícito en la epistemología de corte positivista, expresada en el método hipotético deductivo.

Lo real-objetivo, es lo reconstruido articuladamente dando de los procesos, sin la previa aplicación de modelos teóricos con un esquema jerarquizados de los procesos que observamos. Mirar a través de una teoría es cerrar un ojo, nos deja miopes (Zemelman, 2011: 49).

Como vimos hasta ahora, esta perspectiva desecha la aplicación a secas, o forzada, de esquemas o corpus teóricos para una situación de observación específica. La definición de la reconstrucción articulada, que propone Hugo Zemelman, es una propuesta para observar recortes de realidad-objetiva (fundamentada en los tres supuestos comentados anteriormente). Es de decir, es

una forma de razonamiento sobre la realidad que lo definen de la siguiente manera:

“Es una forma de razonamiento que se mueve desde un problema definido previo (Eje 1), y que lo problematiza al buscar sus articulaciones, para lo cual, el razonamiento debe seleccionar un cuerpo de conceptos capaces de organizar la delimitación cada vez más inclusiva de las posibles articulaciones del problema que nos interese”
(2011: 66)

En otras palabras, no rechaza la existencia de esquemas teóricos – rechazando de esa manera el relativismo sociológico – sino que más bien la reconstrucción articulada realiza un *uso crítico* de las teorías, descomponiendo sus conceptos analíticos con el fin de convertirlos en “instrumentos ordenadores de realidad”, y no con el objetivo de simplificar la realidad a las explicaciones y relaciones predispuestas en el plano teórico (Ídem: 50). Es decir, la función de la delimitación de la realidad se realiza por medio de los conceptos analíticos y ordenadores que contribuyen a configurar el campo problemático donde se articula nuestro problema de investigación inicial con otros no considerados en primera instancia.

A esos problemas que primeramente no se consideraron, se les denomina Eje 2, que en los cruces con el eje 1 se desprenden distintos *puntos de articulación*²⁴ contribuyendo a determinar un contexto más detallado del problema a observar (Ídem: 66).

²⁴ “Los puntos de articulación se los determina mediante el análisis del contenido de cada universo de observables, a partir de las exigencias de contenido de los demás, con base en un razonamiento de relaciones posibles” (Zemelman, 2011: 81).

En palabras de Zemelman, “*se puede asegurar la correspondencia necesaria entre la situación específica, como campo de objetos posibles, y un modo de razonamiento abierto a la objetividad, mediante la delimitación de observables cada vez más articulados*” (Ídem: 64). Es decir, la pretensión de la reconstrucción articulada es transformar el problema a estudiar mediante un doble cuestionamiento: (1) a la teoría contemplada o utilizada la problematización, ya que es necesaria la descomposición conceptual de los esquemas utilizados; y (2) no limitarse la morfología de lo empírico observable, ya que – bajo estas premisas – es necesario desprenderse la noción de inmutabilidad alterna de la realidad que está sujeta a cambios (Ídem: 65).

De lo anterior se depende la noción, o necesidad, del “uso crítico de la teoría”. Lo cual se puede dar por medio de dos vertientes. La primera dice relación con la (1) *selección de conceptos* a través de la descomposición de los corpus teóricos. Selección que se apega por medio del criterio de problematizar el “tipo de recorte de realidad” que el concepto sugiere en vez del “contenido explicativo” que da sobre la realidad. Por ejemplo, podemos pensar en el concepto de relaciones laborales que se pudo haber revisado de autores exponentes de la escuela institucionalista anglosajona. Donde se entiende las relaciones laborales/industriales en el marco de lo que llaman régimen laboral pluralista, entendiéndola como las relaciones entre empresas, Estado y trabajadores. También el concepto se encuentra problematizada de otra manera en De la Garza (2018: 171) por medio de sus investigaciones guiadas por la teoría del *trabajo no clásico*, señala que las relaciones laborales – en sus casos de análisis – exceden la triada problematizada por la investigación anglosajona (Bidwell y Fernández, 2008). Sin embargo, nuestro criterio de selección será explicitado en relación sí el concepto apela al recorte de realidad de las

interrelaciones que existen entre distintos sujetos o actores sociales sobre una actividad productiva en particular.

Por lo anterior, *seleccionamos* el concepto de relaciones laborales como uno de los *conceptos ordenadores* de nuestro problema, ya que apela a la consideración de vinculación entre distintos sujetos que tendremos que observar en la realidad, y luego volveremos a teorizar.

Un segundo uso de la teoría es lo que llama “uso de conceptos para definir observables” (2011: 58), proceso que comúnmente se le nombra *operacionalización* de la teoría, entendiéndose como el ejercicio de paso de conceptos correspondientes a un esquema teórico o de tratamiento de un mayor nivel de abstracción hacia una forma conceptual donde se explicita de manera concreta el *recorte de realidad* al que apela el concepto seleccionado (Zemelman, 2011: 58). Es decir, pasar de la apelación abstracta a cierto recorte de realidad hacia la concepción acercamiento empírico y observable.

La solución que propone Zemelman (2011), considerándolo como mecanismo de control conceptual, es la definición de “dimensiones” de los *conceptos seleccionados* (base) para convertirse en *conceptos observables* sujetos a contraste empírico (2011: 59-60). Es decir, dimensionar el concepto seleccionado/base nos abre la posibilidad de acceder a la observación del recorte de realidad, y de esta manera existe la posibilidad de *articularlos* con otros recortes de realidad que proponen otros conceptos observables sujetos a otros niveles de realidad. Así se establecen posibles relaciones que amplíen la delimitación del problema en el plano empírico, superando las consideraciones previstas en el mismo proceso de problematización, selección de conceptos y su operacionalización.

A modo ilustrativo, siguiendo con el ejemplo del concepto de “relaciones laborales”, el concepto a observar que se desprende del cuerpo de abstracción de las “relaciones laborales” será el observable de *relaciones de subcontratación* que implica una problematización de la triada clásica de las RR.LL. o la noción ampliada en la perspectiva del trabajo no clásico. De esta manera, para el concepto de “relaciones de subcontratación” definimos dos grandes dimensiones para hacerlo observable, es decir sujeto a constatación empírica. La primera dimensión dice relación con el recorte de realidad de las relaciones de subcontratación (relaciones de dependencia laboral intervenidas por un tercero) que se pudiesen observar en la dimensión “empresa contratante” (intra empresa) que hace referencia cuales, y como son las relaciones de subcontratación entre la empresa contratante y las empresas subcontratistas, y las relaciones que se dan entre los distintos sujetos sociales que se encuentra en esta dimensión. Mientras que la segunda dimensión hace referencia a las “empresas subcontratistas” (inter empresa), apelando a las diferencias a las que están sujetos los actores laborales de las distintas empresas subcontratistas.

De esta manera, por medio de la adhesión a esta perspectiva epistemológica se nos posibilita un acercamiento flexible al campo de estudio, en relación a uso crítico de los conceptos teóricos usados para la problematización teórica.

Construcción social de la subjetividad: una múltiple interdependencia

Un tipo de tratamiento, o acercamiento a la subjetividad de los trabajadores fue la noción de *falsa conciencia*, tratada por Marx y Engels en *La ideología alemana*, donde así buscaban explicar la ausencia o el encubrimiento del conflicto o contradicciones inertes del sistema económico capitalista. Por

ejemplo, en las fábricas observadas en Inglaterra y sus paupérrimas condiciones de trabajo y de vida de esos operarios. Esta falsa conciencia, entendida como visión de mundo, se desprende de la ideología. Donde fundamentalmente, se entiende esta concepción como una visión opaca de la realidad material (precaria) de los obreros, sujetos que solo tienen para vender su fuerza de trabajo.

Tomando esta advertencia, en la práctica, como propuesta política de la revolución del proletariado, se buscará arrebatar esta falsa conciencia que no permite a los trabajadores reconocer las condiciones materiales objetivas en las que viven. Este tratamiento sobre la falsa conciencia se realiza por medio de la iluminación de la vanguardia de la clase obrera. Gente nutrida de conciencia de clases, es decir contenedores de una autoidentificación correcta (delegada o formada) como parte de la clase trabajadora (los desprovistos de la propiedad/control de los medios de producción), quienes reproducirán o socializarán la conciencia de clase – por medio de formación política, de la agitación y de la propaganda, etc. – entre los trabajadores.

El marxismo-leninismo, como los intelectuales de las burocracias de los países del socialismo real y en los partidos políticos que recibían en distintas latitudes del planeta, la influencia soviética, se podría considerar como una interpretación de la obra de Marx y Engels en un tono estructuralista. De la Garza (1998b) señala que para arrebatar esta subjetividad (falsa conciencia), supuestamente homogénea y difundida en la clase obrera, “*tenían que intervenir los elementos ajenos a la clase (intelectuales partidarios, poseedores de la teoría marxista) encargados de llevar la conciencia desde fuera*” (De la Garza, 1998b: 76). Bajo esta interpretación y su praxis política, sumamente discutible, por cierto, se contiene un reconocimiento de los sindicatos como una extensión

o apéndice del Partido (o de los dirigentes revolucionarios), donde se entienden a los sindicatos como escuelas del socialismo (Anderson, 1969: 114).

Lo anterior, se podría considerar como un antecedente para el tratamiento de la subjetividad de los trabajadores (o de la clase obrera). La falsa conciencia como axioma desde el cual se bosquejan políticas de carácter público (en los países del socialismo real), bajo a lo que podríamos entender como políticas reeducación o *socialización secundaria*²⁵ (Berger y Luckmann, 2003) en un contexto de cambios políticos y sociales durante la primera parte del siglo XX. Este tratamiento de la subjetividad de la clase obrera, por medio de procesos de socialización secundaria, tuvieron expresiones – por ejemplo – en la concepción stajanovista en el bloque socialista. En un tratamiento simbólico, por medio de esta resocialización, entre (la delegación) de identidades de clases y un (inter)nacionalismo fundamentado en la victoria económica del sistema socialista (frente las virtudes económicas del capitalismo occidental y su producción de estilos de vida fundamentada en el consumo).

Mientras tanto, Enrique de la Garza (1998b) aborda, y le da importancia, desde una visión marxista no ortodoxa, a la centralidad de la clase obrera por tres fundamentos: (1) por la posición estructural en las relaciones sociales que sostienen el modo de producción capitalista; (2) la clase trabajadora sería quien en verdad genera la riqueza en la sociedad, por tanto es legítimo que proponga crear una sociedad alternativa; (3) por último, la clase obrera al compartir

²⁵ “El proceso ontogenético por el cual esto se realiza se denomina socialización, y, por lo tanto, puede definirse como la inducción amplia y coherente de un individuo en el mundo objetivo de una sociedad o en un sector de él. La socialización primaria es la primera por la que el individuo atraviesa en la niñez; por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad. La socialización secundaria es cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad” (Berger y Luckmann, 1962: 164).

espacios comunes, le daría una “*homogeneidad subjetiva, al menos potencialmente*”. (De la Garza, 1998b: 75).

Este autor, cuestiona la “homogeneidad subjetiva” rescatando los trabajos de Thompson y Hobsbawm, sobre el aporte que realizan a la historia de la clase obrera, que muestran en sus investigaciones sobre el siglo XIX a “*una clase obrera no tan integrada entre la fábrica y el tugurio obrero*”. Es decir, nos demuestran que la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores de esa época (De la Garza, 1998b: 78).

Los hechos chocan con los nuevos diagnósticos de la fragmentación de identidades laborales/individuales, actividades, motivaciones, ideologías, ocupaciones, estilos de vida, etc. que se enuncian como resultado del capitalismo flexible, que destruyó un pasado de estabilidad y de proyección (lineal) vital en las biografías de los integrantes de la clase obrera al calor de la cadena de montaje del modo de producción taylorista-fordista. Es decir, la empírica heterogeneidad compleja de la clase obrera no es resultado del capitalismo flexible o del neoliberalismo, sino que es una característica social constante – no tan solo – en la clase obrera moderna derivada de las revoluciones industriales²⁶.

La centralidad de la clase obrera o de los trabajadores, sello distintivo de la producción de conocimiento de corte marxista – como sujeto revolucionario del proceso teleológico en la interpretación ortodoxa – cae en un análisis sociológico estructuralista de la realidad social. Al considerar a los sujetos como entes pasivos y dispuestos – por la homogeneidad potencial – a recibir la

²⁶ Declaramos nuestra ignorancia sobre la potencial homogeneidad o posible heterogeneidad en los aspectos subjetivos de los artesanos y labradores, y de las otras personas que componían las clases/estamentos de otros grandes periodos históricos.

interpretación de la realidad correcta entregada por los intelectuales. Por lo cual, la realidad y la subjetividad es más amplio que ese ejercicio.

Otro análisis, que podríamos entender en el marco de las subjetividades, es la difundida lectura sobre *la corrosión del carácter* del sociólogo Richard Sennett. Quien, a principio de los años 2000, busca interrogarse como se relaciona, lo que él llama capitalismo flexible. Y como esta realidad político-económica se relaciona con lo que entiende como carácter: “*rasgos personales que valoramos en nosotros mismos y por los que queremos ser valorados*” (Sennet, 2005: 10). Analizando y recopilando estudios sobre esta nueva etapa del capitalismo (con un análisis singular de lo que sucede en Estados Unidos y en Europa) caracterizada con una omnipresencia de la incertidumbre laboral, en términos de la estabilidad de los puestos de trabajo, las reinversiones de la base de conocimiento de los profesionales y sus carreras intermitentes.

Según su diagnóstico en la actualidad, la rutina, la burocracia, el gobierno, los sindicatos, etc. son obstáculos para la productividad económica, y para las proyecciones de las empresas y de los individuos. Todo signo de estabilidad consolidado debe ser disputado y flexibilizado. Las virtudes de la flexibilidad, axioma desde donde se implantan las experimentaciones de las nuevas formas de organización del trabajo, es – supuestamente – el nuevo mantra de las empresas y los trabajadores. Te adaptas o mueres.

Sennet (2005), con su estilo de narración particular – por medio de su encuentro con el personaje “Enrico” – trata de ilustrar las consecuencias personales (éticas, familiares, residenciales, económicas, etc.) que tiene el trabajo en el contexto del capitalismo flexible. Bajo el argumento de Sennett, los trabajadores en la actualidad experimentan identidades laborales débiles (“dicen trabajo como panadero, pero no soy panadero”), donde las

competencias laborales requeridas en la actualidad versan sobre una interminable adaptación por parte de los trabajadores hacia la exigencia de los patrones, clientes y el mercado abstracto, y un culto a la juventud y desmero de lo estable e inadaptable de lo viejo.

Sin embargo, frente a este análisis se nos hace necesario concebir algunas críticas. Sennet menciona que la debilidad de las identidades laborales, y por ende el carácter en relación con el compromiso o ética con el trabajo, se desprende de la facilidad del trabajo relacionado a la introducción de máquinas, como el caso de los panaderos que analiza. En esa alianza, el compromiso y la identidad se desvanece, “*pues nos falta la comprensión de lo que estamos haciendo*” (Sennett, 2005: 77). Su argumento es que la flexibilidad crea una diferencia entre lo superficial y lo profundo en el trabajo, y por ende en los trabajadores se enfrentan a la dimensión superficial del trabajo especializado y racionalizado en partes/acciones que estarían desprovistas de significado para el sujeto trabajador, en su nuevo rol de ejecutor.

En lo anterior, estamos en desacuerdo con la homologación de la concepción de *fluidez* a la de *facilidad* (fluir sin obstáculos o impedimentos) del trabajo. Sin duda las actividades laborales, en la actualidad, son más decorosas, con mayores niveles de higiene y seguridad, con mayores normativas en relación con las atribuciones de los empleadores para con los empleados. Pero no todas las actividades laborales. Sus escritos, que se convierten en best seller y que sin duda contribuye a la difusión de una parte del pensamiento sociológico, no pueden ser importados y adaptados (a martillazos) a nuestros contextos latinoamericanos, donde predomina la informalidad en buena parte

de la fuerza de trabajo²⁷ y de la predominancia de trabajadores literalmente pobres, que aunque se encuentren ocupados en una actividad laboral reconocida no salen del umbral de pobreza²⁸, que en relación a la adquisición voluntaria/forzada de deudas crediticias para llegar hasta fin de mes (Páez, Kremerman y Sáez, 2019: 11-12). Estas, y otras características, del trabajo en la región distan con los ejemplos y relatos, no menos ni más importantes, de frustraciones de los trabajadores en relación con el desafío de la adaptación en la constante incertidumbre laboral de la sociedad que el autor observa.

En relación con lo anterior, no es lo mismo (arriesgarse a) “cambiarse” de trabajo, que te echen o corran del trabajo. Son frustraciones parecidas, pero que responden a disposiciones y a condiciones distintas de sujetos laborales ubicados en distintas sociedades, sujetos de debilidades diferenciadas. En términos generales, sobre el argumento de Sennett, podríamos considerarla con un matiz. Es decir, se vuelve débil asociativamente a la clase trabajadora, pero no literalmente al sujeto, sino que coarta las redes sociales o el poder asociativo (Silver, 2005). Eso es lo que se hace débil, no los sujetos laborales *per se*. Esta debilidad, también se construye por medio de la disputa política de la concepción del trabajo y de sus sujetos, por ejemplo, al pasar de empleados a colaboradores, o consultores según las referencias de Sennett (2005).

El aspecto subjetivo de las relaciones sociales no es tan solo importante para las ciencias sociales y humanidades como objetivo de estudio, con la finalidad un conocimiento mucho más acabado de los seres humanos, sus

²⁷ El último informe de la OIT, publicado a principios de este año, muestra el incremento de la informalidad de los trabajadores en Chile. La cifra actual es de un 40,5% (ILO, 2019: 39). Recuperado el 11 de marzo de 2020, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

²⁸ Véase Durán, G. y Marco Kremerman (2019). “Los bajos salarios de Chile. Análisis de la encuesta CASEN 2017”. En *Ideas para el buen vivir* N°14. Fundación Sol: Santiago de Chile.

relaciones y sus sociedades. Sino que en términos del poder es relevante. Traduciendo en el ejercicio político de gobernar. El lenguaje, como instrumento mediado y creador de realidad, es contantemente disputado por el campo político (Bourdieu) en apropiación de conceptos (palabras) y en la resignificación de sus sentidos. Lo que se lleva al campo objetivo – por ejemplo – del derecho laboral.

Es decir, no tan solo se disputa lo que vemos y entendemos, en un sentido de exterioridad de la realidad, sino que también lo que son/somos los seres humanos en tanto individuos (biografías), la realidad es encarnada. Tal como nos plantean Berger y Luckmann: *“La realidad se define socialmente, pero las definiciones siempre se encarnan, vale decir, los individuos y grupos de individuos concretos sirven como definidores de la realidad”* (2003: 147).

Berger y Luckmann (2003) nos ayudan a incluir la perspectiva constructivista de lo que se considera la realidad social. Nos señalan que la *“sociedad antecede al nacimiento del individuo y no es accesible a su memoria biográfica. Ya existía antes de que él naciera, y existirá después de su muerte”*. Es decir, las personas, en parte, son un producto social, emanando de un constante proceso dialéctico de distintos momentos de la realidad social (2003: 80-81). Por medio del proceso de la construcción social de la realidad, por medio de sus etapas de la (1) externalización, la (2) objetivación y de (3) internalización. Son los elementos que constituyen los procesos de institucionalización de realidades, tienen – según estos autores – dos características fundamentales: (1) historicidad y (2) control (social).

En esta lógica, la institucionalización de las actividades humanas, existen históricamente y pueden ejercer control en las relaciones sociales y en los sujetos a partir de los distintos niveles de legitimación que gozan. El primer

nivel, que va desde legitimación explícita o práctica de la existencia de la institucionalización de ciertas actividades, pasado por el segundo nivel de “proposiciones teóricas rudimentarias”, y luego en la diferenciación de un “cuerpo de conocimiento diferenciado”, como un tercer nivel. Concluyendo en la legitimación por medio de sustentación de un universo simbólico, entendido como una producción teórica humana intersubjetiva:

“El universo simbólico se concibe como la matriz de todos los significados objetivados socialmente y subjetivamente reales; toda la sociedad histórica y la biografía de un individuo se ven como hechos que ocurren dentro de ese universo. Lo que tiene particular importancia es que las situaciones marginales de la vida del individuo (marginales porque no se incluyen en la realidad de la existencia cotidiana en la sociedad) también entran dentro del universo simbólico” (Berger y Luckmann, 2003: 123)

A partir, o mejor dicho considerando los universos simbólicos se puede comprender como una construcción conceptual socialmente aceptada, como las separaciones entre el mundo del trabajo y otros "mundos de vida", o el cambio en la ética y el carácter (valoración) de los trabajadores con su trabajo. Es decir, (las personas) nos identificamos en base a lo que ya existe o lo que ya se ha nombrado o simbolizado. Ya que tenemos que ubicarnos en alguna posición del mundo, en base a lo que nos precede a nuestra biografía, para explicarnos el accidente de estar vivos en este planeta. En otras palabras, *“el universo simbólico aporta el orden para la aprehensión subjetiva de la experiencia biográfica”* (Berger y Luckmann, 2003: 125).

Sin embargo, este universo simbólico no es garantía de articulaciones de identidades estáticas y permanentes. Ya que, también existe la posibilidad de

que se produzcan procesos de resocialización que impacten a los sujetos de tal forma que lleguen a cuestionar este universo simbólico. Lo anterior, según estos dos autores, derivaría en la constitución de *identidades precarias* individuales. Esta identidad inestable e insegura, pero no interpelada en cualquier momento sino por situaciones, experiencias y socializaciones relevantes para el individuo, queda sujeta con significantes (especies de anclas para la identidad) que “pueden variar o desaparecer”. Según estos autores *“La precariedad aumenta aún más por las auto experiencias en las susodichas situaciones marginales. La aprehensión "lúcida" de uno mismo como poseedor de una identidad reconocida socialmente, estable y definida, se ve amenazada de continuo por la metamorfosis "surrealista" de sueños y fantasías, aun cuando sigue teniendo una coherencia relativa en la interacción social cotidiana”* (Berger y Luckmann, 2003: 127)

La marginalidad a que se apela debe entenderse en relación con la periferia del universo simbólico de referencia para la identidad del individuo. Mientras más “auto experiencias” al margen de la legitimación de ciertas prácticas o acciones institucionalizadas, más frágil será la identidad para que el propio individuo la cambie o se la interpielen otros individuos sujetos a otro universo simbólico que legitima otra institución social. Es decir, mientras más al margen se encuentre, más posibilidades puede tener de ser resocializado. Un ejemplo de esto, podríamos encontrarlo a la propaganda stajanovista que mencionábamos más arriba. Un obrero soviético que, por sus redes sociales, posición geográfica, etc. comienza a tener experiencias que lo interpielen a cuestionar la doctrina oficial del Partido, de su compañero supervisor (capataz), y otros significantes donde encontraba su raigambre de su identidad de buen obrero stajanovista, comenzará a deteriorarse.

Esta marginalidad, al igual que el universo simbólico no es permanente estable. El universo es posible de modificar, por ende, su margen, en relación con “*los mecanismos conceptuales contruidos para resguardar el universo "oficial" contra el desafío de los grupos heréticos*” (Berger y Luckmann, 2003: 136). Es decir, se actualiza su legitimación conceptual. En este caos, nuestro obrero que ya no quiere seguir acriticamente el ejemplo stajanovista será considerado como un disidente o reaccionario (hereje), conceptos como esos serán utilizados como “mecanismos conceptuales” para proteger el “universo simbólico oficial” a los que adquieren los demás obreros.

La institucionalización de las actividades humanas supone la característica del control social. Es decir, tiene un aspecto coercitivo al modo del hecho social de Durkheim. Berger y Luckmann, describen el método de cómo se práctica este control social, que tiene – según el contexto y los sujetos – distintas expresiones, pero que se fundamentan en el control social de los herejes, desviados, traidores, etc. Es decir, que “*los habitantes de un universo dado “emigren”, lo cual se efectúa aplicando el aparato legitimador a los “casos” individuales*” (Ídem: 141). Lo anterior, se da en expresiones tales como la terapia psiquiátrica, el exorcismo, el psicoanálisis, el control de cuadros, el coaching, y otras medidas disciplinares legítimas, son ocupadas con el fin resguardas los universos simbólicos institucionalizados.

Encontramos necesaria esta vuelta en la abstracción, para incluir o reconocer la complejidad de la consideración de la subjetividad en la sociología. Considerando que el aspecto histórico pero dinámico, y relacional con las dimensiones objetivas (la clase, género, etnia, lugar geográfico, etc.) y la dimensión intersubjetiva (universos simbólicos) desde dónde se configuran la heterogeneidad de las subjetividades.

Para las pretensiones de nuestro estudio, adoptamos la definición de subjetividad que nos propone De la Garza (1998b), como una síntesis adecuada de elementos que consideramos pertinentes y empíricos, a la que agrega el componente situacional:

“la subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); subjetividad con estrictas parciales en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la situación y decisión concretas” (De la Garza, 1998b: 86).

Sin embargo, no podemos considerar de manera cómoda que las subjetividades *per se* son heterogéneas permanente (como una ley universal), debido al “descubrimiento” la multidimensionalidad cotidiana (fraccionamientos de los mundos de vida) de los trabajadores. Consideración que sería errónea, frente a los actuales e históricos procesos de movilización y organización colectiva en el movimiento de trabajadores. Ya que, desde la postura de una epistemología crítica, es pertinente considera que la *“objetividad y subjetividad se articulan de diversas formas para producir el cambio social”* (De la Garza, 2001b: 112)

A modo discusión sobre la configuración de las subjetividades, en un plano situacional concreto, nos parece interesante reflexionar en torno a las subjetividades en contexto de conflictividad social, y no tan solo de pasividad social.

De la Garza (1998b), cuando rescata la referencia de los trabajos de Thompson y Hobsbawm (sobre las discontinuidades en los mundos de vida), nos deja claro que este tipo de problemas sobre homogeneidad o las diferencias, contradicciones e incongruencias sociales no son exclusivas de la época actual (sociedad postindustrial, capitalismo flexible, neoliberalismo, etc. adjetivo adecuado según el/la autor que se trabaje). Sin embargo, está presente la potencialidad colectiva en grupos de personas que no comparten subjetividades homogéneas, quizás, en tiempos de paz social.

Por otro lado, desde la lectura de Sennett, nos parece sumamente interesante abordar la temática del conflicto, pero al revés. Es decir, no como una dinámica *desarticuladora* de relaciones sociales, sino como un *articulador* de relaciones sociales. Sennett (2005: 150) realiza el rescate de Lewis Coser (2009), para traer a colación la idea de que el conflicto, quizás, no tiene como principal consecuencia debilitar los vínculos sociales, sino que desde la latencia hacerlos manifiestos frente al conflicto (en el lenguaje funcionalista).

Las referencias de estos dos autores (De la Garza y Sennett), aunque desde veredas teóricas distintas y, al parecer, distantes, nos ayudan a problematizarnos el error metodológico que puede resultar el asumir la preexistencia de lazos de comunidad y solidaridad, al modo de una especie de *ius naturalis* de la vida en comunidad o sociedad, o de los sindicalizados. Lo cual – probablemente – nos puede llegar a interpretaciones erradas.

¿Cómo podríamos, entonces, entender la irrupción organizativa de los sindicalistas subcontratados en Chile? ¿Eran sujetos con subjetividades homogéneas pre y posconflicto? No tenemos por qué asumir que los lazos de solidaridad estén siempre presentes, o hasta existentes de una manera latente (no manifiesta). Sino que el conflicto comprueba lo contrario. Nos ayudaría a

explicar el porqué de los trabajadores se deciden organizar, o demandar, colectivamente cuando la amenaza del despido o del reajuste de sueldos está a la vuelta de la esquina. ¿antes no se habían dado cuenta que eran colegas y que compartían un tercio de su vida anual en el mismo espacio de trabajo?

Claro que sí. Pero no estaba el escenario y la diferencia interpelante de la situación que les provocara la justificación de la organización y/o acción colectiva. La situación y experiencia concreta interpela a los sujetos para problematizar que, en la diferencia del otro, están los elementos y fuerza necesaria – a modo utilitarista racional, si se quiere – para concretar mis objetivos individuales. O en un modo solidario, donde esas experiencias diferentes son configuradas por la situación/posición en común en la que nos (hemos) encontramos(do).

“El sistema irradia indiferencia” afirma Richard Sennett (2005: 153). Indiferencia, que produce pasividad, con las diferencias de los competidores/trabajadores/consumidores que se suponen compiten bajo las mismas condiciones, en la imperante lógica del “que gana se lo lleva todo” (Sennett, 2005: 153). Una lógica contraria tendría el conflicto, donde en vez de indiferencia puede haber un interés intersubjetivo en esa situación.

Quiero decir, que ni en la actualidad, ni anteriormente, la solidaridad o los lazos comunitarios se deberían dar por sentado porque nos parecemos o estamos cerca, en el sentido de Sennett. Y en el sentido de la proposición que realiza De la Garza (1998b), los mundos de vida no siempre deberían ser esperados de manera congruente, a modo lineal o causal, con las condiciones materiales de existencia en la que se reproducen las personas (por el trabajo). Es decir, el reconocimiento de obstáculos (tales como la subcontratación, la flexibilización de las RR.LL., etc.) no es un impedimento incondicional para la organización

colectiva. Históricamente, a la clase obrera y a sus expresiones colectiva se le ha obstaculizado de distintas maneras (hasta eliminado físicamente a sus militantes), pero a pesar ha seguido existiendo un universo simbólico compartido, al cual se puede recurrir para buscar sentido a la realidad.

La anterior reflexión nos ayuda para preguntarnos si ¿existen mecanismos (estrategias) o acciones que desarrolla la Federación de sindicatos para socializar ciertos símbolos significantes para la base trabajadora (socios de los sindicatos) que apunten a la conformación – en este caso – de identidades laborales?, en el caso de que sí ¿cuáles son estos mecanismos (estrategias) o acciones que desarrolla la Federación de sindicatos para fomentar una identidad laboral? En el caso de no, ¿por qué no? ¿en los casos cuando se proyectó la posibilidad de conflicto laboral – por ejemplo, en la preparación y desarrollo de la una negociación colectiva – como se trabaja con las bases? ¿o cómo se las “sensibiliza/interpela” su participación?

Burocracia y democracia sindical: representación o delegación

Las anteriores consideraciones se dependen del reconocimiento “universal” de la *libertad sindical* se cristalizan en distintas estructuras o “burocracias” sindicales, las cuales estarían fundamentadas (¿consciente o inconscientemente?) ideológicamente. Heery y Fosh (1990) nos plantean la descripción de cinco modelos de “burocracia sindical”, donde cada uno de estos conciben de manera distinta las consideraciones que hemos abordado. Estos autores, además del modelo (1) pluralista, que concibe que los trabajadores necesitan de los sindicatos para representar sus intereses, concentrándose en las negociaciones colectivas; (2) del modelo de enfoque de la economía-política (o corporativo), donde los gobiernos, empresas y sindicatos pactan intereses en

relación con la negociación de políticas económicas, fiscales y sociales del Estado nacional al que pertenecen; (3) modelo sindical de tipo marxista²⁹, que consideraría que las negociaciones colectivas (pluralismo) y el corporativismo serían herramientas inadecuadas para concretar los intereses de los trabajadores, ya que sólo representan (a) pequeñas ganancias o conquistas y (b) porque propone la incorporación de los sindicatos a la sociedad capitalista, contribuyendo así a la estabilización del orden explotador. A lo que proponen, la huelga y la acción directa para tomar el “control” de los procesos productivos.

A estos anteriores tres modelos de burocracia sindical, que serían los más clásicos, Heery y Fosh (1990) agregan el modelo que tratan de (4) *conservadurismo*³⁰, que según estos autores, se influenció con las políticas neoliberales de Thatcher (en Gran Bretaña), enfoque burocrático/organizacional que *niega* que el conflicto es el “estado natural” de las relaciones laborales, sino que los problemas laborales se derivan de la gestión managerial a nivel de cada establecimiento/taller de trabajo. Por último, estos autores sintetizan el incipiente enfoque burocrático (5) feminista, que agrega un crítica a la noción de que el conflicto de las relaciones laborales se da entre los trabajadores y empleadores, ya que también se desarrollan conflictos laborales entre las trabajadoras y los trabajadores, en relación con la posición e intereses que cristaliza en el espacio de trabajo y sindical. Este enfoque se propone como una forma de visualización de “*la posición desfavorecida de las mujeres que no ha sido tomada en cuenta – como demanda válida – por los trabajadores hombres*”

²⁹ Frente a esta tipología estimamos que se refiere de manera resumida a lo que se podría relacionar a un sindicalismo marxista ortodoxo. “Para Hyman y otros autores marxistas, el funcionamiento de los sindicatos en las sociedades capitalistas lo expone a un conjunto de presiones inevitables y potentes que alientan a los sindicalistas a abandonar los intereses más básicos de sus miembros y perseguir objetivos moderados en su lugar” (traducción propia) (Heery y Fosh, 1990: 9).

³⁰ La descripción de este modelo de burocracia sindical se asemeja con las descripciones de los sindicatos de empresa (union business), de la tradición de democracia industrial de S. Pearlman (1987).

y los sindicatos. Lo que contribuye a la segregación sexual/género en el mercado de trabajo” (Heery y Fosh, 1990: 14-18).

Nos volvemos a preguntar, ¿en todas las expresiones de estructuras (organización) sindicales, emergen burocracias sindicales? ¿emergen expresiones burocráticas puristas?; Sino es en todas, ¿en cuáles emergen? ¿Cómo se legitiman?

Por lo cual, es clave seguir reeditado el debate sobre la democracia sindical en la época actual, reflexionando de las condiciones y dependencia laboral – por parte del sector sindical – es necesario plantearse la discusión sobre la burocracia y democracia sindical. Partiendo con el clásico análisis que nos entrega Robert Michels (1969), desde un análisis pesimista sobre la tendencia *natural* entre la organización política y el poder. Quien plantea que, por establecerse esta anterior relación, la organización burocrática desarrollará intereses conservadores tendientes a la dirección oligárquica. La tesis que plantea está principalmente relacionada a una crítica a los partidos y organizaciones políticas de izquierda y con una manifiesta declaración “revolucionaria”, que “*El liderazgo es un fenómeno necesario en toda forma de vida social (...) todo sistema de liderazgo es incompatible con los postulados más esenciales de la democracia*” (Michels, 1969: 188).

Siendo el liderazgo la culminación de la organización burocrática dado que, según este autor, finalmente los líderes buscan “consolidar sus intereses”. A pesar, de que los liderazgos surjan “*espontáneamente*”, dónde sus funciones son “*accesorias y gratuitas*”; aunque sean líderes “*profesionales*”, el resultado será que mediante el desarrollo de sus liderazgos se volverán “*estables e inamovibles*” (Ídem: 188).

Traemos a colación este tipo de planteamientos, con el fin de crítica sus postulados. Michels (1969) realiza sus planteamientos desde una valoración positiva del liderazgo de tipo oligárquico, en el sentido que presupone una pulsión de que este fenómeno emerja en “*toda forma de vida social*”. Es decir, esperar o consolidar liderazgos es parte del funcionamiento y de la estabilidad/orden de la sociedad. Su planteamiento, se realiza en relación con una crítica al ideal de democracia que se ha difundido – con lo cual podríamos estar de acuerdo, como ideal –. Sin embargo, esto le lleva a cuestionar no tan sólo si la “*democracia es factible, sino más bien hasta qué punto y en qué grado es deseable, posible y realizable en algún momento dado*” (ídem: 190-191). Es decir, la masa es “inmadura objetivamente” característica que no es transitoria, ya que la masa “*es amorfa y necesita división del trabajo, especialización y orientación*” (Ídem: 191). Por lo cual, el fenómeno – y necesidad – del liderazgo, y los intereses de éste, en la cima de las organizaciones burocráticas sería la tendencia “objetiva”. Sólo dejando, en su análisis, la posibilidad de la crítica y la fiscalización (a estos liderazgos) como el fin de la democracia, y no la participación en la construcción de intereses y decisiones (De la Garza, 1998a).

Frente a este planteamiento clásico sobre la democracia en las organizaciones políticas, Subinas (2015) nos advierte que no se puede extrapolar, o estirar, el concepto de la "macro democracia" a las formas de gubernamentalidad de las organizaciones. Ya que, en este tipo de organizaciones no se tienen elementos como "pueblo", monopolio de la violencia, poder legislativo, etc., como dimensiones constitutivas de lo que se pueden entender un de un Estado moderno con un régimen democrático liberal, bajo la lectura weberiana (Subinas, 2015: 16). Esta autora, en una investigación

sobre la democracia sindical en México, realiza una revisión teórica sobre las interpretaciones y discusiones en torno a la conceptualización de democracia sindical. Además, nos aportan algunas recomendaciones a considerar al momento de tratar la temática de la democracia sindical.

Segundo, la democracia no se puede dar por sentada, sino que es necesario "*introducir garantías que aseguren el cumplimiento de los supuestos democráticos*". Refiriendo a los riesgos o incumplimientos democráticos con las tendencias oligarcas, corruptas, y autoritarias que también se pueden presentar en las organizaciones modernas-burocráticas a pesar de *declararse* como democráticas. Subinas rescata algunos riesgos que se podrían derivar en erosionar los supuestos democráticos como las siguiente:

- Disponga con un nivel de ingresos notablemente mayor al resto de trabajadores, que se refleja también en la forma de vestir y los gustos.
- Cuenten con una amplia burocracia sindical a su servicio.
- Disponga de recursos económicos y de la influencia política a través de sus redes de contactos.
- Controle los medios de comunicación al interior del sindicato, prensa interna y bolines informativos.
- Disponga de la capacidad de nombramiento directo de varios cargos en el sindicato, lo cual le permite premiar a quienes le son leales.
- Cuenten con un equipo de apoyo de su confianza (asesores).
- Aplique medidas disciplinarias a grupos opositores.
- Ausencia de garantías adecuadas para el debido proceso en caso de procesos judiciales al interior del sindicato. (Subinas, 2015: 17).

En tercer lugar, una dimensión fundamental de la democracia sindical es la *representación* de las y los trabajadores. Cuestión que aborda principalmente Michels (1969), entre el conflicto de intereses que pudo desarrollar/cambiar los dirigentes, en relación con los intereses que dicen representar de sus compañeros y afiliados de base. Sin embargo, la *representación* tiene una relación compleja con lo que se podría considerar *democrático* en un sindicato. Ya que en la práctica se podría combinar de manera eficiente (dependiendo de los objetivos o metas propuesta según cada sindicato) la *representación* de los intereses, por ejemplo, ciertas condiciones laborales (sueldos, prestaciones, higiene y seguridad, etc.), de los trabajadores de un sindicato determinado, pero el tipo de liderazgo o gestión del sindicato pudiera ser autoritario y vertical a la misma vez (Subinas, 2015: 18).

Lo anterior se relaciona con las perspectivas teóricas que no ven el sentido a cuestionarse, investigar y proponer formas de democracia al interior de organizaciones. Menos en un sindicato, que tendría como – un limitado – fin, el de sólo promover mejoras en las condiciones laborales, que la mayoría de las veces *deberían* adscribirse sólo a cuestiones económicas. Allen (1954) señala que, por ende, implicarse en discusiones relacionados a la gobernabilidad, democracia, y propuestas de autogobierno de trabajadores, es una dimensión que se ubica en el plano ideológico y que por ende entraría en controversia con los valores dominantes, y supuestamente compartidos, en la sociedad en general, y en el trabajo en particular. Esta visión funcionalista, que se desarrollan con mayor impacto en Estados Unidos, son las que se traducen posteriormente en las propuestas del sindicalismo de negociación (citado en Subinas, 2015: 17). Según De la Garza (2004), la conclusión de esta perspectiva es que “*los obreros, sin la injerencia de los intelectuales y partidos [políticos],*

no transitarían de manera natural hacia posiciones radicales, sino que podían permanecer en el nivel de luchas por mejorar sus condiciones de trabajo, de donde, según él, nacía la conciencia obrera de negociación y no de revolución” (De la Garza, 2004: 13).

Desde una perspectiva diferente, y un aporte en el incipiente rebrote de los estudios laborales (y sindicales) en Chile, Francisca Gutiérrez (2016) introduce – a partir de una investigación sobre trayectorias de vidas sindicales – la discusión sobre la “representatividad”. La introducción de este debate la realiza bajo la siguiente hipótesis:

“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. Quién entiende por “ideología de representatividad” a un conjunto específico de preceptos que definen cómo y en qué condiciones se autoriza al sindicato a hablar en nombre de un grupo de trabajadores” (Gutiérrez, 2016: 2).

Tomando en cuenta que, en casi ningún país latinoamericano, las tasas de sindicalización sobrepasan del 12%, y en los países OCDE, las tasas de sindicalización no superan el umbral del 20%. Siendo estas tasas de sindicalización una constante vinculación, como un *síntoma*, de una *crisis sindical* a nivel local y regional (Zapata, 2003). Además, compara con casos de otros países, donde se ha generado controversia sobre la “representatividad” sindical no tan solo a nivel académico, sino que a nivel político y jurídico implicando un acalorado debate entre sindicatos, gobiernos y organizaciones empresariales. Nos trae a colación el caso de Francia, que, durante la reforma laboral del año 2010, se zanjó el debate en torno a la “presunción de

representatividad”, modificando el *quorum* necesario de los sindicatos para negociar y suscribir los contratos colectivos. Asimismo, una controversia parecida en torno a la dimensión de *representatividad* se dio en Estados Unidos, por la presentación del proyecto, por parte de los sindicatos, *employee free choice act*.

Este planteamiento se desprende el cuestionamiento a los análisis que se realizan sobre los *modelos sindicales* en distintas regiones del mundo bajo una mirada que apuntaría a la *comparación* y a la *convergencia* de los modelos (Fregre y Kelly, 2003). Desarrollando un análisis crítico de la representatividad de los sindicatos chilenos, declarando que el “problema” de la representatividad, realizando un parteaguas, se puede entender desde por lo menos dos puntos. El primero – y al cual se adscribe – se entiende como como la “formación del vínculo de representatividad o el mantenimiento de este vínculo en el tiempo”, haciendo referencia a la observación a las tasas de sindicalización; mientras que el otro punto de vista sobre la representatividad se realiza desde el debate de la “democracia sindical”, iniciado por las *tendencias oligárquicas* de las organizaciones, que provienen desde Michels (1964) (Gutiérrez, 2016: 15).

Este antecedente se circunscribe en un debate clásico (desde principios del siglo XX) sobre democracia sindical, que va desde las concepciones de una “democracia procedimental (minimalistas)”, bastando un cuerpo de reglas, procedimientos y estatutos, hasta la concepción de la “democracia participativa”, implicando la noción de la toma de decisiones *debe-ser* con la activa participación la mayoría (o todos) los miembros de la organización. Incorporándose, ya en los años de 1980, la noción de *democracia sustantiva*, concibiendo principios necesarios para el rótulo democrático que sería (a) la

constitución democrática, en base a la libertades civiles; una (b) una *oposición institucionalizada*, sustenta en la libertad de los miembros para criticar y controlar a los líderes y las políticas impulsas; y (c) la *participación actividad de los miembros*, implicándolos en la toma de decisiones y en los asuntos que concierne a los líderes y a la organización (Subinas, 2015: 19). Adscribiendo a este tipo de conceptualización de democracia sindical, considerando que:

“Debido a su naturaleza y a sus objetivos restringidos a la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros, las organizaciones sindicales, aunque cuentan con un sistema de autogobierno y de representación de sus miembros, no pueden asimilarse como sistemas políticos que reproducen en miniatura el sistema político más amplio”. (ídem: 20).

Desde otra perspectiva, Julián (2018b) observa otro ejercicio que podría caer dentro de las nociones de *representatividad*. Julián (2018b) caracteriza el sindicalismo de la región de La Araucanía, como sujeta de distintas *fragilidades*: (a) estructural, considerando *“la fragmentación productiva, el ejercicio indiscriminado de la subcontratación, la concentración económica y una elevada presencia de inversión transnacional”*; (b) asociativa, lo que considera *“el impacto de la estructura económica y de su temporalidad es reproducido por una fragilidad en el agenciamiento de los trabajadores”*; (c) Institucional, donde se considera la influencia de las políticas de flexibilización del despido, las prácticas antisindicales, y los elementos legales que impide que la acción colectiva sobrepasen el rango de la *“unidad productiva empresa”*; (d) economía, *“sentado mayormente en el autofinanciamiento (las cotizaciones de los socios)”*, que se transmuta en un problema ya que en promedio los sindicatos son constituidos por 37 socios (Durán y Kremenman, 2015) (Julián, 2018: 290-291).

Mas allá de la *representación*, está el ejercicio de la *delegación*, representado distintos rasgos como: (a) *Un patrón de desligamiento consciente de los afiliados de la responsabilidad, que involucra la toma de decisiones*; (b) *La desvinculación y des involucramiento de los objetivos trazados por el sindicato*; y (c) *La definición de un modelo sindical que racionaliza el desligamiento de acuerdo con los objetivos perseguidos de alcance corporativo*. A juicio del investigador chileno, “*la fragilidad estructural posibilita e incentiva la reproducción de una lógica delegativa*” (Julián, 2018: 283).

Entre otros repertorios colectivos, observado por Julián (2018b), para contrarrestar esta múltiple fragilidad sindical, se destacan:

“(1) la formación de federaciones que agrupan a distintos sindicatos de un mismo sector; (2) el acercamiento a colectividades y referentes políticos de izquierda (extraoficialita); (3) la conformación de agrupaciones multisectoriales; (4) la conformación de sindicatos locales que se desprenden de grandes sindicatos a nivel nacional, con el objetivo de obtener mayor autonomía respecto de las decisiones centralizadas; (5) la participación de coordinaciones nacionales que apuntan a sentar proyectos políticos de bienestar social” (ídem: 292-293)

Los antecedentes que nos entregan este tipo de observaciones nos ayudan a contextualizar, hasta territorialmente, como se cristalizan los modelos sindicales, y sus estructuras. Donde las representaciones, la identidad, la ideología y la legitimidad sindical responden a *configuraciones sociales* concretas y prácticas, a pesar de constituirse con contradicciones.

Tomamos estos antecedentes con el fin de introducirnos en la dimensión que la democracia sindical. Que, al parecer, es mucho más variante que la tendencia oligarca que ha anunciado, de manera determinista, Michels y con muchas más dimensiones que la representatividad, y un conjunto de mecanismos formales para asegurarla y mantenerla, de las bases de trabajadores y de sus intereses. En otro tono, Mallet (1969) también nos advierte de la posible separación de las cúpulas sindicales con sus bases, y con el resto de la clase trabajadora. Sin embargo, lo realiza de una manera menos fatalista, aportando recomendaciones a las organizaciones sindicales.

La democracia sindical, y la representación de los intereses de los trabajadores organizados, se debe estudiar en relación con los distintos factores sociales (institucionales, estructurales, económicos, culturales, territoriales, etc.) y también en relación a sus características sindicales particulares (posición en la estructura económica y del régimen laboral, tamaño de la empresa y del sindicato, desafiliación con otras organizaciones sindicales de mayor nivel, experiencia de los líderes, educación o escolaridad de los trabajadores, redes asociativas, etc.) que presionan prácticas antidemocráticas (como la corrupción sindical), pero que también posibilitan – por ejemplo – la voluntariedad en la *delegación pasiva* de las bases con sus dirigentes en pos de la supervivencia (o resistencia mínima) de la organización colectiva.

Es decir, puede existir factores generales que contribuyen a la explicación del crecimiento y complejidad de las *estructuras sindicales* de un contexto determinado (un país, región, rama industrial, etc.), pero que por medio de la investigación empírica se puede llegar a reconstruir las condiciones particulares (en coherencia o contradicción con los factores generales) configuran su realidad sindical particular y cotidiana.

Además, las propias empresas, o empresarios, se debe considerar en relación con la influencia y la relación que se establece con los sindicatos, dónde se puede presionar y seducir para alinear los sindicatos y sus dirigencias en relación con los lineamientos de la misma empresa, desarrollando así particularidades que se deben investigar para este caso en concreto. Es decir, en este nivel nos cuestionaremos ¿qué tipo de sindicalismo se ha constituido en el sector forestal subcontratista? ¿las organizaciones sindicales fijan una interpretación ideológica premeditada al momento de constituirse? ¿Qué planteamientos o aspectos ideológicos son compartidos entre las direcciones sindicales y las bases?

II.c. Estrategia metodológica

Conceptos ordenadores y su operacionalización

Frente a nuestro problema de investigación, explicar la constitución, y caracterizar el modelo sindical subcontratista que se expresaría en la dinámica de crecimiento cuantitativo y cualitativo en la organización de trabajadores subcontratistas del sector forestal de La Araucanía, por medio del estudio *de las estrategias y las condiciones desde las cuales se ha organizado la Federación Nacional de Sindicatos Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN)*, nos plantemos 4 distintos niveles de realidad, con el fin de reconstruir una explicación que pueda ayudar aunar los distintos niveles de nuestro problema de investigación. Entendemos estos niveles de realidad como *recortes* de la sociedad que se encuentran relacionados a nuestro problema de estudio (Zemelman, 2011).

Para la problematización del o de los modelos sindicales³¹, consideraremos las cuatro dimensiones (Estructura y funcionamiento interno del sindicato, Relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa, Relaciones entre sindicato y Estado, Relaciones sindicato y sociedad) que nos propone De la Garza (2004: 40-43). Con el fin de reconstruir, en relación al espacio socio-temporal concreto, el modelo sindical que se expresaría.

Cada uno de los niveles de realidad que se contemplan en la problematización de la investigación, aparte de apuntar a responder nuestro problema de investigación concreto y situado, se pretende en enlazar con la perspectiva de estudio de los modelos sindicales que nos propone De la Garza (2004), como propuesta analítica “superior” a otras caracterizaciones que se han difundido en la región Latinoamérica (corporativismo, de empresa, de clase, etc.). Esta perspectiva analítica no es contraproducente con la perspectiva metodología que intentamos desarrollar, ya que esta perspectiva indagación se fundamenta en la articulación de dimensiones generales sujetas a contraste, verificación y ampliación a nivel empírico. De esta manera, nos planteamos operacionalizar estas dimensiones como una estrategia de estudio del fenómeno del aumento de los sindicatos del sector forestal en la región de La Araucanía.

Asumiendo esa problematización de los *Modelos Sindicales*, también nos apoyándonos en la perspectiva de la *reconstrucción articulada* de Hugo Zemelman (2011), como estrategia de metodología de diagnóstico para “estudiar el presente”. Dando, por medio de la reconstrucción articulada, la potencialidad de superar – en el planteamiento y posterior problematización de un fenómeno de la realidad – por medio de una perspectiva abierta y crítica

³¹ “El sindicalismo, en un país y período determinados, no sólo llegó a reconocer uno o más modelos sindicales, sino que los sindicatos pudieron definir y constituir espacios de acción e intervención privilegiados” (De la Garza, 2004: 44).

“cada aspecto de la realidad, así como su relación con los demás aspectos que la integran”, con el fin de establecer “las relaciones posibles por encima de las relaciones teóricas” (2011: 40). Es decir, es un ejercicio de no dejarnos restringir y encuadrarnos por los corpus teóricos que esquematizan relaciones a priori a la observación empírica de la “realidad en un momento específico”.

Esta propuesta para el estudio del presente (y consideración analítica), también contempla la problematización de “ritmos temporales” y escalas “espaciales”. Es decir, se contempla no tan solo la reconstrucción articuladas de relaciones posibles más allá de lo considerado en los esquemas teóricos, sino que también nos permitirá captar *“la realidad como articulación de niveles heterogéneos respecto de esta articulación entre diferentes ritmos temporales y escalas espaciales”* (Ídem: 40). Este ejercicio, al que Zemelman denomina “objetivación de los fenómenos de la realidad”, lo adoptamos de manera pertinente debido a que la actual situación a observar – de la FENASITRAIN – es configurada por el devenir de las acciones y decisiones (individuales y colectivas) de las primeras organizaciones sindicales de trabajadores subcontratistas en la zona. Es decir, la situación actual es el devenir de un proceso dinámico.

Como se intentó resumir en el Cuadro N°1, las *áreas de realidad* de nuestro problema, que a continuación nos dedicaremos a describir y justificar sus conceptos ordenadores que dan coherencia a la consideración de cada dimensión con la pregunta de investigación general. Comenzaremos por la dimensión considera como nivel micro de realidad, hasta el nivel macro. La justificación de la selección de estos *recortes* de la realidad social se sustenta en las relaciones triádicas de actores sociales implicados en el estudio de las relaciones laborales/industriales. Es decir, se desprende de la consideración del

Estado, las empresas/empresarios y los trabajadores que triangulan las relaciones laborales que están desplegadas para el control de la fuerza de trabajo. En este caso, fuerza de trabajo subcontratada. Pero, además, ahora le agregamos un cuarto nivel, que serían las “relaciones sindicato y sociedad”. El panorama general de problematización y operacionalización se presenta en el cuadro N°1, ordenados (no jerárquicamente) de manera descendente desde los niveles de realidad, conceptos ordenadores y conceptos observables.

Cuadro 1: Áreas de realidad, niveles de realidad y conceptos ordenadores (ordenados de manera descendente).

1. Sindicalismo y Trabajadores forestales subcontratistas			2. RR.LL. en la Industria forestal		3. Estado de Chile		4. Relaciones sindicato y sociedad	
<i>1.a. Subjetividad de los trabajadores</i>			<i>2.a. Relaciones de subcontratación</i>		<i>3.a. Regulación de las relaciones laborales</i>		<i>4.a. Relaciones intersindicales</i>	
1.a.1. Identidad Laboral	1.a.2. Identidad sindical		2.a.1. Fragmentación de la fuerza de trabajo	2.a.2. Estabilidad de las relaciones de subcontratación	3.a.1. Institucionalización del conflicto laboral	3.a.2. Reconocimiento de las organizaciones sindicales	4.a.1. Relaciones reguladas	4.a.2. Relaciones no reguladas
			2.a.3. Estrategia de subcontratación					
<i>1.b. Estructura y funcionamiento interno del sindicato</i>			<i>2.b. Condiciones de trabajo en subcontratación</i>		<i>3.b. Fiscalización de las relaciones laborales</i>		<i>4.b. Sociedad civil</i>	
1.b.1. Formas de toma de decisión	1.b.2. Estructura burocrática sindical interna	1.b.3. Acción sindical					4.b.1. Relaciones Permanentes	4.b.2. Relaciones específicas o intermitentes
					<i>3.c. Percepciones sobre la Institucionalidad laboral</i>		<i>4.c. Relaciones Políticas</i>	
					3.c.1. Percepción sobre la Legislación laboral	3.c.2. Percepción sobre la Fiscalización laboral	4.c.1. Relaciones Permanentes	4.c.2. Relaciones específicas o intermitentes

En este apartado, intentaremos explicitar de manera aterrizadas nuestro problema de investigación, del cual hemos podido revisar sus antecedentes. Además, exponer nuestros objetivos y algunas pretensiones sobre el aporte que esperamos realizar con la creación de conocimiento de esta investigación.

Nuestro problema de investigación está pensado en relación a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se constituye y se caracteriza el modelo sindical subcontratista que se expresaría en la dinámica de crecimiento cuantitativo y cualitativo en la organización de trabajadores subcontratistas del sector forestal de La Araucanía?

Mediante esta pregunta nos proponemos explorar los aspectos cualitativos y cuantitativos de la organización sindical de los trabajadores subcontratados, centrandó nuestra atención en el caso de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN), que es la principal organización sindical de la región de La Araucanía, que aglutina trabajadores ligados al sector forestal.

Nuestros objetivos de investigación los planteamos de la siguiente manera:

General:

Explicar el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la FENASITRAIN debido a la eficiencia en los procesos de negociación colectiva con las empresas del sector forestal.

Específicos:

1. Describir la constitución de la FENASITRAIN a partir del año 2002.

2. Caracterizar y analizar las condiciones laborales de los trabajadores afiliados a los distintos sindicatos que conforman la FENASITRAIN.
3. Identificar el tipo de participación sindical interno de los sindicatos subcontratistas forestales que conforman la FENASITRAIN.
4. Examinar el tipo de relaciones que desarrolla la FENASITRAIN con el set de instituciones estatales.
5. Identificar las relaciones inter sindicales y con organizaciones de la sociedad civil que pudiesen tener la FENASITRAIN.

Este planteamiento de problema de investigación está orientado a conocer la experiencia de una organización sindical que se ha podido organizar y desarrollar desde la subcontratación. Esto con el fin de identificar las posibilidades de colaboración del conocimiento científico social para el fortalecimiento de éstas y otras organizaciones sindicales ya existentes en una de las regiones con menos sindicalismo en el país.

Imagen N° 1: Logo de la FENASITRAIN



Universo de observación

El universo de observación al que apela esta propuesta de investigación consideraría a los trabajadores forestales subcontratados sindicalizados de la Federación Nacional de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN), que se visualizan en la tabla N°1. En el caso de la

información primaria de tipo cualitativa se utilizaron técnicas de entrevistas semiestructuradas y grupos focales con trabajadores afiliados a la federación, dirigentes sindicales activos y ex dirigentes de la Federación.

Tabla N° 1: Universo de observación

N°	Sindicatos	N° Socios (hombres)	N° de Socias (mujeres)	Total de trab. por sindicato	Representación porcentual de cada sindicato (%)
1	S.T.E. ANDRES PIRAZZOLI Y CIA. LTDA. DE MININCO " APCO " NRO. 2	74	1	75	16%
2	SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 FLAMACAR LTDA. MININCO	50	2	52	11%
3	SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO APCO PLYWOOD	47	0	47	10%
4	SINDICATO EMPRESA STARTEC S.A PLANTA PLYWOOD	67	4	71	16%
5	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA YAKOS MININCO	30	0	30	7%
6	SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES CONSTRUCTORA RENAICO	50	0	50	11%
7	SINDICATO DE TRABAJADORES TRANSPORTE TRANAQUEPE	27	0	27	6%
8	SINDICATO ESTABLECIMIENTO DE TRABAJADORES SAIVAM	27	0	27	6%
9	SINDICATO N°1 JAISEN CHILE LTDA.	46	13	59	13%
10	SINDICATO DE TRABAJADORES MAESTRANZA BÍO BÍO.	18	0	18	4%
TOTALES		436	20	456	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la directiva de la FENASITRAIN.

Con relación a las fuentes de datos secundarios, hemos considerado dos grandes tipos de fuentes de información secundaria: (1) pública, que hace referencia a los compendios estadísticos y bases de datos de las instituciones públicas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y de la Dirección del

Trabajo (DT): y (2) exclusiva, vinculadas a los documentos de la FENASITRAIN.

Cuadro 2: Fuentes de información secundaria

<i>Fuentes de información pública</i>	<i>Fuentes de información exclusiva</i>
Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta Nacional de Empleo (ENE) - Encuesta de Caracterización Socio Económica (CASEN) años 2017; 2015; 2013, etc. 	Documentos de la federación: <ul style="list-style-type: none"> - Estatutos de los sindicatos. - Actas de votación de las directivas. - Actas de constitución de los sindicatos. - Actas de reuniones (para establecer periodización de sus actividades).
Unidad de Estadísticas de la Dirección del Trabajo (DT): <ul style="list-style-type: none"> - Compendios estadísticos: - Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) (Portal de transparencia): estructura sindical 	

II.d. Áreas de la realidad social a observar

Área de realidad “Sindicatos y trabajadores forestales”

Tal como se ve en el cuadro N°2, nuestra primera (1) Área de realidad de nuestro problema versa sobre *el sindicalismo y los trabajadores subcontratistas forestales*. Esta primera esfera, se vincula con la selección de los niveles de realidad de (1.a.) *subjetividad de los trabajadores* y (1.b.) *estructura y funcionamiento interno del sindicato*. A continuación, presentamos la operacionalización del primer (1.a) nivel de realidad en particular.

Cuadro 3: Operacionalización del nivel de realidad “Subjetividad de los trabajadores”

Conceptos ordenadores	Dimensión	Subdimensiones	Conceptos observables-Indicador
Identidad Laboral	Empresa(s)	Contratista	Significaciones de las relaciones de subcontratación.
		Subcontratista	
	Trabajo	Calificación	Significaciones del trabajo que realizan.
		Contratación de trabajo (fuerza de trabajo arrendada)	

	Posición económica	Industrial	Significaciones de su posición en estructura económica como trabajadores forestales.
		Sector forestal	
Identidad sindical	Identificación con sindicato de primer nivel (Sindicato base de las empresas subcontratistas)		Significaciones sobre el sindicalismo.
	Identificación con sindicato de segundo nivel (FENASITRAIN).		

Este primer nivel se operacionaliza mediante dos conceptos ordenadores. El primero, *Identidad Laboral*, hace referencia la identificación de los trabajadores sindicalizados de base en relación a la dimensión de “empresa(s)” – apelando la nociones que tenga que ver con la empresa contratista donde trabajaban y la empresa subcontratista que los contrata –, buscando dilucidar si se presenta diferencias de percepciones en torno a la dependencia laboral entre donde trabajan y quienes los contratan, como también la identificaciones de diferencias entre la identificación de los colegas próximos en el piso de la fábrica (subcontratados de su misma empresa, subcontratistas de otras empresas, y los contratados directamente). Además, la posible identidad en la relación con el trabajo (calificación y categoría laboral) que actualmente realizando. Por último, buscaremos indagar sobre la valoración que tienen los trabajadores de base en relación con la posición en la estructura económica en la que se ocupan, consultando sobre su valoración en relación con su trabajo en las actividades industrial y forestal y su impacto a nivel local, regional y nacional.

Mientras tanto, el concepto de *Identidad sindical* apela al conocimiento, valoración y auto identificación con los distintos sindicatos al que cada uno se encuentra afiliado (sindicato de empresa), como también a en relación con la Federación a que cada uno de los sindicatos de empresa se encuentra adscrito.

Mientras tanto, el segundo nivel del área de realidad *Sindicalismo y Trabajadores forestales subcontratistas*, versa sobre la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos de la Federación, utilizando tres conceptos ordenadores. El primero, “formas de toma de decisión”, busca conducir la indagación de la legitimidad de los dirigentes y de la organización, como también si los sindicatos (y dirigentes) son realmente contenedores de una representación o una delegación de los intereses de los trabajadores de base. Además de la visibilización de tipo de mecanismos (in/formales) con los que se toman las decisiones.

Cuadro 4: operacionalización del nivel de realidad "Estructura y funcionamiento interno del sindicato"

Conceptos ordenadores	Dimensión	Subdimensiones	Conceptos observables-Indicador
Formas de toma de decisión	Legitimidad	De los dirigentes	Valoración de la legitimidad de la organización y los dirigentes.
		De la organización	
	Participación/delegación	Sindicato de base	Nivel de involucramiento de los trabajadores de base.
		Federación sindical	
Mecanismos (in) formales de toma de decisión			Evaluación de la (in)formalidad en la toma de decisiones.
Estructura burocrática interna	Mecanismos de control	Dirigentes	Nivel de control por parte de los trabajadores de base sobre las actividades sindicales.
		Recursos y patrimonio	
		Objetivos, tareas y comisiones	
Acción sindical	Planificación sindical	Negociación	Nivel de planificación de las actividades sindicales.
		Movilización-protesta	
		Actividades o servicios para las bases	
		Formación-educación	

Mientras que el segundo concepto ordenador, “estructura burocrática interna”, apela las dimensiones de contrastación empírica sobre la (no) existencia de mecanismos de control interno sobre las funciones o el trabajo de

los dirigentes sindicales, los recursos y patrimonio de los sindicatos (si existiese), como también sobre los objetivos, tareas o comisiones que se deciden, por ejemplo, en las asambleas.

Finalmente, el tercer concepto ordenador, “Acción sindical”, apela la dimensión de la planificación sindical sobre las negociaciones colectivas, acciones de movilización o protesta, las actividades o servicios que se orientarían para el beneficio de las bases además de las formación-educación, de los dirigentes o trabajadores de bases, sobre temáticas ligadas al trabajo sindical (derecho laboral, administración y contabilidad, uso de TIC’s, oratoria, historia, enfoque de género y no discriminación en el trabajo, etc.).

Área de realidad “relaciones laborales en la industria forestal”

Un segundo nivel de realidad de nuestro problema de investigación serían las (2) “relaciones laborales en la industria forestal”. Por medio de la indagación en este nivel tendría el objetivo de darnos un marco de conocimiento sobre las formas que toman las relaciones laborales y su relación con las condiciones laborales que priman en el sector forestal.

Esta indagación tendría dos caminos. El primero sería por medio del nivel de realidad “relaciones de subcontratación”, enfocada en la caracterización de las relaciones entre la empresa contratante (Forestal CMPC Mininco) con las empresas subcontratante. Buscamos indagar en el sentido de su justificación de la finalidad u objetivo que tiene la aplicación de este tipo de relaciones laborales para la gran empresa Forestal (empresa contratante), con el fin de discutir si la adopción de la subcontratación se justica en torno a tópicos relacionados a la

modernización de las relaciones laborales sujetos a los ritmos de la productividad o se da por el beneficio de la reducción de costos fijos (fuerza de trabajo).

Cuadro 5: Operacionalización del nivel de realidad "Relaciones de subcontratación"

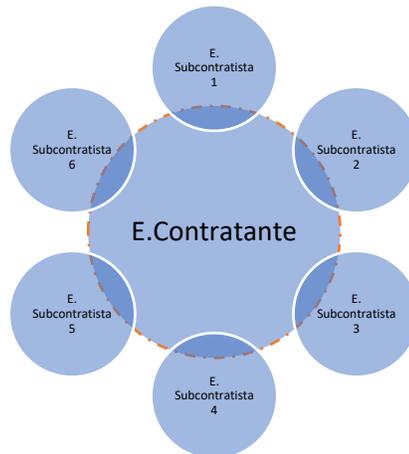
Conceptos ordenadores	Dimensión	Conceptos observables-Indicador
Fragmentación de la fuerza de trabajo	Proporción	Estimación de la proporcionalidad de trabajadores subcontratados
	Cualificación	Caracterización del perfil de mano de obra a subcontratar.
Estabilidad de las relaciones de subcontratación	Empresas subcontratistas locales (comunales o regional)	Duración de las relaciones entre empresa contratante y subcontratistas.
	Empresas subcontratistas extra-locales (otras regiones o extranjeras)	
Estrategia de subcontratación	Interna	Justificaciones de la estrategia de subcontratación.
	Externa	

Estas observaciones, basadas en el nivel de realidad “relaciones de subcontratación”, se definen por medio de las relaciones “intra-empresa” que se configurarían en nuestro caso de estudio. Este recorte de realidad precisamos en la caracterización de las relaciones de la empresa contratante (Forestal Mininco) con las empresas subcontratantes donde la FENASITRAIN tiene presencia por medio de sus sindicatos de base/empresa. Entonces entenderemos esta relación “intra-empresa” como el espacio de realidad que se da por medio del vínculo de la empresa contratante con las varias empresas subcontratistas (donde la FENASITRAIN tiene presencia) que suministra trabajadores y/o servicios para las actividades de producción interna (intra) de la empresa contratante.

En la siguiente ilustración intentamos explicitar la dimensión intra-empresa que se explicitaría en las intersecciones del n de empresas

subcontratistas con el núcleo de la empresa contratante. Todo el contorno de las intersecciones sería nuestra dimensión “intra-empresa”.

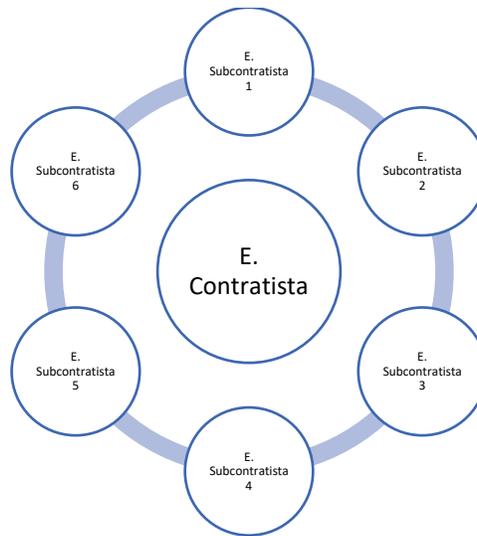
Figura 2: Relaciones "intra-empresa"



Mientras que el segundo camino para indagar este nivel de realidad se enfocará por medio del nivel de realidad “Condiciones de trabajo en subcontratación” abocándose en la descripción de las posibles diferencias/similitudes que tendrían los trabajadores sindicalizados de las empresas subcontratistas con los sindicalizados de la contratista.

Para precisar la capacidad de estos observables se define una segunda relación llamada “inter empresa”, que apela a las características (¿diferenciadas o no?) entre las empresas subcontratistas consideradas para este estudio (según los dos criterios antes definidos) que se encuentran implicadas en las relaciones subcontratación. Pretendemos ilustrar esta dimensión por medio de la siguiente ilustración.

Figura 3: Relaciones "inter empresa"



La dimensión "inter empresa" se expresaría en la relación de color azul que vincula a las empresas subcontratistas alrededor la empresa contratista. Relación en común derivada por los criterios de inclusión/exclusión de los casos contemplados este recorte de realidad.

Área de realidad "Estado de Chile"

Una tercera área de realidad a considerar es el Estado de Chile. Consideración que se desprende de la revisión teórica sobre los planteamientos de las relaciones laborales/industriales donde al aparato estatal se le concede un espacio de relevancia a considerar en estos tipos de análisis o estudios. Su operacionalización se presenta por medio de tres niveles de realidad (cuadro N°2).

Nuestro primer nivel de realidad es "Regulación de las relaciones laborales", el cual se operacionaliza por medio de cuatro conceptos ordenadores (ver cuadro N°6). Este nivel se basa la consideración la función estatal de

(des)regulación que, para nuestro caso y temática de interés, de la práctica de la subcontratación. Sobre la cual se legisló legalmente a partir del año 2006 (Leiva, 2009). Los conceptos ordenadores que componen este nivel son: Institucionalización del conflicto laboral (reconocimiento de Huelgas y Mediación en negociaciones-buenos oficios), reconocimiento de las organizaciones sindicales (ministro de fe), diálogo social (local, regional y nacional), y formación sindical (escuelas sindicales). Mediante estos conceptos, sus dimensiones e indicadores pretendemos dar cuenta como las expresiones territoriales del Estado de Chile median y presionan las características de la contención del conflicto laboral, y las acciones de sus protagonistas (empresas y sindicatos).

Cuadro 6: Operacionalización del nivel de realidad "Regulación de las relaciones laborales"

Conceptos ordenadores	Dimensión	Subdimensiones	Conceptos observables-Indicador
Institucionalización del conflicto laboral	Reconocimiento de Huelgas	Huelgas legales	Implicación de la institucionalidad pública en procesos de conflictos laborales efectivos/manifiestos.
		Huelgas extralegales	
	Mediación en negociaciones (buenos oficios)	Solicitud empresa	Intervención de la institucionalidad pública en los procesos de negociación colectiva.
		Solicitud sindicatos	
Reconocimiento de las organizaciones sindicales	Ministro de fe	Constitución de sindicatos	Intervención de la institucionalidad pública en los procesos internos de los sindicatos.
		Elecciones sindicales	
		Votación de Huelga Legal	
Diálogo social	Local		Participación en instancias tripartitas (Estado, trabajadores, empresarios).
	Regional		
	Nacional		
Formación sindical	Escuelas Sindicales		Implicancia de la institucionalidad laboral en la formación de dirigentes sindicales.

Mientras que un segundo nivel de realidad a precisar, de esta área de realidad, es “fiscalización de las relaciones laborales”, entendida como una de las funciones desprendidas del Estado por medio de su expresión institucional laboral: la Dirección del Trabajo y la Inspección del Trabajo. Teniendo el objetivo de hacer valer la regulación/legislación laboral vigente en el país, y castigar de manera económica a las empresas que incumplan la normativa. Entendiendo estos elementos estatales como el vínculo inmediato al cual se conduce la acción sindical y de los trabajadores en general, preguntándonos ¿Cuál es el tipo de relación que se da entre este tipo de institucionalidad y la Federación sindical?

De este nivel operacionalizamos los conceptos ordenadores *multas por infracciones laborales y fiscalización*, con el objetivo de caracterizar a las empresas que estarán consideradas dentro de este estudio. Esclareciendo si alguna presenta incumplimientos de la normativa laboral, como también comparar el sector forestal-industrial con las otras actividades económicas que se dan en relación con la finalidad de ubicarlas dentro de su contexto (ver Cuadro N°7).

Cuadro 7: Operacionalización del nivel de realidad "Fiscalización de las relaciones laborales"

Conceptos ordenadores	Dimensión	Conceptos observables-Indicador
Fiscalización de la institucionalidad laboral	Higiene y seguridad	Nivel de cumplimiento de legislación laboral por parte de las empresas.
	Prácticas antisindicales	
	Formalidad contractual	
	Fiscalizaciones solicitadas por sindicatos	Estrategia sindical

Por último, apuntamos a la identificación subjetiva, de los mismos actores laborales, de las potencialidades y obstáculos de la actual regulación laboral y

la institucionalidad que debe fiscalizar su cumplimiento, para los intereses y acciones de la Federación de sindicatos. Preguntándonos en relación con el Código del trabajo (forjado en dictadura) ¿cuáles son los principales obstáculos jurídicos legales para el accionar sindical que identifican desde la Federación?

En el cuadro N°8 se puede apreciar la operacionalización que se realiza con el nivel de realidad “Percepciones sobre la institucionalidad laboral”, buscando conceptos observables en los sujetos a consultar, sobre las apreciaciones, valoraciones y evaluaciones que podrían hacer sobre dos reificaciones del mundo laboral chileno: el Código del Trabajo y la Dirección e Inspección del trabajo. Cada una de estas instituciones configuradas en momentos históricos relevantes para la esfera del trabajo: el Código del Trabajo elaborado en 1979 bajo la última dictadura en Chile, y las instituciones de la Dirección e Inspección del Trabajo que aparecen luego de las primeras leyes laborales en 1926.

Cuadro 8: Operacionalización del nivel de realidad "Percepciones sobre la Institucionalidad laboral"

Conceptos ordenadores	Dimensión	Subdimensiones	Conceptos observables-Indicador
Percepción sobre la Legislación laboral	Código del trabajo	Potencialidades	Valoración de la legislación laboral.
		Limitaciones	
Percepción sobre la institucionalidad laboral	Dirección e Inspección del Trabajo	Potencialidades	Valoración de la institucionalidad laboral.
		Limitaciones	

Área de realidad “relaciones sindicato y sociedad”.

Nuestra última área de realidad a considerar, para complementar el análisis complementario del modelo sindical que se ha configurado en la expresión de la Federación de sindicatos a analizar.

En nuestro recorte de realidad, el Estado lo consideramos en relación solo con el plano laboral en la observación de las dimensiones comentadas en el apartado anterior. Por lo cual es un recorte de realidad constreñido a los puntos de articulación con nuestro problema de investigación. Por lo tanto, en relación con la lúcida reflexión de Gramsci (1980), el Estado se amplía con la consideración de la sociedad civil.

Entonces, en nuestra delimitación del problema la sociedad civil sería el nivel más abstracto que contendría a los demás niveles especificados. Sin embargo, la intersección de los puntos de articulación con el nivel de los “sindicatos y los trabajadores forestales” se daría a un nivel micro de las relaciones sociales. Es decir, a un nivel local en términos espaciales de la expresión de esta federación de sindicatos, y en un tramo temporal acotado desde la constitución de la Federación en el año 2015.

Por último, justificamos a la adopción de este nivel en relación con la propuesta analítica del estudio de los modelos sindicales (De la Garza, 2004), donde la dimensión de las relaciones entre el o los sindicatos a estudiar debe problematizarse los (no) vínculos de estas organizaciones los distintos sujetos sociales que se encuentran en el recorte de realidad lo que se podría entender como “sociedad civil”.

La operacionalización de esta área de realidad, según sus niveles y sus conceptos ordenadores, comienza en el cuadro N°9.

Nuestro primer nivel de realidad es “relaciones intersindicales”. Propuesto con el fin de identificar la (no) existencia de relaciones o vínculo, y sus características, con otras organizaciones sindicales del mismo u otros sectores económicos, como también el alcance a nivel local, regional o nacional que

puedan tener las posibles relaciones intersindicales. Por lo tanto, proponemos los conceptos ordenadores de “relaciones reguladas” y “relaciones no reguladas” para estas pretensiones.

El primer concepto ordenador, del cuadro N°9, hace referencia a las posibles relaciones que se encuentran reglamentadas en la legislación laboral, tomando en cuenta al engarzamiento que puede hacerse legal y legítimamente con otras organizaciones sindicales de mayor nivel de representación. Es decir, una Federación de sindicatos se puede relacionar con otras Federaciones sindicales para crear la figura de confederación; o simplemente adscribirse o sumarse a una Confederación ya constituida. La misma lógica, es en el caso de la Central Sindical.

Mientras que en el caso del concepto ordenador “relaciones no reguladas”, hace referencia a las posibilidades que no se encuentra reglamentadas en la ley laboral, tales con fines que van más allá a la *representación* de intereses de trabajadores por medio de las limitaciones que impone la ley. En estos casos, hemos pensado en las posibles relaciones específicas, intermitentes o permanentes con otras organizaciones sindicales fines como impulsar negociaciones colectivas “no regladas” o huelgas, o hasta la realización de actividades o servicios para trabajadores no sindicalizados (a los que, según la ley, no tendrían que representar).

Cuadro 9: Operacionalización del nivel de realidad "Relaciones intersindicales"

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Subdimensiones	Conceptos observables-Indicador
Relaciones reguladas	Adscripción a una organización sindical de mayor nivel de representación	Adscripción a alguna Confederación Sindical	Vinculación formal con otras organizaciones sindicales.
		Adscripción a alguna Central Sindical Nacional	
		Adscripción alguna organización sindical internacional	
Relaciones no reguladas	Coordinación específica, intermitente o permanente con	Negociación Colectiva	Vinculación para la realización de
		Huelga	

	otras organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones, confederaciones, etc.)	Protestas	actividades sindicales con otros sindicatos.
		Actividades y servicios para la comunidad	
		Actividades y servicios para trabajadores no sindicalizados	

Mientras tanto, el segundo nivel de realidad es “sociedad civil”, que apunta a la caracterización de posibles vínculos o relaciones con otras organizaciones como Universidades, ONG's, indígenas, territoriales, gobiernos locales, Org. religiosas, empresas etc. Este nivel se operacionaliza mediante los ordenadores “*relaciones permanentes*” y “*relaciones específicas o intermitentes*”. La finalidad sería identificar la (no) existencia de vínculos con este tipo de actores sociales, y caracterizar el tipo y la función de este tipo relaciones entre la Federación (o algunos de sus sindicatos) con actores externos a la inmediatez de plano laboral.

Cuadro 10: Operacionalización del nivel de realidad "Sociedad civil"

Conceptos ordenadores	Dimensiones	Conceptos observables-Indicador
Relaciones Permanentes	Creación de convenios entre la Federación con organizaciones civiles	Vinculación con organizaciones (no laborales) civiles.
Relaciones específicas o intermitentes	Coordinación o colaboración específica o intermitente con organizaciones civiles	

Nuestro último nivel de realidad es “relación política” que apunta la identificación y la observación de posibles “vínculos políticos” entre la Federación sindical (o sus dirigentes o afiliados) con expresiones políticas como movimientos, personas (alcaldes, diputados, senadores, etc.) o partidos políticos. Lo cual se podría articular con el aspecto subjetivo (e ideológico) presente en el primer nivel de realidad descrito.

Cuadro 11: Operacionalización del nivel de realidad "Relación Política"

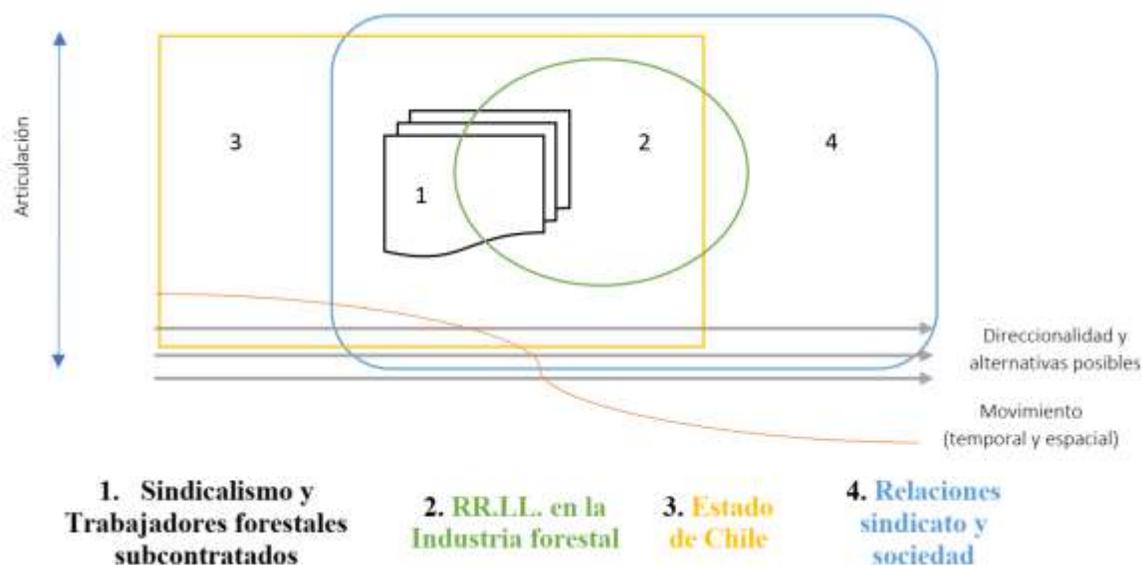
Conceptos ordenadores	Dimensiones	Conceptos observables-Indicador
Relaciones Permanentes	Relaciones de Asesoramiento con partidos, personas (militantes) o movimientos políticos	Vinculación con organizaciones o actores políticos.
Relaciones específicas o intermitentes	Coordinación específica o intermitente con partidos, personas (militantes) o movimientos políticos	

Los conceptos ordenadores, presentes en el cuadro N°11, hacen referencia a posibilidad de identificar relaciones o vínculos de carácter permanentes, como también la posibilidad de relaciones hayan existido (en un pasado) caracterizándose como específicas o intermitentes para cuestiones determinadas por dos (o más) partes.

Panorámica de nuestra realidad a observar

Tomando la propuesta epistemológica de Zemelman (2009; 2011) de la investigación social derivada, en este caso, de *un* recorte de realidad (dada y dándose) articulada con diferentes niveles de realidad que se encuentran relacionados a nuestro problema de investigación; y complementándola con la propuesta de problematización y observación, específica, de la *diversidad* de 'modelos sindicales' que aporta De la Garza (2004), presentamos de manera *esquemática* la dinámica de articulación que pretendemos dar cuenta por medio del recorte de realidad que se presente estudiar (ver Figura N°4).

Figura 4: Articulación de la realidad a estudiar



La dinámica de movimiento (temporal y espacial) estará contemplada por la “estructura temporal general” de la Federación a estudiar, que se encuentra formada – en la actualidad – por una decena de organizaciones sindicales de primer nivel.

Figura 5: Estructura temporal general del crecimiento de la FENASITRAIN

<i>Antes</i>	<i>Desarrollo</i>	<i>Presente</i>
Constitución del primer Sindicato 2002	Constitución de la Federación de Sindicatos 2015	Investigación 2019
<i>Momento 1</i>	<i>Momento 2</i>	<i>Momento 3</i>

La propuesta de la reconstrucción articulada (Zemelman, 2011) necesita de la consideración y observación de estructuras y coyunturas temporales. Para este caso, estas últimas, se entenderán como *momentos* de la dinámica de organización colectiva de estos trabajadores subcontratistas forestales del norte

de la región de La Araucanía. Por ende, la dinámica de organización colectiva – en términos de la constitución y formalización de sus organizaciones –, en el marco de la estructura que se presenta en el figura N°5.

Tomando en cuenta con los datos que actualmente disponemos, cabe mencionar de manera sintética que la mitad de los sindicatos que actualmente conforman la Federación de estudio, son *nuevos*. Es decir, como sindicatos constituidos no participaron como miembros fundadores de la FENASITRAIN, ya que recién se pudieron constituir luego del año 2015 (momento 2).

Esta consideración de movimiento temporal se intentará explicitar en la elaboración de los instrumentos de recolección de información primaria, tanto en el tono cuantitativo como cualitativo, con el fin de dar cuenta de los cambios que se han realizado – en relación con las condiciones de trabajo, subjetividad de los trabajadores, estructura y funcionamiento de la Federación, etc. – desde la constitución del primer sindicato que forma parte, actualmente, de la FENASITRAIN (momento 1).

Capítulo III: Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN).

III.a. Industria forestal y subcontratación

La actividad económica vinculada a los recursos madereros de esta zona del país se remonta en albores de la anexión de los territorios que se encontraban al sur de la “frontera”, demarcada por el río Bío-bío. Luego del proceso chileno de ocupación y anexión, denominado como “la pacificación de La Araucanía” (ver mapa N°1). La ocupación y anexión de este territorio, que se produjo hace 137 años, por parte del Estado de Chile que ha producido un conflicto, no resuelto, interétnico denominado “chileno-mapuche”, que alcanza dimensiones culturales, económicas y políticas. Conflicto que se ha agudizado, y se han configurado nuevos actores sociales que se han implicado en esta pugna que no ha sido resuelta en Chile (Pairican, 2014).

En términos administrativos-estatales, las consecuencias implicaron una masiva declaración de los “nuevos territorios” como terrenos fiscales del Estado de Chile. Este proceso de violencia física y burocrática desató conflictos por terrenos que desembocaron en matanzas y enfrentamientos entre los habitantes y campesinos originarios frente a distintos tipos de colonos (chilenos y extranjeros), avaladas por la burocracia estatal y local de la época, para dirimir de manera injusta sobre los títulos de propiedad, como el modus operandi en la “febril lucha por la tierra” (Pinto y Órdenes, 2015: 101).

En términos económicos-productivos, los territorios anexados, y que ahora reconocemos como la región de “La Araucanía”, se ha caracterizado por actividades económicas primarias. Principalmente la agricultura, la ganadería y la silvicultura. Sobre esta última actividad, se encuentra relacionada lo que

hemos abordado como “industria forestal”, ya que se transita desde el sector económico primario hacia el secundario, ya que se le introduce un proceso manufacturero en la explotación de los bosques. Pero esta actividad en La Araucanía ha tenido altos y bajos, en términos ocupacionales y económicos en el último siglo. Por lo cual, no se puede afirmar que esta actividad económica como sinónimo de estabilidad.

La actividad forestal que podemos observar actualmente, no se compara con la explotación de los recursos forestales que se realizaba las primeras dos décadas del siglo XX. La diferencia fundamental radica que en cambio de las “especies” forestales que se explotan; y el cambio de los mercados a los que apuntan estas actividades económicas durante las distintas épocas del desarrollo de esta actividad.

Hasta la década de 1960, la expansión de esta industria se enfocó principalmente al mercado interno (nacional), derivada del aumento de la demanda de materiales para la creación de infraestructura pública (tendido ferroviario, tendido eléctrico, puentes, casas, etc.) relacionado al surgimiento de nuevos poblados, y aumentos de la concentración de personas en las urbanizaciones en el sur de Chile. Este auge tuvo un freno a partir de 1950, debido a que la explotación de los boques de árboles nativos (coigüe y roble) no fue sustentable, produciendo casi la extinción de estas especies endémicas. Lo cual, dio paso a la importación de los materiales para satisfacer la demanda interna (Pinto y Órdenes, 2015: 151-152).

Los problemas, en términos económicos, que acarrea las prácticas poco sustentables también tienen resonancia en las autoridades y actores sociales de la época. Según las fuentes consultadas por los historiadores Pinto y Órdenes (2015), gremios empresariales de la década de 1950 cuestionaban a las

autoridades nacionales y locales, por medio de cartas y editoriales en los periódicos, las posibles consecuencias, que avizoraban, de la explotación no controlada de estos recursos naturales:

“Es triste comprobar – señalaba un informe de la Sociedad Agrícola del Sur, en 1951 –, la forma incontrolada en que se ha explotado gran parte de los bosques de Chile”. Necesitamos reforestar – agregaba la Sociedad –, por lo menos 700 mil hectáreas, para reparar lo destruido. De no hacerlo, el sur del país será “la continuación del desierto o despoblado de Atacama” (Pinto y Órdenes, 2015: 187).

Advertencia del principal gremio de agricultores, que se publicaban en los medios escritos locales, haciendo un llamado a la “modernización” de la explotación forestal en el sur de Chile. En estas décadas, se deriva la creación de institucionalidad estatal ligada a la gestión y control forestal en el país. Y en paralelo comienza el proceso de “pinificación” (o monocultivo de pino), con la llegada e instalación de grandes empresas forestales, que ya no se dedican sólo a la explotación del recurso natural, sino que se añade procesos manufactureros (fabricación de maderas y muebles) desde la década de 1960.

Los esfuerzos modernizadores de esta industria, derivaron luego de comisiones, integradas por actores empresariales y estatales, a visitar y conocer el funcionamiento de la explotación forestal en otros países³². Informes de comisiones que dieron paso a modificaciones en las laxas legislaciones de la época que presentaban problemas la maximizar la productividad de los bosques

³² En 1945, el presidente de la SOFO (Sociedad de Fomento Agrícola) – uno de los principales gremios empresariales locales hasta el día de hoy – Enrique Langdon, fue comisionado por la CORFO (Corporación de Fomento de la Producción), una agencia del estado vinculada al Ministerio de Economía, para “visitar Guatemala, México, Estados Unidos y Canadá, con el objeto de informar, a su regreso a Chile, sobre la actividad forestal en esos países” (Pinto y Órdenes, 2015: 191).

sureños, como era el problema de la permisión para “la tala de ejemplares jóvenes, lo cual impedía una mayor productividad a futuro” (Pinto y Órdenes, 2015: 191).

Empresa principal o mandante: Grupo CMPC

En nuestro territorio de estudio, la región de La Araucanía al sur de Chile, se encuentra operando uno de los grupos económicos importantes o estratégicos para el sector de las exportaciones del país: CMPC (Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones). En la actualidad un holding empresarial que tiene operaciones en 8 países³³

Concretamente, en la región de La Araucanía se encuentran operando dos empresas de este grupo económico: (1) la Planta Pacífico, de CMPC Celulosa, que se especializa en la elaboración de celulosa, con una capacidad anual de 500.000 toneladas de Celulosa Kraft Blanca de Fibra Larga (BSKP)³⁴; y (2) Forestal Mininco, que se enfoca en la producción de madera aserrada, rollizos aserrables y pulpables.

Estas dos operaciones, se encuentran ubicadas en el sector “Míninco”, de la Comuna de Angol. Ambas instalaciones se encuentran contiguas. En el mapa N°3, original de la empresa “Forestal Mininco”, se aprecia la *presencia* de la empresa y distintas operaciones del grupo económico CMCP en Chile, Brasil y Argentina.

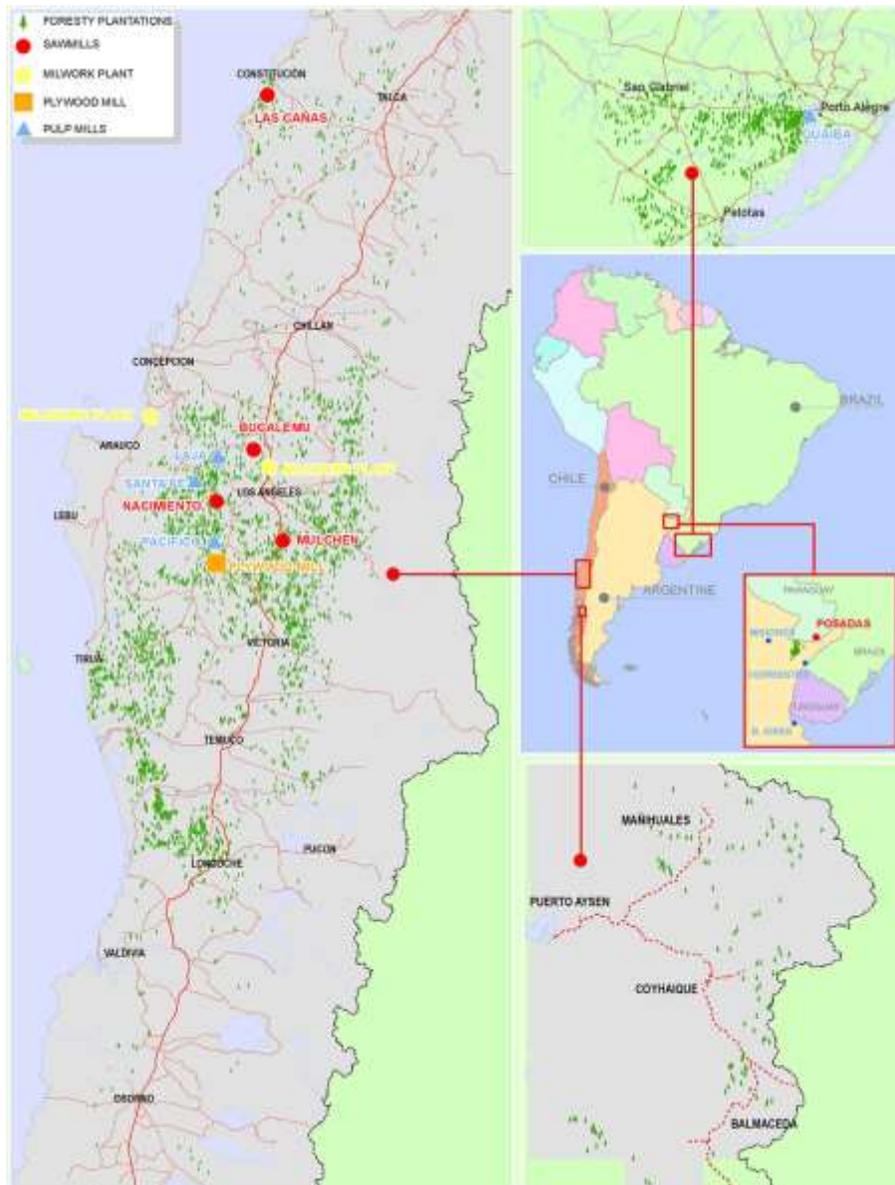
Esta división en la producción de las dos empresas (u operaciones) es un factor relevante para nuestro caso de estudio, ya que los prestadores de servicios

³³ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay (véase Página web corporativa. Recuperado el 8 de febrero de 2019, disponible en <https://www.cmpc.com/nosotros/esto-es-cmpc-2/>)

³⁴ Página WEB CMPC Celulosa. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, disponible en <https://www.cmpccelulosa.cl/CMPCCELULOSA/interior.aspx?cid=525&leng=es>

o empresas subcontratistas son las mismas en cada operación de la empresa mandante o principal (CMPC y Forestal Mininco, quienes licitan “servicios de producción” para que postulen empresas subcontratistas). Esta diferenciación *espacial* ha sido una de las problemáticas que desde el principio de la fundación de nuestro caso de estudio (la FENASITRAIN), tuvieron que abordar para coordinarse entre colectivos de trabajadores subcontratados.

Mapa N° 3: Presencia territorial de la empresa "Forestal Mininco"



Fuente: Forestal Mininco.cl [<http://www.forestalmininco.cl/nuestra-empresa/presencia>]

Relaciones laborales en la Industria forestal

La subcontratación, entendida en su *calidad* de estrategia empresarial, puede variar su aplicación en relación de distintos objetivos que las gerencias persigan. Irranzo y De Paula (2006) logran identificar dos tipos generales estrategias empresariales, dónde la subcontratación tendría objetivos diferenciados. El primer tipo de estrategia empresarial sería (1) “*defensivo*”, la cual exigiría “*ajustes en períodos de crisis, la reducción de los costos para sobrevivir se sobrepone a todos los otros objetivos posibles*” (Ídem: 272). Mientras que la segunda, de carácter “*ofensivo*” enfocada en “*el desarrollo competitivo, se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad*” (Ídem: 272).

Frente a la segunda dimensión, las relaciones laborales en la industria forestal, debemos considerar como están configurada las relaciones laborales, y las estrategias empresariales en las cuales se sustentan, considerando que tan predominante es la política de subcontratación de las actividades directas e indirectas para la producción principal de la empresa forestal. Además debemos considerar la manera o forma en la que se desarrollan estas relaciones laborales en un doble nivel: en el (1) nivel *intra-empresa* (dentro de la empresa contratante), donde se debería considerar las (a) “*términos estamentales* (planta y subcontrata)” y (b) la “*subcontratación*”; y a nivel (2) *inter-empresa* (entre las contratantes y las subcontratantes), considerar los elementos que tienen que ver con la fragmentación la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo en (c) “*las condiciones de trabajo*”, (d) en términos de la “*organización del trabajo*” y en (e) “*términos de dependencia laboral*”. Tomando en cuenta que el tipo de

subcontratación³⁵ de tipo interno (trabajadores subcontratistas y contratistas en las mismas faenas de producción).

Para el (1) nivel intra-empresa, nos parece relevante preguntarnos si (a y b) ¿Qué tan estables en términos temporales son las relaciones entre la empresa mandante y las subcontratistas?; (a) ¿cuál es la proporción de trabajadores subcontratados?; y (b) ¿la estrategia de subcontratación se da con el fin de aumentar la productividad o bajar los costos de mano de obra?

Mientras que, para el segundo nivel, (2) inter-empresa, nos preguntamos si (c) ¿existen diferencias en las condiciones laborales entre los trabajadores pertenecientes a la misma Federación de sindicatos?; (d) ¿existe una división de los trabajadores contratados y subcontratados por talleres de trabajo? ¿por turnos?; (e) ¿cuántos empleadores subcontratistas operan en las mismas faenas? Estas preguntas nos pueden ayudar a orientarnos en el análisis de la influencia de estas condiciones laborales y empresariales para la capacidad de organización sindical que tiene los trabajadores.

Los anteriores cuestionamientos nos pueden ayudar con el objetivo de analizar el tipo y la dinámica que desarrollan las relaciones laborales (contratos individuales), y negociaciones colectivas (contratos colectivos), entre los sindicatos afiliados a esta Federación y las empresas (primaria/mandante e intermediaria/subcontratantes). Por medio de lo anterior, nos podría dar luces sobre cómo se configura el entramado de relaciones entre los sindicatos y las empresas.

³⁵ Proponemos de manera provisoria limitarnos a ocupar el concepto de subcontratación a secas, y no otros que se encuentran estrechamente relacionados como el de outsourcing, suministro de personal, externalización u otros. Tomando como referencia la nomenclatura de la ley chilena sobre el “régimen de subcontratación”. Véase: Ley 20.123 “regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios” Recuperado el 14 de mayo de 2020, disponible en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>

Tomando distancia de los planteamientos clásicos de Dunlop (1978), quién partía plegándose a los planteamientos – ligando al enfoque de estudio desarrollado por Taylor – que conciben a las empresas, o espacios de trabajos, como herméticas (excluyendo influencias exteriores a la empresa) para el análisis de este espacio; y además que estas unidades productivas están constituidas por actores o sujetos que tienen intereses individuales, pero no contrapuestos, sino que se complementaban con el fin de conseguir los mejores réditos posibles mediante sus acciones. Lo que se entiende entrelíneas como la concepción de un sujeto, y subjetividad, racional que orienta sus acciones a fines específicos. Por lo anterior, es necesaria la negociación de las condiciones de trabajo, por medio de reglas y normativas (progresistas). Ya que no basta sólo con compartir ideología, valores, o una moral en común para que los actores laborales se integren y cohesionen. Evitando de esta manera el conflicto en este tipo de espacios (Poole, 1991).

Según Poole (1991), quién hace una revisión de los planteamientos del pluralismo de la escuela de Oxford, que se inscribe dentro de los antecedentes del estudio de las relaciones laborales, rescata los conceptos desarrollados por Flanders. Nociones que, para nuestro proyecto de investigación, serían interesantes de profundizar y discutir – mediante una revisión de literatura actualizada y pertinente –, tales como: “*estructura sindical*” (democracia, instituciones representativas, unidades de gobierno y relaciones entre sindicatos) y “*función sindical*” (método de seguro social, negociación colectiva, arbitraje y promulgación legal).

De la misma manera, nos tributa la revisión del desarrollo de la discusión los planteamientos de Flanders sobre la “*conducta sindical*”, que se esquematiza en la “matriz de variables explicativas” (intereses institucionales de la

organización, política interna del sindicato, “factores volitivos”, entre otras) que se encuentran en distintos niveles de análisis (pero sin una diferenciación explicitada de su importancia relativa). Complementando la revisión, con la diferencia conceptual que realiza sobre dos tipos de negociación: (1) “negociación individual” (considera como un "proceso económico") y (2) “negociación colectiva” (implica un proceso de formulación de normas y una relación de poder entre las organizaciones) (citado en Poole, 1991: 132-135).

Este tipo de categorías, pensamos que nos pueden ayudar a problematizar nuestro problema de investigación, ya que se encuentra ligado a la negociación colectiva. Tomando en cuenta que nuestro contexto de estudio (la región de La Araucanía, en el sur de Chile) que para el año 2016, sólo el 1,5% del total de asalariados están implicados en algún tipo de “instrumento colectivo”³⁶ (derivado de algún tipo de negociación colectiva).

Sin embargo, la negociación colectiva institucionalizada (regulada) no contempla condiciones generales para todos los trabajadores, sino que la negociación colectiva tiene diferencias (“*discriminaciones*” o “*adecuaciones*”, según la posición política que se tome) lígalas a los diferentes regímenes de relaciones laborales que coexisten en la legislación chilena. Ya que los intereses de los trabajadores se deben plantear de manera diferencia según la dependencia laboral que tengan. Lo cual, en una negociación colectiva institucionalizada, pero constantemente reformada, constriñe las posibilidades y poder (en términos de posición, asociación y capacidad) de los trabajadores subcontratistas en Chile. Un ejemplo articulado de esta afirmación se expresa

³⁶ Art. 320. “Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro”. Código del Trabajo, pág. 179.

en los resultados de la reforma laboral (bajo el segundo periodo de gobierno de Michelle Bachelet) en el artículo 306, inciso 5: *“La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga”* (Julián, 2017: 55).

Lo anterior, refleja la fragilidad de tipo institucional que presiona sobre el sindicalismo, y en particular de su expresión subcontratista en Chile (Julián, 2018: 291). Donde el derecho de la huelga se encuentra condicionado o subordinado (de manera política y judicial) al consagrado derecho de la propiedad privada. Lo cual reafirma la asimetría en las RR.LL., y posibilita un mayor margen de maniobra de la administración empresarial para sortear las demandas de los trabajadores, que en este caso se realizan medio de los canales legalmente establecidos. Estas expresiones son coherentes con la tendencia de la deslaboraización del trabajo. Ya que, en regulaciones como ésta, se cristaliza la consideración mercantil del trabajo por encima de la sujeción de la actividad productiva en relación a los derechos de los trabajadores que hacen posible *“la obra o el servicio subcontratado”*.

III.b. Reconstrucción articulada de la dinámica sindical de los trabajadores subcontratados

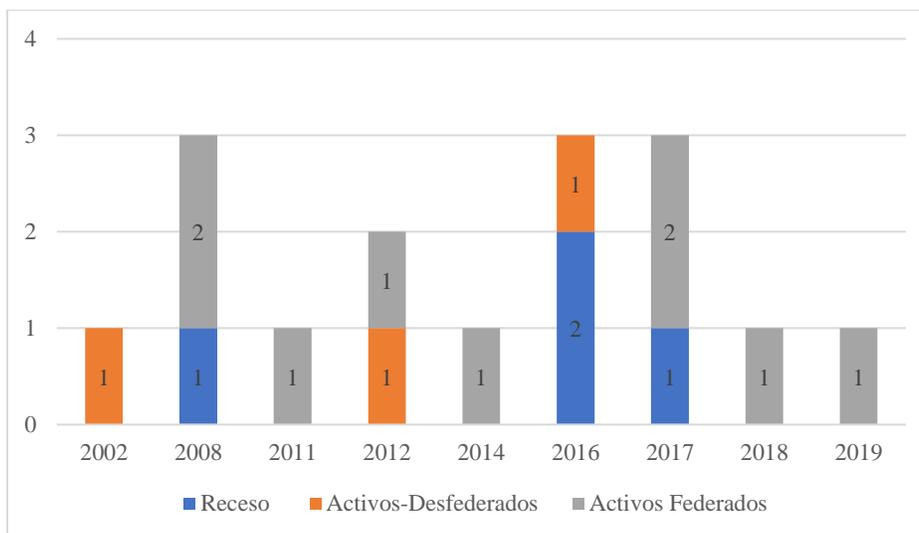
La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN) se constituyó el 24 de junio de 2015, en la ciudad de Angol, región de La Araucanía (Chile). La fundación de esta organización sindical de “segundo nivel”, contó con la participación de cuatro

sindicatos (uno más que el mínimo que la Ley exige). Tres de estos cuatro sindicatos tienen en común que cotidianamente realizan sus labores en las operaciones productivas en las plantas de Forestal Mininco (Pacífico y Plywood, ver mapa N°1). Mientras que el sindicato (*STARTEC S.A. NACIMIENTO*) cotidianamente desarrollan sus actividades en la planta “Nacimiento” a unos 20 KM al norte (ver mapa N°3), significando que este último sindicato se encuentre pasado los límites político-administrativo de la región de La Araucanía.

En la historia de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines (FENASITRAIN), han sido parte 16 sindicatos en total. De los cuales, 9 (56%) se encuentran activos y siguen formando parte de esta Federación. En las siguientes gráficas se puede dar idea del periodo de años en el que se comenzaron a constituir los sindicatos de base (a nivel empresa o establecimiento) que han decidido afiliarse, alguna vez, a la FENASITRAIN (ver gráfico N°5).

Un hecho interesante, para posteriormente ahondar en el análisis de este trabajo de tesis, son los casos de los sindicatos que aún se mantienen en estado “activos” pero que han decidido *des-federarse* (gráfico N°5). Según lo que hemos podido saber, han sido tres sindicatos que han tomado esta decisión, y que se ha dado principalmente en momentos donde asume una nueva directiva sindical. Es decir, en momentos donde las asambleas de estos sindicatos comienzan a darse de manera más periódicas, ya que en la antesala de la votación por una nueva directiva se encuentran los momentos de las “rendiciones de cuenta” de la directiva vigente, periodo de inscripción de listas de candidatos y la propaganda.

Gráfico N° 5: Estado de los sindicatos que se han vinculado a la FENASITRAIN según años de constitución



Los contactos, y la posterior coordinación entre los sindicatos de dos plantas industriales separadas se dio por medio de trabajadores que operan camiones que cargan madera, y otros materiales, que son requeridos entre las plantas industriales. Es decir, desde este momento “pre-federación”, se puede considerar un aspecto territorial (o inter-regional) al momento que comienzan a coordinarse en el proyecto de unirse en una Federación. Cabe destacar, que este momento (junio de 2015), eran los únicos cuatro sindicatos de trabajadores subcontratados que trabajan en la empresa mandante Forestal Mininco.

III.c. Apadrinamiento en la introducción al sindicalismo

En el periodo *prefederación*, es decir durante el periodo en que se conformaron y legalizaron los primeros sindicatos que estudiamos, se produce una relación de tipo inter-sindical. Esta relación se produce en relación a dos “principios” de organización sindical: *territorial* e *industrial* (Crozier, 1978: 178-179). Nos referimos al acercamiento del presidente de las organizaciones sindicales “Federación Nacional de Sindicatos de Empresas de Transportes Forestales y Afines de Chile (FENASITRANFOR)”, fundada en septiembre del

año 2007; y del “Sindicato Interempresa de Operadores Conductores y Afines Del Transporte Forestal”, fundado en mayo del año 2012. Organizaciones sindicales que tienen su principal presencia en la región vecina (del Bío-bío), con sede en la ciudad de Los Ángeles (ver mapa N°3).

Esta Federación de *trabajadores del transporte forestal*, según las palabras de su presidente (la misma persona que preside esta federación desde hace una década), llegaron a las faenas porque supieron que se habían “ánimos” para organizar nuevos sindicatos, para “apadrinarlos”. El dirigente de la región del Bío-bío señala que esta lógica de apadrinamiento es una práctica común en el sindicalismo, que se desarrolla desde las organizaciones sindicales de mayor nivel (federación, confederación, central sindical) o de sindicatos (o, mejor dicho, dirigentes de sindicatos) con mayor experiencia en términos de años. Como vocero de esta Federación sindical, dice representar a los trabajadores más vulnerables de las actividades industriales. Ya que, según señala, los caracteriza como “trabajadores desechables”. Condición vinculada la rotación de “recursos humanos” en las faenas de las empresas principales, sujeto a los periodos de licitación con empresas subcontratistas.

Este dirigente nos menciona, o advierte, que, en el sector industriales, y particularmente en el forestal, hay muchos sindicatos de trabajadores subcontratados que no son más “parte del paisaje de las empresas”. Puntualizando en que muchos sindicatos “*se dedican a solamente a crear cargos [roles] por todos lados, sólo para generar fueros. Eso nos hace mal a todos... eso las empresas lo saben, la Dirección del Trabajo lo sabe ... no se dedica a negociar colectivamente, no es mucha la utilidad que le presentan a los trabajadores*” (Heriberto López, 11 de marzo 2020, Presidente FENASITRANFOR).

A lo que se refiere este dirigente de la Federación, es a lo que se comúnmente se le denomina en Chile como “sindicato amarillo”. En la literatura también se le denomina como sindicato blanco, charro o de empresa. Nos señala que este tipo de sindicatos sería bastante común en las empresas subcontratistas, lo que también – en relación con su relato – tendrían comportamiento mesurados y coordinados entre el sindicato y su empleador inmediato (empresa subcontratista).

“Las empresas tienen poca autonomía, en relación a lo que dice o hace la empresa mandante [principal]. Al final solo presta la razón social para administrar mano de obra. Entonces, si hay un sindicato ahí [empresa subcontratista], el sindicato va ser tan temeroso como el empleador...para poder seguir adjudicándose las licitaciones, para no generarle problema al [empleador] mandante ¿a costa de qué? De mantener los puestos de trabajo” (Heriberto López, 11 de marzo 2020, Presidente FENASITRANFOR).

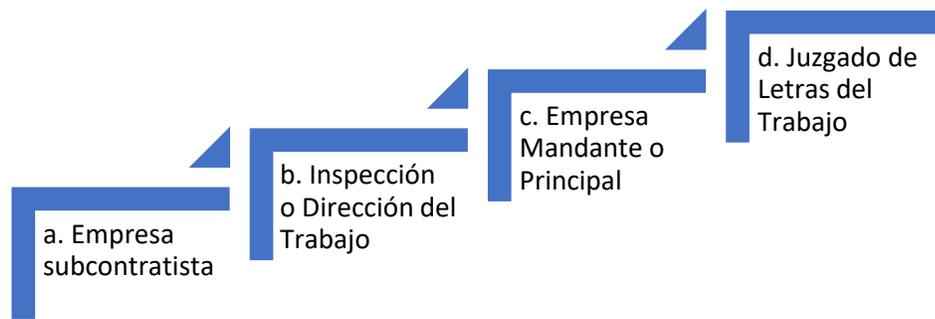
Este relato, lo realiza con la intención de desmarcarse de este tipo de organización sindical. Más bien, menciona pertenecer a un tipo de organización sindical diferente. Es decir, un dirigente de sindicato no-amarillo. En términos teóricos también se podría considerar la caracterización de la diversidad de corporativismo (De la Garza, 2015), y en particular a las dinámicas que se realizan entre sindicatos y empresas, que son caracterizados como *corporativismo de producción*, entendiéndose como pactos para elevar la productividad a nivel micro, fomentado por políticas laborales vinculadas a bonos de producción y de paz laboral (De la Garza, 2015: 58-59).

Esta dinámica de *apadrinamiento*, reconocido por los dirigentes sindicales más antiguos de la FENASITRAIN, constó en la orientación en el tipo de

trámites y requerimientos podían solicitar – en su nueva calidad de dirigentes sindicales – en las oficinas de la Inspección y de la Dirección del Trabajo. Específicamente, en comentar y dar ideas de cómo abordar los problemas laborales más comunes que los sindicatos, en relación a la solicitud de sus bases, están interesados de solucionar. Como lo son las condiciones de higiene y seguridad: entrega o renovación de equipos de protección personal (lentes de protección ocular, zapatos de seguridad, mascarillas y guantes), ropa de trabajo (overoles, impermeables o abrigos según las condiciones climáticas) y el cumplimiento de las obligaciones previsionales por parte del empleador (cotizaciones en el seguro de desempleo, en los fondos para el retiro, etc.).

La orientación que propició la vinculación con la FENASITRANFOR se centró principalmente en el “*cómo se hacen las cosas*”, de cómo abordar estas problemáticas en base a la experiencia de este dirigente-padrino. Experiencia que delineaba los pasos a seguir para tratar estos objetivos, llevando desde el aviso por correo electrónico y una carta física desde el/los sindicatos hacia las jefaturas o unidades competentes de la empresa para con el problema, solicitando una reunión presencial con algún representante de la empresa. Instancia que debe quedar por formaliza por algún tipo de acta de acuerdo o de puntos a tratar.

Figura 6: Escalamiento de los reclamos sindicales



Estos requerimientos formales (correos electrónicos, cartas físicas firmadas, y/o actas en la gestión de la primera instancia (reunión o comunicación con la empresa subcontratista) se aprende como una táctica para *crear* evidencia de un intento de solución por medio del diálogo directo entre sindicato(s) y empresa(s) subcontratistas. Evidencia que fundamentan, y de ocupan como justificación para con-sus-jefes, para solicitar las fiscalizaciones con la Inspección del Trabajo. Fiscalizaciones que pueden generar, mediante el informe resultante de las actividades inspectiva, pueden decantar en multas económicas para la empresa.

El escalamiento de los reclamos de cada sindicato puede ascender hasta el nivel de la empresa mandante o principal. En este nivel se hace pertinente la conducción de los dirigentes del o de los sindicatos elevaron los reclamos en compañía con el dirigente de la Federación, que hasta entonces los representaba.

Este vínculo entre los sindicatos de base con la FENASITRANFOR, concluye formalmente en el año 2015, cuando deciden – esta vez, sumando un sindicato más – formar una Federación sindical local. Es decir, con presencia en la ciudad de Angol (región de La Araucanía). Sin embargo, según lo constatado en las entrevistas, este vínculo que término con el la representatividad de la FENASITRANFOR en relación a los sindicatos que

laboran en las faenas de Forestal Mininco, no fue de todo amistoso. El quiebre a partir de la salida, o des-federación de las siguientes organizaciones: (a) Sindicato de trabajadores empresa Yakos Mininco; (b) Sindicato de empresa Startec S.A. División Nacimiento; y (c) Sindicato empresa Startec S.A. Planta PLYWOOD.

En palabras del dirigente de la FENASITRANFOR, el fin de este primer vínculo inter-sindical lo interpreta de esta manera:

“nosotros sindicalizamos trabajadores, reducimos la brecha, no le andábamos quitando a los otros. Y esto se lo he dicho a Triviño [presidente de la FENASITRAIN], ¿Cuándo Uds. harán algo importante? Cuando Uds. vayan a una empresa y sindicalicen a los que no están sindicalizados. Pero si Uds. sacan trabajadores de otro lado, que ya están sindicalizados, que ya han negociado y que por intereses personales deciden irse para otro lado, y tienen hasta un pensamiento político distinto ... eso no es un avance sindical, es más bien un retroceso en dos frentes. Uno que tiene que ver con las ideologías ¿no es cierto? Que las ideologías son más importantes que el tema sindical; y segundo, que se le da gusto al [empleador] mandante, porque al mandante le gustaría que hubieran 10 federaciones sindicales, y así... chiquititas... atomizados. Eso es criticable, muy criticable”³⁷ (Heriberto López, 11 de marzo 2020, Presidente FENASITRANFOR)

Desde la perspectiva de este dirigente sindical, tiene una apreciación crítica de este quiebre o salida de estos sindicatos, para organizar una nueva Federación sindical. Podríamos interpretar que también desliza su crítica en relación al proceso de *atomización sindical*. Es decir, se crean más sindicatos, pero cada vez más pequeños. Una apreciación interesante, pero de difícil contrastación con las estadísticas y/o estudios disponibles, versa sobre la dinámica de salirse una organización para crear una nueva. Para problematizar

³⁷ Este dirigente, en distintas partes de la conversación insiste con esta crítica: *“Mira, cuando Uds. constituyeron esa Federación [la FENASITRAIN], se fueron 3 como tres sindicatos que eran... no llegó ningún sindicato nuevo a constituir esa organización. Eran sindicatos que estaban en la federación nuestra”* (Heriberto López, 11 de marzo 2020, Presidente FENASITRANFOR)

cuantos, de los nuevos sindicatos, constan con sindicalistas nuevos (o que nunca se había sindicalizados).

Sin embargo, al parecer, no tan solo habría que considerarse desacuerdos “estratégicos” en el modo de conducir los sindicatos y de proyectar su crecimiento y vinculación. Si no, también se tienen que considerar desconfianzas personales, que se traslapan con los desacuerdos organizacionales. Al ser consultado al presidente del sindicato más antiguo de nuestra federación de interés, sobre el rol que cumple de la vinculación con la FENASITRAINFOR, y en específico con su presidente, nos comenta:

“Fue de apoyo. Supuestamente fue apoyo a nosotros, en nuestros requerimientos... porque la intención de él fue, supuestamente, de... formar una confederación de sindicatos. Y al parecer, él apoderarse de la organización. Esa fue mi apreciación, de que le servimos de... de carne de cañón a este cabro. Pero bueno, fue nuestra primera paralización. Pero mi conclusión fue esa, que le servimos de carne de cañón al otro... para empoderarla como organización, y pudiese hacerse notar. Porque a nivel de federación estaba todo botado” (Patricio Castillo, 20 de agosto 2019, Presidente Sind. APCO N°2).

Este tipo de desacuerdos, estratégicos y personales, tumbaron, primero la posibilidad de que los sindicatos locales formaran parte de la FENASITRAINFOR; y en un segundo momento cuando se decidieron de formar su propia Federación (la FENASITRAIN), la posibilidad de formar una confederación de sindicatos (una organización de tercer nivel) que hubiese tenido alcance sectorial (industria forestal y transporte forestal) e interregional (aglutinando a sindicatos de la región del Bío-bío y de La Araucanía).

III.d. Constitución de sindicatos en el lugar de trabajo

“Malos sueldos y malos tratos” son frases recurrentes en las conversaciones sostenidas con los sindicalistas de esta Federación, cuando son consultados sobre las “motivaciones” de generar organizaciones sindicales. En el periodo pre-federación, se puede encontrar algunos hitos importantes que nos ayuda a entender el periodo temporal de cual deviene la FENASITRAIN hasta la actualidad:

Primero, el “*Sindicato de Trabajadores de Empresa Andrés Pirazzoli y Cía. LTDA. de Mininco " APCO " N°2*”, que participó en la Federación ocupando algunos cargos directivos, tiene como fecha de constitución el 05 de mayo de 2002. Sin embargo, este sindicato por inactividad (no tuvo nuevas elecciones ni negociaciones) quedó en calidad de “receso”. Recién hasta el año 2010, según nos comentan sus actuales dirigentes, volvió a activarse con una nueva elección de directiva y con el inicio de una negociación colectiva.

Hablando con los dirigentes del primer sindicato de trabajadores subcontractados que se formó alrededor de las faenas de la empresa principal, nos comentan en relación sus propias biografías, uno con más de 20 años de trabajado para la empresa subcontractista; y el otro dirigente, con una década, pero con la acumulación de la trayectoria laboral de su propio padre en la empresa, los *malos tratos* que significaba trabajar en esa empresa sin sindicato activo.

“Te cambiaban de turno, te quitaban bonos, te daban bonos cuando querían, habían privilegiados más que otros, no había un orden de salarios uniformes. Es decir, que esta escala de trabajadores van a ganar determinados salarios, ganan tanto. Sino

que habían personas que ganaban muchos más que los antiguos y encontrábamos que eso no correspondía... Lo cual, yo le anuncié muchas veces al empleador que se iban a formar sindicatos si nos arreglaban las irregularidades salariales” (Patricio Castillo, 20 de agosto 2019, Presidente Sind. APCO N°2)

“Mi viejo manejaba un camión, era conductor. Entonces, a mi viejo le sacaban la creta trabajando ¿cachai? Entonces resulta que después llegaba fin de mes y no se reflejaba lo que hacía. Entonces yo a varios les dije que estos compadres algún día las tenían que pagar, todo el abuso que hacían. Pero como te decía, abusaban psicológicamente, te trataban mal, se aprovechaban de lo que realmente te correspondía ganar, entonces te cagaban con tu sueldo” (Marcelo González, 13 de agosto 2019, Secretario Sind. APCO N°2).

Este tipo de malos tratos, que según lo comentado llegaba hasta el trato común de grosería y garabatos de supervisores hacia trabajadores, y las irregularidades y poca transparencia en relación al pago de sus remuneraciones fomentaron los motivos para legitimar, entre las bases y los incipientes liderazgos, la *reactivación* de este sindicato.

A juicio del ex jefe de la Inspección del Trabajo de esa zona, si bien no es extraño que en las empresas, y por parte de los empresarios, se tenga recelo y hasta rechazo a la posibilidad de ejercer el derecho de la Libertad Sindical al interior de sus corporaciones, la región de La Araucanía presentaría algunas particularidades – entre muchas – que fomentan su última posición de sindicalización en comparación a las demás regiones del país.

“se puede percibir, en este caso, una clara manifestación, por un lado de los trabajadores respecto al cumplimiento de sus derechos laborales; como también, yo diría un sentimiento o sensación permanente de cierto... de cierto desamparo que los lleva a una posición como de sumisión. Eso es muy claro en esa región, porque la historia laboral de la novena región ... no se percibe una posición de la estructura dirigencial y sindical con intervenciones que cambien los ritmos, las orientaciones y

práctica de los empresarios, en gran medida” (Guillermo Oliveros, 04 de febrero 2020, Ex jefe de Inspección del Trabajo Malleco).

Como se intentó caracterizar, en el primer capítulo de este trabajo, a la región de La Araucanía, a la historia que hace referencia, es desarrolla en relación a persistencia – en comparación a las demás regiones del país – de pobreza por ingresos y multidimensional, baja escolaridad, alta ruralidad, poca industrialización, y un persistente desempleo que está relacionado de la *temporalidad* del empleo en la rama agrícola (principal en la región) y altos niveles de informalidad laboral³⁸. En este contexto socio económico, tener un empleo formal e indefinido es atractivo, pero conllevaría la *ley coloquial del “si no te gusta, te vas”*, según lo comentado por informantes.

Es por esto, que el ejercicio del derecho de la Libertad Sindical se debía que planificar con cautelas y entre comentarios de pasillos, pasando el rumor de que se están juntando firmas para tener un sindicato. Experiencia que también fue sentida, varios años antes, y comentada por el dirigente de la Federación de la otra región:

“Entonces, nosotros cuando... se constituyó el sindicato en el año 2006, yo participé con otros 25 más... nos coordinamos para hacer un sindicato, por qué no habían más sindicatos en la zona sobre del transporte, sobre todo en empresas subcontratistas ligadas a la Forestal Mininco, y... medios escondidos, como a las 11 o 12 de la noche, para que no se supiera, en la empresa en ese tiempo éramos como

³⁸ En el año 2015, Angol se encontraba en el lugar N°3 en la tasa de desocupación a nivel nacional, con un 11,5%; para el año 2016, se encontraba en el lugar N°6 en la misma escala, con un 10,2%. Mientras que para el año 2017, se encontraba en el puesto N°11, con un 8,3% de desocupación. En el 2018, Angol tuvo una cierta “mejora”, ubicándose en el puesto N°24 a nivel a nivel nacional, con una tasa que descendió al 6,5% de desocupación. Sin embargo, para el año 2019, se estimó una tasa de desocupación del 9,3%, posicionando así a Angol como la novena ciudad con mayores tasas de desempleo a nivel nacional. Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), trimestre j-j-a respectivamente.

120 o 130 conductores, y llegamos justo los 25 que se necesitaban para constituir el sindicato po” (Heriberto López, 11 de marzo 2020, Presidente FENASITRANFOR).

A pesar de las posibles consecuencias que podría significar tomar el “fierro caliente” de la recuperación de un sindicato, la primera acción fue presentar un proyecto de contrato colectivo, para encaminar la negociación colectiva. En palabras de su actual tesorero, señala que esta primera negociación:

“no fue buena. Pero lo que se valoró, y se rescató de esa negociación, es que gracias al hecho de que el sindicato se haya formado, volvimos a recuperar el respeto... el respeto de los jefes hacia los trabajadores. Porque antes de eso – antes de que se volviese a activar el sindicato – ir a hablar con los jefes, era de terror. Te escondías porque te trataban mal... ibas por un aumento de sueldo, o por otro problema, prácticamente salías llorando de la oficina... un maltrato psicológico” (Marcelo González, 13 de agosto 2019, Secretario Sind. APCO N°2).

El segundo hito en este periodo *pre-federación*, es la vinculación que se comentó en el apartado anterior, con la “Federación Nacional de Sindicatos de Empresas de Transportes Forestales y Afines de Chile (FENASITRANFOR)”. Que, a juicio del dirigente de aquella Federación presente en esta etapa, señala que tuvo un impacto clave su gestión en relación a la disposición de los trabajadores a organizar los tres sindicatos que estuvieron en la FENASITRANFOR.

“Yo constituí esos sindicatos esos. Solo. Yo fui quien fue a buscar el ministro de fe [fiscalizador de la Inspección del Trabajo]. Yo le fui quien los reuní para explicarles que era organizarse desde el punto de vista sindical” (Heriberto López, 11 de marzo 2020, Presidente FENASITRANFOR)

Un tercer hito, a considerar es el cambio en la jefatura de la Inspección del Trabajo de la ciudad de Angol. La presencia de esta *autoridad estatal*, relación al mundo del trabajo provincial, durante el periodo de dos años (2014-2016).

Gestión, bajo el segundo gobierno de Michelle Bachelet, que ha sido caracterizada por el fomento de una estrecha relación que tuvo en términos de orientación y capacitación que realizó esa oficina, con el fin – según esta ex autoridad – de *“fortalecer el incipiente sindicalismo que estaba desarrollando en la provincia”*.

El reconocimiento de este factor *institucional*, como un organismo que tiene la misión de orientar a los trabajadores sobre la legislación laboral, se expuesto por los sindicalistas.

“sabes tú de quién fue la idea, y quién nos ayudó? Fue Don... fue el jefe que teníamos antes en la Inspección del trabajo, Don Guillermo Oliveros. Hasta el día de hoy, todos sentimos su partida de la oficina. Porque él fue el que inyectó el tema sindical en la provincia de Malleco. Gracias a él, se formó la federación industrial, que es de nosotros. Gracias a él se formó la federación del retail, acá en Angol, que agrupa a todos los sindicatos de los supermercados que se habían formado. Estaba la otra [Federación], del tema agrícola” (Marcelo González, 13 de agosto 2019, Secretario Sind. APCO N°2).

“En este caso, la dirección del trabajo.... Me acuerdo de la señora XXX XXX. Ella fue la que nos prestó ropa en primer lugar, y que nos fue presentando con las demás autoridades con más peso en su organización. Hay fuimos tramitando más capacitaciones para Angol, y eso lo fuimos fortaleciendo con el trabajo de la Federación, que se formó años después” (Patricio Castillo, 20 de agosto 2019, Presidente Sind. APCO N°2)

Pero también, se puede delinear un factor *político* que coincidió en términos temporales con la agencia, y la disposición, de estos trabajadores para generar organización sindical. Nos referimos a un factor que no se había considerar al principio de la problematización de esta investigación, que donde no tan solo toma una importante relevancia el cambio en la jefatura de la

Inspección del Trabajo en la ciudad de Angol, sino que también habría que considerar el cambio político que pudo significar que en esos momentos – bajo el segundo gobierno de Bachelet – la Dirección Regional del Trabajo estuviera siendo encabezada por una militante del Partido Comunista. En este periodo de años, crece el número de sindicatos y de afiliación sindical a nivel nacional y a nivel regional³⁹.

Durante ese periodo de tiempo, se lograron constituir 4 federaciones de sindicatos en la zona. Una, es la FENASITRAIN⁴⁰, nuestro caso de estudio. Dos federaciones más ligadas al sector del comercio (retail y supermercados)⁴¹, y una vinculada a los trabajadores agrícolas⁴². Esta última, ya no se encuentran activa. Por lo cual, en este periodo *inicial*, tal como se complementa con los relatos en las entrevistas de los dirigentes sindicales, de cierta manera coincidió, primero, la conformación de nuevos sindicatos de empresas; y segundo, la articulación de estos sindicatos de empresas, que compartían alguna unidad productiva (empresa o grupo empresarial) o sector industrial, en Federaciones Sindicales (siendo esta figura, una organización colectiva de “segundo nivel”).

En este periodo *pre-federación*, en relación a los antecedentes recopilados por medio de distintos informantes, no se puede comprender la constitución de la FENASITRAIN sin considerar estos tres hitos que mencionamos.

³⁹ Hemos solicitado por transparencia, el número de escuelas sindicales y charlas o capacitaciones que ha realizado la Dirección y la Inspección del Trabajo, desde el año 2000 a nivel regional y por ciudad. Con el fin de verificar si en este periodo de años, segundo gobierno de Bachelet, hubo un cambio significativo en la cantidad de actividades relacionado al fomento de la actividad sindical.

⁴⁰ “*Federación nacional de sindicatos de trabajadores industriales y afines de Chile*”, que se constituyó el 24/06/2015.

⁴¹ Estos casos son la “*Federación de sindicatos de trabajadores unidos del retail ,supermercados y del comercio*”, que se constituyó 14/01/2015; y “*Federación nacional de sindicatos SMU*”, constituida el 05/07/2016.

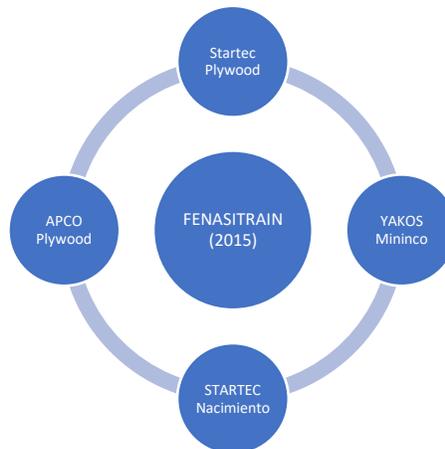
⁴² Nos referimos a la “*Federación de sindicatos agrícolas sector Malleco norte*”, constituida el 30/12/2014. Pero que entró en estado de “receso”, por falta de renovación de la directiva sindical, el 24/10/2018.

En las siguientes ilustraciones se grafican los cambios, o el paso, de los sindicatos de base de una federación a otra. También, nos llama la atención de la similitud de los nombres de ambas federaciones. Sin embargo, se debe a que comúnmente las organizaciones sindicales se apegan, casi al pie de la letra, de los formatos “modelos” de estatutos que facilita la Dirección del Trabajo⁴³

Figura 7: Sindicatos fundacionales que estaban afiliados a otra Federación



Figura 8: Fase inicial de la Federación, año 2015



⁴³ Modelo Estatuto Sindicato Interempresa. Dirección del Trabajo. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-117361.html>

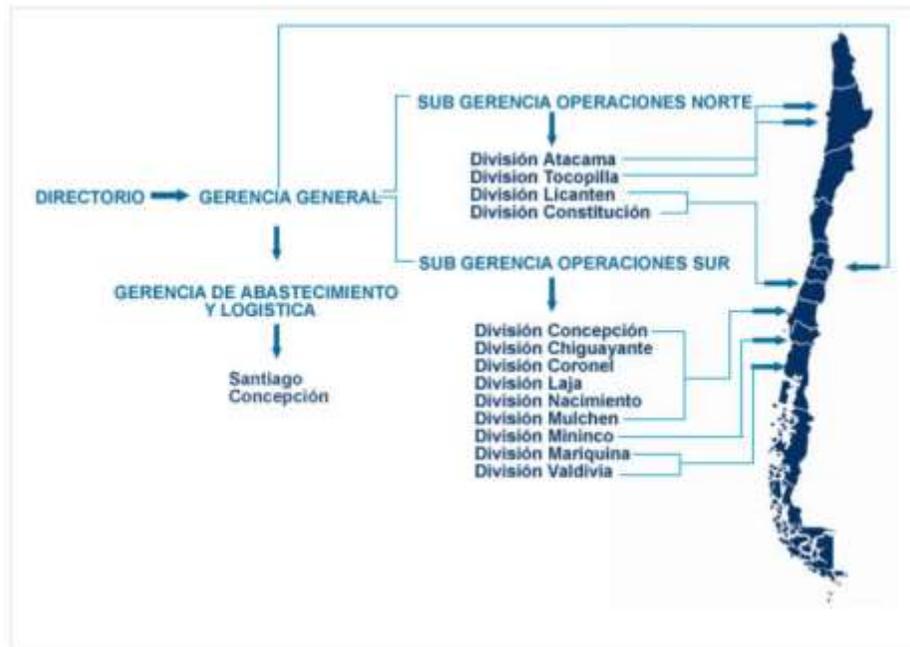
Tabla N° 2: Descripción de los sindicatos fundacionales de la FENASITRAIN

Nombre	Fecha de Constitución	Actividad	Cantidad de afiliados		
			Hombres	Mujeres	Total
<i>Sindicato de establecimiento APCO PLYWOOD</i>	17 de febrero 2014	Operación de maquinaria (grúas y cargadores frontales) al interior de la empresa principal.	38	0	38
<i>Sindicato de trabajadores empresa Yakos Mininco</i>	19 de diciembre de 2011	Operación (clasificación de madera) y transporte de manera por camiones.	34	2	36
<i>Sindicato de empresa Startec S.A. División Nacimiento</i>	07 de septiembre 2008	Operación de maquinaria (grúas y cargadores frontales) y transporte de manera por camiones.	38	0	38
<i>Sindicato empresa Startec S.A. Planta PLYWOOD</i>	03 de agosto de 2008	Operación de maquinaria (grúas y cargadores frontales) al interior de la empresa principal	75	0	75
TOTAL			185	2	187

En este primer momento de la Federación, los sindicatos “APCO Plywood” y “APCO N°2” comparten dependencia laboral con una misma empresa: “Andres Pirazzoli y Cía. Ltda”⁴⁴. Esta empresa se ha especializado en proveer “servicios mecanizados” para empresas forestales y la minería. Estos dos sindicatos, que comparte dependencia en las relaciones laborales, se conformaron con 12 años de diferencia. Esto se debe a que el suministro de “servicios de ingeniería y logística” como también de “trabajadores”, se dieron de manera diferenciada en relación al establecimiento y tareas a ejecutar en la empresa principal (o mandante).

⁴⁴ Página WEB corporativa. Recuperado el 8 de febrero de 2019, disponible: <http://www.apco.cl/index.php>

Imagen N° 2: Operaciones de la empresa "Andrés Pirazzoli y Cía. Ltda"



Fuente: APCO.cl [<http://www.apco.cl/organizacion.php>]

Liderazgos emergentes: iniciativa y trayectoria

“De hecho, las elecciones como para ser... para tener los cargos dentro de la directiva fue democráticamente con el dedito (risas) o sea tú tienes que ser” (Exequiel, presidente Sindicato FRUSAN, 06 de febrero 2020).

Los liderazgos de los actuales dirigentes sindicales, así como se explicita en la cita anterior, se puede entender como un liderazgo de “coyuntura” donde se ratifica, y legitima en términos formales con una votación posterior, a la persona que tiene un mayor disposición y carácter para comunicarse con las jefaturas, con un objetivo a corto plazo (Baltera, 2016: 65). Liderazgos que son mandatados para hacer comunicar el interés de las bases sindicalizadas que, en los casos de los sindicatos estudiados, persiguen su primera negociación colectiva.

“yo me planteé cuando me eligieron como representantes de ellos, fue de que... yo tenía que unir a la gente, unir a los trabajadores. Fortalecerlos, hacer una base, y que llegara alguien nuevo al directorio, en la segunda negociación, lo cual ellos se sentarían a negociar. Porque mi experiencia como sindicalista, en este caso, era nula. Yo no sabía nada de leyes. el conocimiento que tengo fue a través del tiempo, a través de las capacitaciones que fuimos solicitando” (Patricio Castillo, presidente Sindicato APCO N°2).

Posteriormente a este hecho, los dirigentes sindicales nos comentan que se comenzaron abocar en su “formación” como dirigente sindical. Es decir, se comienzan a interesar en participar en distintos seminarios sobre temáticas laborales (legislación laboral, higiene y seguridad, principalmente), como también en las escuelas sindicales que *ofertan* las distintas instituciones (Inspección del Trabajo y Dirección del Trabajo) que dependen del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, con el objetivo de mejorar sus capacidades sentarse frente a los jefes o gerentes para exigir el cumplimiento de la normativa laboral, y negociar mejoras en las condiciones de trabajo.

“¿por qué nos afiliamos a la federación? parte de un desconocimiento, y de un temor hacia la empresa. Porque la empresa está muy bien asesorada legalmente, tienen buenos abogados. Entonces nosotros necesitábamos un respaldo más, no tan solo los trabajadores del sindicato, porque de esa forma era muy fácil que la empresa nos disolviera” (Exequiel, presidente Sindicato Frusan, 06 de febrero 2020).

En el caso de los sindicatos que se han constituido luego de la existencia de la FENASITRAIN, la acción que realizan los dirigentes sindicales es generar la instancia de vinculación formal con la federación, mediante la votación – por medio de la asamblea – de que el sindicato en cuestión se afilie la FENASITRAIN.



Fotografía 1: Afiliación Sind. Panales Angol, 27 de marzo 2017

La última instancia colectiva a que hemos podido asistir, fue a las votaciones para la elección de la directiva del Sindicato PROIMAD, realizado en día miércoles 04 de marzo. Este proceso se realizó en la *cochera* de la casa de uno de los trabajadores sindicalizados, dónde se hizo presente el ministro de fe (trabajador de la Inspección del Trabajo), para llevar el acta de votación válida que posteriormente se actualiza en el padrón de los sindicatos que lleva la institucionalidad estatal a cargo.

Durante nuestras inmersiones en el campo, hemos podido observar dos instancias de elecciones. La primera fue el 25 de julio del año 2019, cuando visitamos al “Sindicato Startec Plywood”, donde iban en competencia dos listas con candidatos a dirigentes. Sin embargo, esta última instancia de observación – del Sindicato PROIMAD – solo fue una lista candidata. Es decir, los dirigentes actuales fueron a la reelección (ver fotografía N°2).



Fotografía 2: Elecciones de directiva sindical. Arriba: reelección directiva Sindicato Startec Plywood” (25 de julio 2019). Abajo: reelección directiva sindicato PROIMAD (04 de marzo 2020)

En estas imágenes tomadas durante la jornada de votación, explícita una condición transversal de los sindicatos que conforman la Federación que nos encontramos estudiando: no cuenta con infraestructura básica para realizar este tipo de actividades organizacionales. Condición, que probablemente, no sea exclusiva de esta Federación Sindical, ni siquiera de una minoría de las organizaciones sindicales.

Por el contrario, probablemente sea un problema extendido en el mundo de las organizaciones sindicales en Chile. Uno de los elementos que podríamos vincular a la problematización de estos hechos, es la característica “patrimonial” de los sindicatos. Ya que, su principal fuente ingresos, dinero y distintas especies para el uso del trabajo sindical, proviene exclusivamente de las cuotas mensuales que aportan los trabajadores sindicalizados (socios). Tomando en

cuenta que los sindicatos de esta Federación cuentan con un promedio de 40 trabajadores, el monto de dinero que gestionan mensualmente no sobrepasa los 80 mil pesos chilenos mensuales (\$97 US aprox.)

Estructura y participación sindical

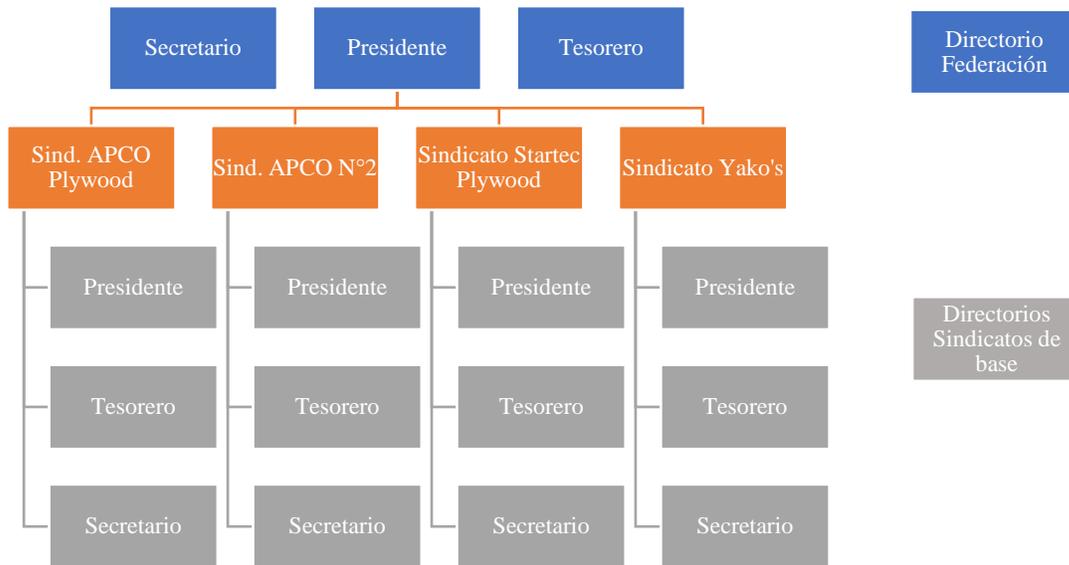
En nuestro caso de estudio, la estructura sindical, en términos formales, en relación a sus estatutos y su funcionamiento organizacional, se aprecia desde una lógica vertical. En este ordenamiento se identifican dos niveles de autoridad sindical: primero, a nivel de sindicato de base – del sindicato de establecimiento o empresa – tienen un directorio sindical conformado por tres dirigentes (presidente, secretario y tesorero), que son electos por los trabajadores de base afiliados a cada sindicato.

En un segundo nivel, arriba del esquema, se encuentran los dirigentes de la Federación sindical, quienes son electos por un electorado más acotado, que serían el total de los directores de cada sindicato base. Su legitimidad, en esta dimensión formalista, radica en que la organización ha forjado una estructura de representación delegada. Donde se va delegando la actividad sindical desde abajo hacia arriba. Es decir, existen dos niveles eleccionarios, con dos padrones de votos distintos por el estrato organizacional, que se traduce en dos tipos de dirigentes sindicales: (1) dirigente de sindicato base, electo por un padrón de voto mayor; y dirigentes de federación, electo por un padrón colegiado de dirigentes de base.

“nosotros hemos estado trabajando, aparte de las reuniones mensuales que tenemos como Federación ... ahí se exponen todos los puntos que sean más o menos ... que representen la disconformidad de los trabajadores, y se conversan y presentan con todos los directores” (Octavio Díaz, secretario Sind. Startec Plywood).

Esta delegación, por parte de las bases, de la implicación en actividades sindicales, al contar con personas electas para esto, genera instancias muy limitadas para pasar de la representación hacia la participación de las bases. Participación que queda limitada al nivel del sindicato de base, estipuladas a una asamblea o reunión “ordinaria” mensual, donde existen un encuentro general entre los “representados” y “representantes”.

Figura 9: Estructura organizacional FENASITRAIN



Es decir, según lo explorando por medio del contacto con los informantes en el trabajo de campo, los trabajadores de base, de cada sindicato, no participan en instancias “federadas”, como una especie de reunión o asamblea ampliada, donde participen en un mismo momento y lugar trabajadores afiliados de distintos sindicatos. Ya que el tratamiento que se le da a las inquietudes, necesidades o propuestas de los trabajadores de base, se comentan y se abordan en las reuniones de la federación donde solo participan los dirigentes sindicales, como lo expresa Octavio Díaz, secretario del sindicato Startec Plywood.

“igual hemos tenido reclamos, o sea no reclamos, sino que preguntan ¿Cuáles son los beneficios que realmente la federación está entregando? Sí, estamos claros que

es difícil, porque es un proceso largo igual... el tema es que igual ¿qué pasa con todas las lucas que se juntan? ¿en qué se invierten? ¿cuáles son los gastos?” (Octavio Díaz, secretario Sind. Startec Plywood).

La forma más común para encuentro entre “representados” y “representes de la federación”, es cuando dirigentes del directorio de la federación (presidente, secretario y/o tesorero) se presenten y participen en las asambleas de cada sindicato de base. Política organizacional que se intentó realizar de manera sistemática, recién, desde mediados del año 2018. Como respuesta a los cuestionamientos que comenzaban a aparecer en las asambleas mensuales de cada sindicato.

Es decir, podemos entenderlo como un proceso vinculación vertical, de arriba hacia abajo, que se contrapone por la lógica – también vertical, pero de abajo hacia arriba – de representación que sustenta la legitimidad de las direcciones sindicales.

Esta escasa vinculación *presencial* entre los representados y representantes de la federación, se erosiona – con mayor evidencia, en los últimos dos años (2018-2019) – por un sentido instrumentalista de la afiliación sindical. Que se traduce no tan solo en un vínculo electoral-representativo, sino también económico: una *inversión*.

“igual hemos tenido reclamos, o sea no reclamos, sino que preguntan ¿Cuáles son los beneficios que realmente la federación está entregando? Sí, estamos claros que es difícil, porque es un proceso largo igual... el tema es que igual ¿qué pasa con todas las lucas que se juntan? ¿en qué se invierten? ¿cuáles son los gastos?” (Octavio Díaz, Secretario Sind. Startec Plywood).

“Hace un año aproximado. Hace un año empezaron a solicitar que es lo que estaba haciendo la organización. En este caso, la Federación ¿qué es lo que estaba haciendo? Y nosotros ¡puta! Pocas reuniones, no había un tema claro que estuviera enfocando. Solamente había una mesa industrial que se estaba llevando a cabo, que no ha tenido muchos frutos. Las otras organizaciones, también se empezaron a

desvincular. Yo creo que, por lo mismo, por qué no hubo un objetivo claro” (Patricio Castillo, 20 de agosto 2019, Presidente Sind. APCO N°2)

“En las últimas 2 reuniones de la asamblea, intentamos nosotros buscar una solución, buscar los pros y los contras para la gente, y ellos dicen <<no, no y no>>. Pero sí, le explicamos a la gente que por el hecho de que nosotros nos salgamos, no quiere decir que en un tiempo más, o quien sabe, podamos volver a entrar a la Federación” (Marcelo González, Tesorero Sind. APCO N°2).

En este tipo de comentarios, que es algo generalizado y aborda como un problema por los dirigentes sindicales, y que se convirtieron en los argumentos de las bases del sindicato APCO N°2 para votar la desafiliación de su sindicato con la federación, se aprecia la problemática suscita por la no justificación "material" de la *inversión* de los descuentos sindicales. Puede comprenderse en un sentido instrumental de cierta racionalidad que prima entre cada sujeto sindicalizado, al considerar los descuentos monetarios como un "inversión" que dará réditos materiales al corto o mediano plazo.

En este sentido, frente a este tipo de racionalidad, es que los dirigentes sindicales no han podido "justificar" estos descuentos y rol que tendría la federación con sus sindicatos en un sentido más allá del límite – no menos importante, por cierto – de los procesos de negociación colectiva. Un sentido que podría haberse vinculado con integrar a trabajadores de base a los procesos de formación sindical, tales como escuelas sindicales, foros, seminarios, entre otros. Con el fin de socializar un sentido de justificación de cada sindicato base, y de la propia federación, vinculado a la dimensión social a la que está sujeta estas posibilidades de organización colectiva. Es decir, hacer parte a los trabajadores de base – más allá de su condicionamiento de sujetos financieristas por medio de sus cuotas sindicales – al proceso de organización sindical en la provincia Malleco (norte de la región de La Araucanía), que se ha visto en la última década.

Este tipo de discursos que hemos revisado, literalmente, se asemejan con los encontrados por Buroway (1989) en su experiencia laboral como trabajador mecánico de un taller industrial en Estados Unidos, dónde sus colegas de trabajo le comentaban que *“el sindicato sólo sirve para sacarte un dólar al mes”* (Buroway, 1989: 141).

Aquí podemos deslizar cierta crítica a los dirigentes sindicales, que son – en cierto sentido – “víctimas”, de su propias acciones y discursos, de la dificultad que les presenta para “controlar a la gente” (bases), enfrentándose a los constantes cuestionamientos en las asambleas, y hasta llegar al límite de que el voto de la asamblea sea para desafiliarse. Los dirigentes sindicales, a nivel de base y federación, han reforzado y - desde su inicios - justificado la existencia de cada sindicato en relación a la capacidad, y la facultad legal, para propiciar negociaciones colectivas con cada empresa subcontratistas.

Esto se refleja, a su vez, que la mayoría de las bases que buscan afiliarse, o "entrar" al sindicato, lo hacen en vísperas de la preparación de la negociación colectiva.

“El problema que nosotros tenemos con la Federación, es que ellos me reclaman de que ellos [trabajadores de base] ya tienen el contrato indefinido y quieren entrar al tiro al sindicato. Pero yo les digo ¿cuál es el beneficio de entrar al tiro al sindicato? Cuando ellos no tienen ningún beneficio. El beneficio lo estamos recibiendo los 30, con los bonos de turno... a ellos no les dan. Y tú qué me dices, si los hago entrar a todos y luego la van a cargar conmigo... “oye Riffó ¿por qué no me dan el bono de movilización?” entonces ¿Qué le digo yo? Espérense hasta la nueva negociación para incluirlos” (José Riffó, presidente Sind. Yako’s Mininco).

Esta referencia alude a un sentido “benéfico” que implicaría afiliarse, o, términos de la legalidad laboral chilena, hacerse *socio*, de un sindicato. Sentido que se desprendería de que lo que se negocia colectivamente en cada cláusula

son beneficios para las personas que se encuentran en el listado anexo al contrato colectivo. Listado que, en la práctica⁴⁵, en estas negociaciones, se mantiene inamovible hasta una nueva negociación colectiva. Sin embargo, esa posibilidad de extender las cláusulas del contrato de colectivo a trabajadores de no sindicalizados al momento de la negociación colectiva, ha dado para un extenso debate en relación a su posible uso como una práctica antisindical, ocupada por empleadores, que vulnera la autonomía y la libertad sindical (Henríquez, 2014: 41).

En Chile, según análisis de la misma Dirección del Trabajo, señalan que las principales denuncias por prácticas antisindicales son principalmente de dos tipos de vulneraciones al derecho de la “libertad sindical”: (1) prácticas que obstaculizan la creación de un sindicato, o de la práctica de organización colectiva; y (2) prácticas que obstaculizan funcionamiento de la organización ya constituida (Baltera, 2016: 20).

De esta manera son incluidos en la nómina que va al anexo del proyecto de contrato colectivo, con el fin de ser parte de los "beneficios" de estar en el sindicato. A este tipo de estatus, el mismo Buroway le ha dado el tratamiento de un proceso de constitución de un “*ciudadano industrial*” (1989: 143). Como la conversión, o resignificación de los individuos como sujeto de una clase, a individuos sujetos de obligaciones y derechos individuales dependientes a la relación formalizada con sus dos contrapartes inmediatas: (1) el sindicato que vela por la defensa, y petición, de estos derechos; y (2) por parte de la empresa,

⁴⁵ A pesar de que, en el Código del Trabajo, en el Art. 322, inc. 3, posibilita “*El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical*” (pp. 179).

con la cual se refuerzan sus obligaciones estipuladas mediante cada contrato individual de trabajo, pero esta vez por un nuevo "contrato colectivo".

Por lo cual, según este tipo de discursos, carecería de un-otro sentido afiliarse a los sindicatos en periodos del año donde no se encuentra activa algún tipo de negociación colectiva (reglada o no reglada).

Sobre los sindicatos de base

Todos los dirigentes sindicales entrevistados, nos comentan en relación a la participación de las bases en cuestiones sindicales, podríamos problematizados mediante de dos dimensiones. La primera vinculada al formalismo sindical, que se expresa en las reuniones o asambleas⁴⁶ "ordinarias" y "extra ordinarias", estas últimas muy poco frecuentes. En el último año, 2019, ningún sindicato realizó asambleas "extra ordinarias".

Estas instancias formalizadas, se realizan una vez al mes y son convocadas con un mínimo de 7 días a la fecha de realizarse. Esta tarea de convocatoria principalmente radica en el secretario del sindicato. En términos de disposición física, el ordenamiento de la asamblea, o de estas reuniones ordinarias, son con una mesa al frente, donde se encuentran sentados los dirigentes del sindicato base (presidente, secretario y tesorero), frente a una audiencia de trabajadores de base sentados en sillas individuales.

⁴⁶ Según que podemos constatar en el análisis de las entrevistas, y en las conversaciones coloquiales con los sindicalistas, los conceptos de reunión y de asambleas son empleados como sinónimos. Es decir, no le significa una diferenciación conceptual que podría vincularse a la realización de una *asamblea* en términos de una acción política, a diferencia de lo que podría interpretarse las acciones que realizan en una *reunión*, que podría entenderse en términos de gestión o de acciones administrativas.



Fotografía 3: (izquierda) Asamblea Sind. APCO Plywood (29/11/19) y (Derecha) Presentación última oferta de negociación. Sind. Frusan (13/12/19)

El procedimiento es casi idéntico en todos los sindicatos de base, donde el secretario pone el aviso impreso de la reunión (o asamblea) mensual en el diario mural de los talleres de sus respectivas empresas contratistas, donde se detalla el día, el lugar y los *horarios* de las reuniones. Ya que, como todas estas empresas trabajan con turnos rotativos, es decir mañana-tarde-noche, lo común es realizar la misma reunión 2 o 3 veces en el mismo día. Con el fin de entregar la información, y generar las condiciones *para esta participación* a la mayor cantidad de trabajadores posibles. Entonces, por ejemplo, se pueden juntar en un mismo momento a los trabajadores que van de *salida* del turno de la mañana con los trabajadores que van de *entrada* al turno de la tarde. Y dejando otro horario para los trabajadores que *entran* al turno de la noche.

En este tipo de instancia, es dónde las bases pueden participar levantando las manos, para solicitar la palabra, para comentar los puntos que van tratando los dirigentes sindicales.

Esta participación en *la* instancia sindical mensual, también es (re)forzada por la aplicación de multas económicas para cada trabajador *socio* del sindicato. Es decir, un recargo a la cuota sindical del trabajador que no asista a las reuniones citadas formalmente. Sobre esta última dinámica sindical, se

encuentra concebido – por parte de la institucionalidad estatal – como una competencia legal derivado del derecho de autoregulación y autotutela de cada organización sindical, explicitada como una medida *disciplinaria* o de *sanción* para sus miembros, por medio de los estatutos de cada sindicato⁴⁷. En esta dimensión aspecto sindical, relacionada a la participación de las bases en espacios sindicales, también podemos observar el factor monetario se ha formalizado e institucionalizado, desde la propia autonomía sindical, como un dispositivo de reforzador para la asistencia, o un obstaculizador para el ausentismo en este tipo de instancias colectivas.

Un segundo tipo participación de las bases en la gestión sindical, o principalmente en su vinculación con los dirigentes sindicales, refiere a la comunicación relación más cotidiana al nivel del piso de la fábrica. Donde son comentados problemas inmediatos que están relacionados con las condiciones de trabajo. Tales como los problemas con la temperatura en verano al interior de las “naves” – como le llaman las instalaciones techadas de la empresa principal – para gestionar y fiscalizar, por parte de los dirigentes sindicales, el funcionamiento de los ventiladores; o con la lluvia en el invierno para trabajar en la “cancha” – parte de la empresa principal que no se encuentra techada – donde se acumula barro y presenta riesgos para las maniobras con la maquinaria.

“bueno, el supervisor de cada turno se acerca a las personas, en este caso a los que tengan en el impase, y ahí hablan con ellos o con el que esté de líder de ese grupo, y de hay pasa a hablar con el administrador de contrato. Y de hay, Planta, hace sus reclamos... son dos tipos reclamos, tanto interno como externo. Y a las finales igual llegan a nosotros, llega con los dirigente para ver si nosotros podemos ordenar a la gente, que le digamos que “no sigan haciendo eso”. Pero ahí tenemos que ser

⁴⁷ Art. 232, inc.2 “El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical” (pp. 149).

estrategicos, porque a las finales igual si nosotros detenemos a la gente, se dan cuenta que tenemos peso como líderes. Entonces de esa forma hemos trabajado” (Octavio Díaz, secretario Sind. Startec Plywood).

Acá donde los trabajadores del turno se comunican con los dirigentes sindicales para evidencien las condiciones denunciadas, y que se comunique con empresa contratista y el “supervisor del turno” de la empresa principal para gestionar algún tipo de solución a los hechos denunciados, principalmente ligados riesgos del trabajo que aparecen en el turno tras turno de trabajo.

Sobre este último punto precisamente, el día 11 de mayo del presente año, ocurrió un accidente de trabajo a uno de los trabajadores (un operador de “cargador frontal”) del Sindicato APCO Plywood, que culminó con la maquinaria volcada, pero sin daños graves a la salud del operador. En las siguientes fotografías, que fueron tomadas por trabajadores del turno, y posteriormente difundidas en la página de Facebook⁴⁸, acompañado de un comunicado, de la FENASITRAIN, se aprecia la magnitud del accidente. Sin embargo, dos días antes del accidente, un dirigente sindical del Sindicato APCO Plywood, había capturado la siguiente fotografía para “dejar evidencia” del mal estado de la cancha de acopio de madera que contribuye a la dificultad de la maniobra de estos cargadores frontales.

⁴⁸ Página de Facebook de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines (FENASITRAIN) [www.facebook.com/fenasitrainangol/]



Fotografía 4: Accidente de maquinaria "cargador frontal" de la empresa subcontratista "APCO Plywood" (11 de mayo 2020)

Precisamos señalar que nuestro objeto de estudio refleja características trascendentales del modelo laboral chileno. Específicamente, a las características transversales de las organizaciones sindicales en Chile. Es decir, un paralelismo sindical exacerbado y reducido a nivel establecimiento o lugar de trabajo. Teniendo como resultado, organizaciones sindicales pequeñas, en términos de cantidad de afiliados (con un promedio menor a los 40 “socios” por sindicato), que determina ciertas *fragilidades* (Julián, 2018) del accionar sindical, específicamente en términos de recursos y patrimonio.

El problema de la democracia sindical, nos advierte Hyman (1975), no se puede dejar el análisis solo con base al comportamiento interno del sindicato, ni en términos formalistas (estatutos y tradiciones organizativas) ni por elementos sociodemográficos del grupo de personas que se encuentran “organizadas” (caracterización de los sindicalistas) (1975: 84).

Este alcance, sobre los aspectos estructurales, que realiza Hyman (1975) tiene implicancias epistemológicas en la realidad que se busca estudiar. Lo cual señala de la siguiente manera.

"Al dejar de lado la significación de determinantes estructurales más amplios, entonces se atribuyen con facilidad los fallos de la democracia a características personales de los miembros o de los dirigentes: <<apatía>> por una parte, <<corrupción>> o <<arribismo>> por otra. Sin embargo, permanecer a este nivel de análisis más que explicar es moralizar" (Hyman, 1975: 84)

En relación con lo anterior, deberíamos intentar comprender el comportamiento de los sujetos sindicalizados en relación al contexto nacional y regional. Donde, a nivel regional, los sindicatos han comenzado a ser un nuevo actor social que está logrando *mantener* su presencia en el norte de la región de La Araucanía. Es decir que, desde su constitución, y en la actualidad, sigue habiendo poca referencia sindical que los inspire su desarrollo (ver apartado IV.f.).

Capítulo IV: Subcontratación

IV.a. Subcontratación y atomización sindical

En el año 2015 se produce un importante salto cuantitativo en la Federación. Pasaron de ser cuatro sindicatos con una representación de 187 trabajadores/as, a ser una Federación conformada por ocho sindicatos, llegando a representar a casi 500 trabajadores/as subcontratados en distintas operaciones de la empresa Forestal Mininco. En relación con este proceso de crecimiento, los dirigentes sindicales nos comentan que luego del paro que hicieron en agosto de 2015 "*ganaron respeto*". Esta nueva visión que – según los dirigentes sindicales – obtuvo la Federación, posibilitó que comenzaran a acercarse

trabajadores de otras empresas subcontratistas para “hacerles consultas” sobre temáticas laborales, que principalmente se relacionaban al pago de horas extras, jornadas extraordinarias de trabajo, prestaciones sobre transporte y alimentación.

Frente a este posicionamiento que tomaba la Federación, y especialmente los directores sindicales (presidente y secretario), recomendaban a los trabajadores desorganizados, que se acercaban con sus consultas, que “juntaran, por lo menos, ocho trabajadores y formaran un sindicato”⁴⁹. Al momento de señalar esta recomendación, particularmente dos directores de la federación (presidente y secretario) se ponían a disposición para realizar asambleas informativas – la mayoría en sedes de Juntas de Vecinos, o en alguna casa de algún voluntario – para los trabajadores interesados. De esta manera, también, les ofrecían, una vez que se constituyeran como sindicato, afiliarse y ser parte de la FENASITRAIN.

Durante este proceso de crecimiento de la Federación, su principal actividad fue participar en negociaciones colectivas con las distintas empresas subcontratistas, asesorando a los sindicatos que recién se habían organizado. También entre los años 2016-2018, se terminaban los contratos colectivos que habían negociado anteriormente, de manera aislada, los cuatro sindicatos fundadores de la Federación que fueron negociados con una duración entre 24 a 30 meses de duración. Es decir, durante este periodo de años se vieron implicados en tres negociaciones colectivas por año.

⁴⁹ Código del Trabajo. Art. 227. “La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella. No obstante, lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito”.

Esta *táctica*, nos señalan dos dirigentes de los sindicatos fundadores (APCO Plywood y APCO N°2), se realizaba ya que, en estos primeros años, la idea de crecimiento era “agrupar a afiliar a todos los trabajadores subcontratados y forzar una especie de negociación ramal”. Este objetivo, se traduce en establecer un escenario, y condiciones favorables, para que la Federación negociara, en representación de los trabajadores subcontratados, directamente con la empresa mandante (Forestal Mininco), y no solo con las empresas subcontratistas.

IV.b. Articulación sindical

Los vínculos sindicales que se han podido configurar fuera del sector económico (industrial-forestal) desde el cual se ha perfilado la Federación, son principalmente en el sector del comercio, específicamente el de los supermercados; y el sector de servicios de alimentación de los establecimientos educacionales de la zona. La vinculación con el sector de los sindicatos de los supermercados, se da por medio del contacto con la Federación del Retail de Angol. Mientras que con el sector del servicio auxiliar de alimentación se da por medio del sindicato de Inter empresa de manipuladoras de alimento. Estas dos organizaciones sindicales tienen su domicilio en la ciudad de Angol.

Gráfico N° 6: Cantidad de sindicatos activos, comunas de Angol y Collipulli, según años de constitución

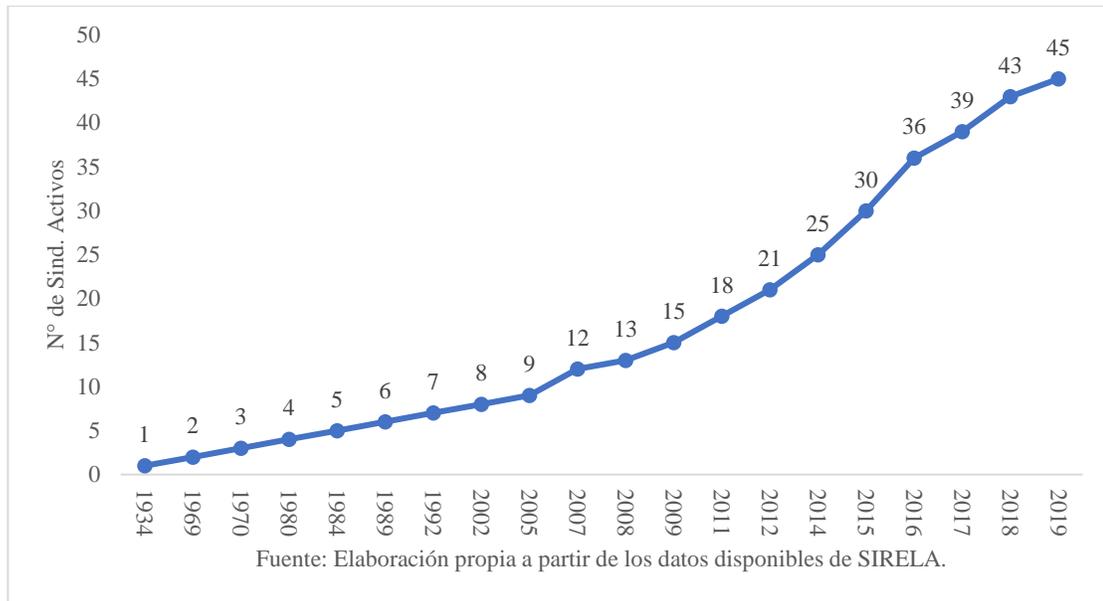
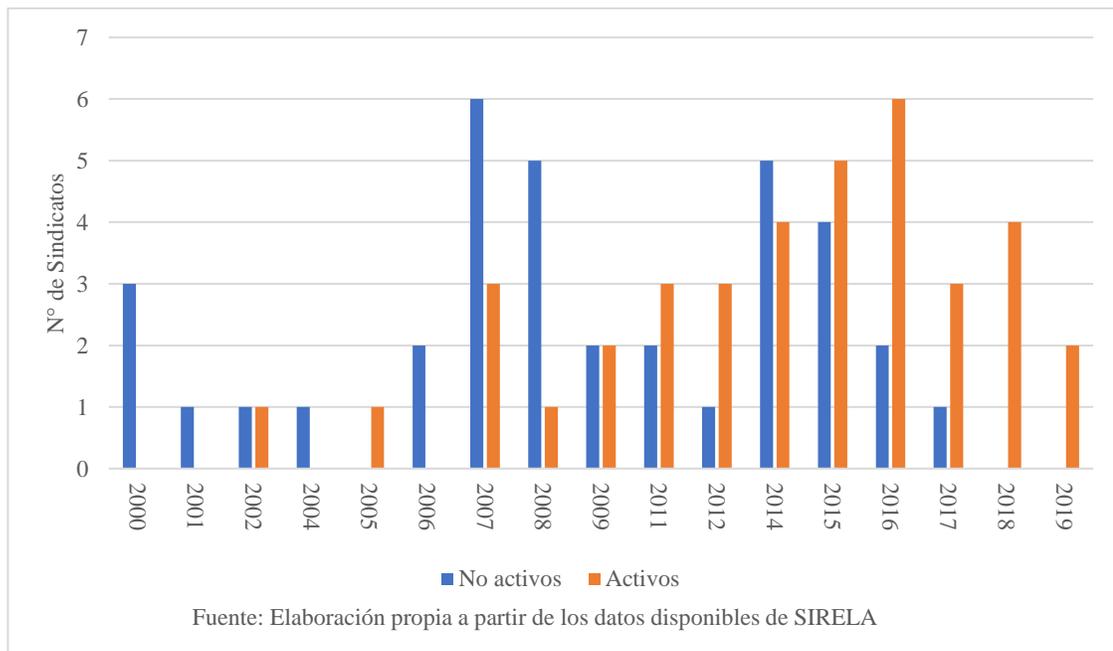


Gráfico N° 7: Cantidad de Sind. Activos y No Activos, comunas de Angol y Collipulli, según años de constitución



Estas gráficas nos ayudan a considerar el “contexto sindical”, en términos de la existencia de organizaciones sindicales, de la zona norte de la región de La Araucanía. Se puede observar la reciente presencia o, mejor dicho, existencia de sindicatos en la zona de estudio. En el primer gráfico se aprecia la tendencia

de crecimiento de la cantidad de sindicatos activos, sobre todo en la última década. De los cuales 11 sindicatos están relacionados a la FENASITRAIN (ver anexo N°6). Mientras que, en el segundo gráfico, también se puede apreciar una prematura “caducidad” de los sindicatos en la zona. Ya que, tomando en cuenta, desde el año 2000, la gran parte de los sindicatos constituidos (creados) en la primera década se encuentra en una condición de “no actividad”⁵⁰. Es decir, en las dos últimas décadas, en esta zona, se han logrado constituir 66 organizaciones sindicales⁵¹, de las cuales casi la mitad (30) se encuentran “no activos”.

Podríamos aventurarnos en señalar una “corta vida” de los sindicatos de la zona, cuestión que debería revisarse minuciosamente en relación a las bases de datos disponibles en la región y el país. Con el fin de esclarecer, a lo menos, el promedio de duración del estado “activo” de los sindicatos en La Araucanía y en Chile. Además de la revisión de una posible discusión sobre el tema a nivel internacional. Sin embargo, en términos cualitativos sería necesario realizar una apreciación, ya que solo desde el año 2014 y 2015 existen organizaciones sindicales del estatuto de una Federación sindical, lo que debe considerarse en este tipo de caracterización, por medio de indicadores, en alguna zona o territorio determinado. Debido a que las federaciones de sindicatos podrían tener una mayor “resistencia” a la inactividad debido a los múltiples vínculos con distintos sindicatos de base que las sustentan.

⁵⁰ En esta categoría incluimos las cláusulas “en receso”, “disuelto” y “caducado”, según la nomenclatura ocupada por la Dirección del Trabajo para clasificar las condiciones de los sindicatos que han registrado.

⁵¹ Para el conteo consideramos los siguientes tipos de sindicatos: de empresa, de establecimiento, Inter empresa, transitorio, y federación sindical.



Fotografía 5: Reunión Directorio FENASITRAIN, 26 de marzo 2017, oficinas de la Inspección Provincial del Trabajo (Angol)

Este tipo de vinculación que se estructuró con la FENASITRAIN, con estos sindicatos de la zona, comenzó o se dio de manera paralela a la constitución de nuestra federación de estudio, por medio de los encuentros en las reuniones que se convocaron en la oficina de la Inspección del Trabajo. Siendo clave este espacio institucional-estatal para la configuración de relaciones intersindicales, ya que en los primeros dos años – especialmente bajo la dirección de ex jefe de oficina que se entrevistó – se facilitaban la sala de reuniones para el uso de los sindicatos.



Imagen N° 3: Imagen N° 3: Encuentro de dirigentes del sector forestal (8 de septiembre 2017)

De esta manera, se podría problematizar una especie de fomento vertical para crecimiento sindical, en términos cualitativos – apoyando los procesos de transición de sindicato hacia el estatuto de federación – y por medio de la convocatoria instancias de vinculación intersindical. En términos de acciones prácticas, la coordinación y gestión de estos vínculos se han cristalizado en la

decisión de la participación conjunta en algunas convocatorias de las dependencias de regionales del Ministerio del Trabajo. Principalmente a instancias convocadas en una lógica de diálogo social.



Fotografía 6: Mesas de diálogo tripartito (11 de julio 2019)

Además, se han logrado gestionar algunos seminarios públicos donde han contado con la participación, mediante la gestión de invitaciones, de destacados abogados laboristas, como también con personalidades políticas vinculadas de las discusiones públicas sobre las discusiones legislativas sobre el trabajo y las relaciones laborales. Este tipo de actividades les han tributado cierto capital social en términos de tribuna en los medios locales de comunicaciones como periódicos, radios y canales de televisión locales.



Fotografía 7: Conversatorio “40 horas” (28 de agosto de 2019), la ciudad de Angol

Este tipo de actividades en la que se encuentran involucradas las organizaciones sindicales, en términos cuantitativos, más representativos de los trabajadores del sector privado⁵² no se traduce en una participación masiva de los trabajadores de base que son representados por estos sindicatos. Es decir, el principal involucramiento de estas organizaciones en términos públicos, pero también en la creación y mantención de los vínculos con los otros sindicatos de la zona, pasan por la acción de los dirigentes sindicales. Y principalmente, por el presidente de la FENASITRAIN, teniendo una participación mucho más opacada de los otros colegas del directorio.

“Soy Mauricio... Mauricio morales, del tesorero del sindicato de Frusan... ehh lo mismo, vine para conocerlos. No conozco a nadie de la Federación, solamente a Damián (risas del grupo)” (Mauricio Morales, tesorero sindicato Frusan, 06 de febrero 2020).

Este tipo de afirmaciones ilustran las descripciones que veníamos realizando sobre la dinámica interna de la federación, que reafirma la

⁵² Esta discusión también la han tenido los dirigentes sindicales de esta Federaciones locales con los dirigentes zonales de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Precisamente en el seminario sobre la reforma a la jornada laboral, que contó con la presencia de la Diputada Comunista Camila Vallejos, algunos dirigentes encargados de la realización de la actividad (de la FENASITRAIN, de la Federación del retail, y del sindicato de manipuladoras de alimento) increparon a un par de representantes de la CUT por “intentar colgarse de la actividad no ayudaron a organizar”. La principal crítica que realizan los dirigentes de la FENASITRAIN, sobre la CUT, es que su representación de los trabajadores del sector privado es marginal, ya que sus bases son mayoritariamente trabajadores del sector público (trabajadores de instituciones del Estado).

concentración de vínculos en el presidente de la federación. es decir, la vinculación, ya sea por medio de los dirigentes nuevos y antiguos, de los sindicatos afiliados a la federación se realizar con Damián Triviño (presidente de la federación). Lo que ha configurado una práctica de baja cohesión en vinculaciones “entre” sindicatos afiliados, a pesar de ostentar un nivel horizontal. Entonces estamos frente una dinámica organizacional que se concentra en las acciones, experiencias, y vínculos del presidente de la federación, que se encarga de conectar a nuevos sindicatos y mantener a los que se está afiliados.

Este fenómeno se traduce en un problema organizacional debido a que esta concentración en el presidente, no implica ni siquiera a sus compañeros de directorio. Es decir, no delega responsabilidades en sus colegas directores, secretario y tesorero, de la federación. Lo cual ha reforzado una imagen personalista en la gestión, pero también en la representación, de la FENASITRAIN.

Este tipo de representación personalista de la FENASITRAIN, también tiene eco la representación virtual de las actividades de este sindicato. A pesar de que la FENASITRAIN cuenta con una página de Facebook (*fan page*), el perfil personal del Facebook del presidente de la Federación cuenta con un contenido mucho más actualizado de lo que se reproduce o difunde en la página “oficial” de la Federación. A continuación, se exponen algunas capturas de las actividades sindicales que se difunden por su perfil personal.

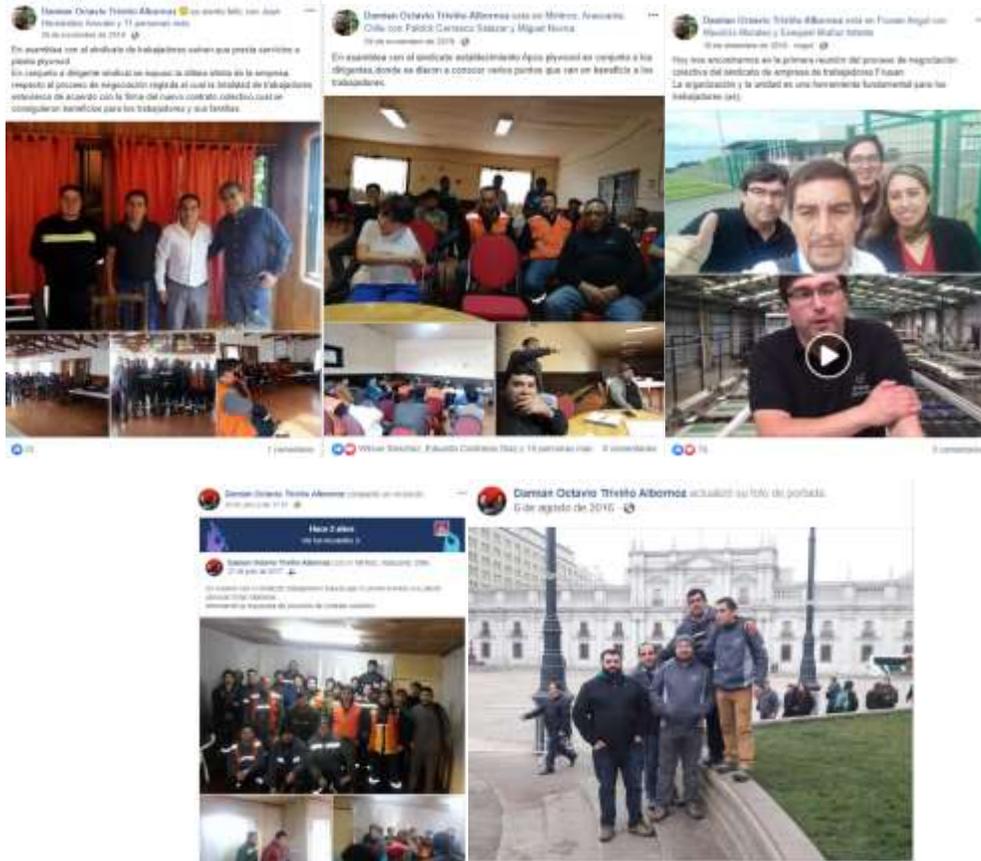


Imagen N° 4: Capturas de pantalla del perfil de Facebook del presidente de la FENASITRAIN

Al parecer, mediante estas prácticas en redes sociales, el perfil de Facebook “oficial” de la Federación pasó a ser el perfil del presidente. Sin embargo, en este hecho se podría apuntar a una responsabilidad compartida con sus colegas del directorio, ya que una de las supuestas funciones del secretario de la Federación es atender las plataformas de comunicaciones de la federación, principalmente el correo electrónico, pero también Facebook. Esto se comentó en las reuniones de directorio, a las que pudimos asistir durante el año pasado. Sin embargo, la página de Facebook de la federación sigue siendo actualizado de manera poco recurrente.

Este tipo de dinámica, también podría comprenderse en relación a la poca importancia que le dan como organización al aspecto comunicativo, en redes

sociales, de la federación. Es decir, reviste de mayor importancia el trabajo sindical de manera directa y personal con los colegas en las faenas.

Fotografía 8: Sede de Juntas de Vecinos (J.V.V.) dónde se realizan asambleas de trabajadores



Lo que hemos podido constatar, principalmente mediante de las observaciones participantes en las elecciones y asambleas de los sindicatos de base, se puede afirmar que el principal vínculo con algún tipo de organización territorial-local se ha dado principalmente con distintas “juntas de vecinos” de los sectores aledaños a las faenas, o de las localidades dónde viven los trabajadores sindicalizados. Esta vinculación está mediada por la transacción monetaria y el uso de la infraestructura de este tipo de organizaciones civiles. Infraestructura que adolecen los sindicatos, para realizar convocatorias como las asambleas ordinarias y extraordinarias, y las elecciones sindicales, para usar esos espacios como instancias de la discusión segura afueras del centro de trabajo. Este tipo de articulación con organizaciones territoriales, y especialmente en el uso de su infraestructura, interpretamos que está estrechamente relacionado con la falta de infraestructura sindical propia para realizar este tipo de actividades.

Vinculación y participación política

Los, y las pocas dirigentes mujeres, nos comunican que realizan una línea divisoria entre la política y el sindicato. Nos comentan que “*sabemos que nosotros, solo por el hecho de ser dirigentes sindicales, hacemos política*”. pero aseguran que es mejor separar las cosas. Principalmente, la justificación para realizar este silencio sobre la “conversación” o el “debate” político, apela principalmente a no generar un clima de discusión y de diferencias de opinión con los trabajadores de bases que asisten frecuentemente a las reuniones (asambleas).

La minoría de los dirigentes señalan que los sindicatos no tienen nada que ver con política. Sin embargo, la mayoría reconoce que el sindicalismo (podríamos entenderlo como un “estar sindicalizado) es una elección política que se hace personal y colectivamente, a pesar de no discutir.

Las diferencias que reviste esta discusión, se encuentran algo más “desarrollada” en relación a algunos discursos de dirigentes sindicales que señalan la descripción y diferenciación entre la política sindical, y la política partidista. La primera, según nos señalan los actores, está estrechamente vinculada con la relación y gestión que tienen sobre los intereses, y problemas, de sus socios sindicales con la empresa en términos de condiciones de trabajo, trato o relación interpersonal con colegas y jefaturas, como también en términos de la negociación – o renovación – de los contratos colectivos. Principalmente, relacionado a este primer tópico “político”, podríamos traer a colación la concepción de un “antagonista colaborador” (Anderson, 1969) que tendría el sujeto colectivo del sindicato, y en su expresión más cotidiana a los dirigentes sindicales que realizan las distintas gestiones.

Esto estrechamente vinculado a un sentido del dirigente sindical, reconocido como un actor político en el plano de la empresa, ya que tiene “poder”. Al parecer, el principal es el “poder” del reconocimiento como tal actor. Capacidad que podríamos entender que se fundamenta desde dos fuentes: la primera desde el reconocimiento social del colectivo de trabajadores que se organizaron, o actualmente están afiliados al sindicato existente; y segundo, desde el Código del Trabajo, es decir de una fuente legal. Lo que le provee un estatuto diferente del trabajador des-sindicalizado o cambien del trabajador de base sindicalizado. En este sentido, el dirigente sindical, desde la formalidad, se hace sujeto de un mayor número de atribuciones legales, como es un mayor rango de protección laboral, en el sentido de la protección o estabilidad de su puesto de trabajo; como también, se hace sujeto del derecho a “ser escuchado” por la empresa. Este “reconocimiento” representa una imposición legal a la empresa, normando la relación, de responder a distintos requerimientos que se emane del sindicato. Imposición que se traduce responderles correos, llamadas, y solicitudes de reuniones o juntas con los jefes o representantes de la empresa.

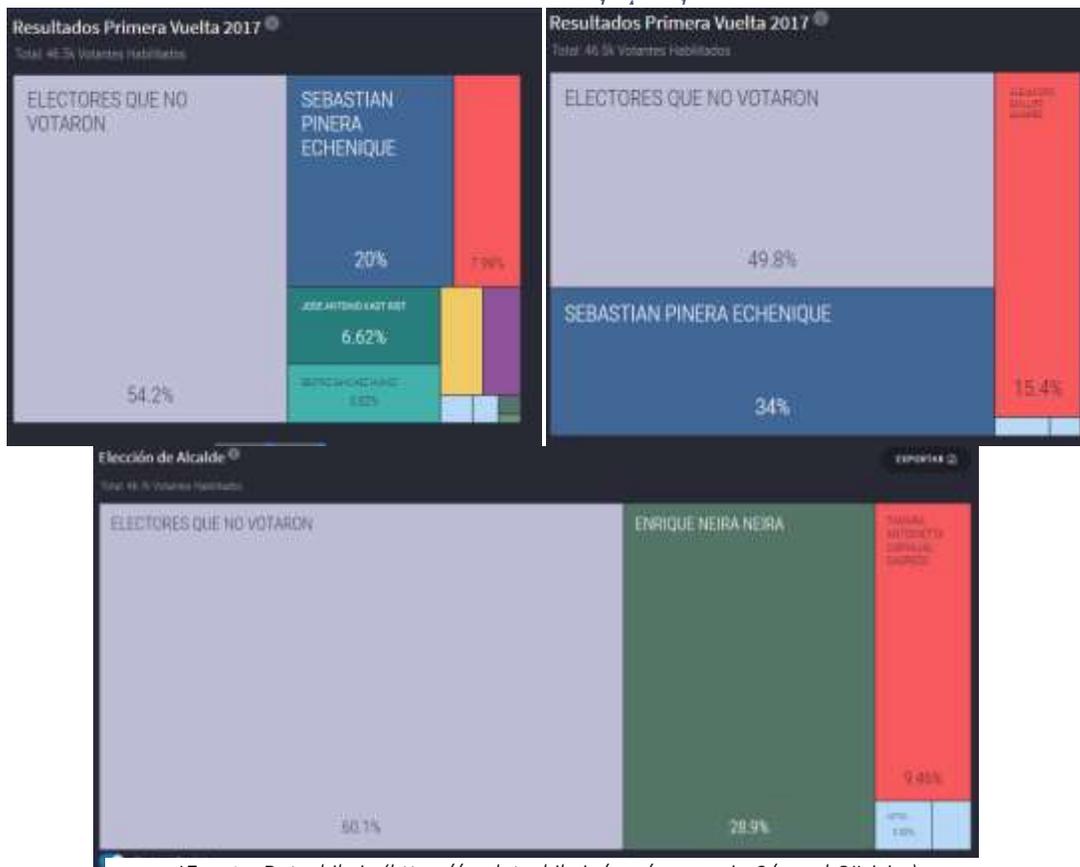
Este poder de ser escuchado no es muy afectivo, a pesar de que, en teoría, o mejor dicho en la norma, se les reconoce a los trabajadores este derecho fundamental. Sin embargo, en este tipo de análisis en lo *práctico* se evidencia que la dificultad que significa poder conversar, o intentar influir en el cambio de las condiciones de trabajo, en el trato o relaciones con colegas o jefaturas, de manera individual. Dificultad que se ha manifestado, reiteradamente, como una de las “justificaciones” para organizar los sindicatos, y así – como señalan los entrevistados – “tener una voz”.

Mientras, que la segunda expresión política que logran identificar, y comentar, es la “política partidista”. Está vinculado con la noción u opinión de

que todo lo político es malo. En el contexto chileno, una de las tesis interesantes, a nuestro juicio, que se ha desarrollado por más de dos décadas, es la tesis sobre la separación de entre la política y lo social (Castiglioni, 2020: 78-79).

Es decir, no es tan solo un proceso de secularización a-política que se da en los sindicatos, sino más bien en la sociedad chilena en general. Algunos de los indicadores más evidentes, vinculados a este fenómeno de “desinterés político” se evidencia en las altas tasas de abstencionismo en las votaciones locales y nacionales. A continuación, se presentan las gráficas relacionadas las votaciones sobre elecciones de presidenciales, senadores, diputados y alcaldes. Expresando el abstencionismo transversal para cualquier elección de cualquier *autoridad*.

Imagen N° 5: Resultados de “participación cívica” en las últimas elecciones de la comuna



Fuente: Datachile.io (<https://es.datachile.io/geo/araucania-9/angol-8#civics>)

Este proceso de desafección con el tipo de política institucionalidad en relación a los partidos políticos, es un proceso que se agudizado en la última década. Expresión de esto también con la emergencia de nuevos partidos, por todo el crisol de la política institucional (derecha, centro e izquierda), pero que no han podido hacer frente a la crisis de legitimidad que enfrentan las instituciones del Estado, como también las autoridades políticas de todo nivel.

Algunos análisis recientes, sobre el denominado estallido social que comenzó en octubre del 2019, han identificado la ausencia de líderes políticos vinculados a los partidos políticos tradicionales y de los nuevos, como catalizadores o gestores de intereses que determinados sectores o grupos de la sociedad.

A diferencia de esta dinámica canalizadora que se les otorgaba a los partidos políticos en el siglo pasado, se identifican la emergencia de nuevas organizaciones sociales-políticas que convocan principalmente a gente que, por ejemplo, nunca ha votado (jóvenes) o que, en las últimas elecciones, posteriormente de las modificaciones de legales, lo habían dejado de hacer. Estableciendo nuevos perfiles de “militantes” o participantes de estas organizaciones y de espacios de auto convocatoria que tomaron un nuevo dinamismo: los cabildos ciudadanos.

Esta dinámica que se pudo identificar desde octubre, hasta la fecha, para algunos autores son era evidencia del proceso constituyente que *ya* estaba en marcha, a pesar de la ausencia del reconocimiento de este proceso por parte de la institucionalidad formal (Boccardo y Ruíz, 2020: 133). Proceso que se ha frenado, en la participación ciudadana, por la pandemia. Pero con un proceso constituyente formalizados, mediante un plebiscito nacional, que se tuvo que postergar hasta octubre de este año.

Para análisis de la dimensión política de estos actores sindicales, ya sea en su condición de nuevo o experimentado, debemos que tomar en consideración este tipo de fenómeno social que se encarna y está presente en distintos estratos o sectores de la sociedad chilena. Los sindicalistas, no tan solo están sujetos la esfera o al mundo del trabajo, sino que también en un mismo día o semana transitan en otros mundos, o círculos sociales en una lógica simmeliana, que permean su subjetividad individual.

Quizás, también, estos procesos de reactivación de la protesta, de los mitin, las performance, o cualquier otra denominación de actividades colectivas con identificables posturas o demandas de carácter político, nos interpelan como investigadores – en formación – de la realidad social, para ampliar la concepción o definición de la política o de lo político, que se vincula a las acciones no tan solo institucionalizadas, que en nuestro caso puede ser por medio del sindicato o de un partido político (tal como lo preguntamos), sino que también a considerar la participación “virtual” en el espacio de la internet como espacio de discusión y movilización de contenido, o de espacios socio-político, de carácter locales que recientemente se han podido crear o concretar, en paralelo con la desconfianza que podría significar la participación, o la mera relación con algo que se asemeje a “política tradicional”.

Escuelas sindicales: aprendiendo a ser sindicalistas

Las escuelas sindicales son expresión de una política sistemática del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el marco de la aplicación del

Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical⁵³. Estableciendo fondos públicos para financiar procesos de formación sindical en las distintas regiones del país.

Esta política estatal, fue actualizada en el año 2016, mediante la última reforma laboral que “moderniza las relaciones laborales” que se realizó bajo la gestión del segundo gobierno de Michelle Bachelet, con el objetivo de *“financiar proyectos, programas y acciones en las áreas de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores”*⁵⁴. Desde ese año, se conformó el “fondo de formación sindical y relaciones laborales colaborativas”, diversificando la “oferta” de capacitación laboral en temáticas como el derecho laboral, las relaciones laborales, higiene y seguridad en el trabajo, riesgos psicosociales y negociación colectiva. Tal como se estipula en la ley N°20.940⁵⁵, la ejecución de las escuelas sindicales puede, y son comúnmente, licitadas en “mercado público”, plataforma de compra y venta de bienes de servicios para el Estado de Chile. Entonces, de esta manera se externaliza la ejecución de este tipo de programas formativos, donde el ministerio del trabajo delinea mediante las bases de su concurso el contenido que los entes ejecutantes

⁵³ Artículo 10°: *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*.

⁵⁴ Departamento de Diálogo Social llama a licitación pública el Programa de Escuelas de Formación Sindical. Dirección del Trabajo. Recuperado el 23 de julio de 2020, disponible en <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-115238.html>

⁵⁵ Artículo 3°.- El Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas estará constituido por: a) El aporte que se contemple anualmente en la ley de Presupuestos. b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales. c) Las donaciones que se le hagan, y las herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario. Dichas donaciones y asignaciones hereditarias estarán exentas de toda clase de impuestos y de todo gravamen o pago que les afecte. Las donaciones no requerirán del trámite de insinuación. d) Los aportes que se reciban por vía de cooperación internacional a cualquier título. e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

Para todos los dirigentes sindicales con los que tomamos contacto, estas son las únicas instancias de formación sindical que han participado. Es decir, solo desde estas instancias desarrollada por la política estatal, han aprendido – de manera formar – lo que significaría ser dirigentes sindicales.

(universidades, empresas, fundaciones, ONG, etc.) que *ganan* el concurso anual en estos fondos.

De esta manera, se ha ampliado la cobertura, en términos de indicadores de gobierno, de estos espacios para estos “estudiantes”. Han sido las posibilidades para los dirigentes de la Federación de dedicar tiempo (horas aula) para el estudio del código del trabajo, y tener contacto con profesionales de las áreas del derecho, economía, historia y sociología en el proceso de formación. Sin embargo, el nivel, y alguno de los contenidos a tratar en clases, varía según quien – universidad, fundación, o empresa – *gane* la licitación para ejecutar estos fondos públicos.

Capítulo V: Negociación colectiva

“La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga”
Art.304, inc.5. Código del Trabajo.

En relación a los documentos que hemos revisado, considerando los relatos a partir de la constitución de cada sindicato, la primera acción sindical es asesorarse, preparar y entregar el proyecto de contrato colectivo a su empresa contratista. Esta acción, se produce entre 2 a 6 meses, posteriormente a la constitución del sindicato, se han concretado los primeros contratos colectivos en cada sindicato. Es decir, casi inmediatamente se inicia el proceso de negociación colectiva, ya que su duración oscila entre las 3 a 5 semanas desde que se presenta el proyecto de contrato colectivo hasta que se firma (sin considerar la posibilidad de realización de la “huelga legal”)⁵⁶.

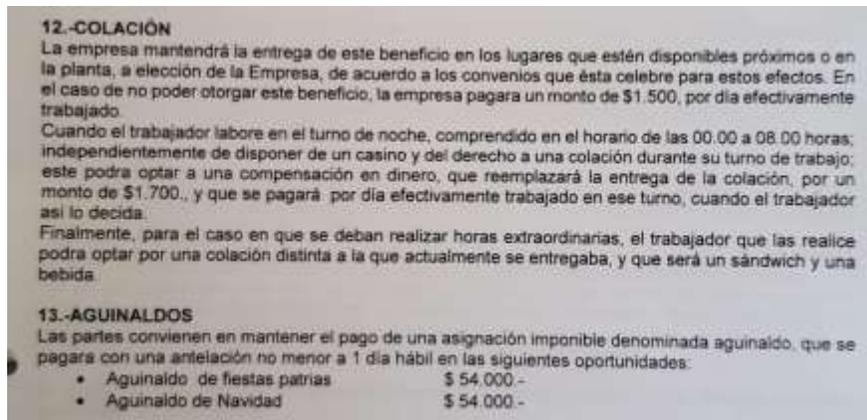
Además, nos encontramos con que la mayoría de las peticiones que buscan negociar tienen relación, principalmente, con dinero que puedan percibir “la gente” (bases). Es más, aprenden de la legislación laboral teniendo la claridad para saber cuáles son los ítems de dinero que aparecen en las planillas de sueldos, diferenciando las que son “imponibles” y cuales no lo son. ¿Por qué? con el fin de aumentar, por medio de la negociación, el monto de dinero “líquido” que se perciben en el depósito del salario. Es decir, los montos que principalmente buscan incrementarse por la vía de la negociación colectiva son los “bonos por movilización y por alimentación”. Ya que este tipo de

⁵⁶ Art. 327. “Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador”.
Art. 328. “Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo

bonificaciones, por la legislación actual, están exentos de cargos impositivos. Significando que a esos montos no se les descuentan cargos por "salud" y "seguridad social" (seguro de desempleo y de jubilación). Estos descuentos legales representan entre 23% al 25% del monto de dinero que se estipule como salario, por lo cual, bajo el objetivo de incrementar los ingresos líquidos, parece astuto negociar aumentos de monetarios casi no moviendo los salarios de base.

En el anterior contrato colectivo, se puede apreciar los montos de dinero que son negociados por las cláusulas de colación (alimentación) y de aguinaldos, que son montos de dinero que están exentos de imposiciones y cobros de impuestos. En relación a las cláusulas de colación, en promedio son cercanas a los \$36,000 pesos chilenos (unos \$1,000 mx), que representa el 10% de un salario mínimo chileno.

Imagen N° 6: Extracto del Contrato Colectivo entre "Sindicato Startec" y la empresa "Startec LTDA." 10 de julio de 2019



En palabras del ex jefe de la dirección del trabajo de la zona, nos comentan que “los petitorios de los sindicatos son bastantes básicas”, apelando a que las condiciones que negocian los sindicatos versan principalmente en cláusulas o beneficencias valorizables en dinero principalmente. Sin embargo, el informante hace el alcance de que este tipo de peticiones a penas se encuentran

sobre el mínimo o estándar de lo que debería garantizar el cumplimiento de la Ley laboral.

En la siguiente Tabla, resumimos las principales cláusulas o beneficios que están presentes en los resultados de alguna modalidad de negociación colectiva⁵⁷.

Tabla N° 3: Principales beneficios pactados por negociación colectiva en Chile, según año 2006 y 2016

Año 2006				Año 2016		
	Beneficios pactados	Instrumentos	Porcentaje	Beneficios pactados	Instrumentos	Porcentaje
1	Aguinaldos	1.753	84,1 %	Aguinaldos	2.707	86,4 %
2	Asignación de escolaridad	1.4	67,2 %	Asignación de escolaridad	1.854	59,2 %
3	Otorgamiento de prestaciones de colación	973	46,7 %	Otorgamiento de prestaciones de colación	1.334	42,6 %
4	Cláusulas de higiene y seguridad y condiciones ambientales de trabajo	969	46,5 %	Bono por condiciones y tiempos especiales de trabajo	1.231	39,3 %
5	Pago de licencias médicas y prestaciones de beneficios de salud	852	40,9 %	Otorgamiento de transporte	1.204	38,4 %
Fuente: Elaboración propia a partir de los compendios estadísticos de “negociación colectiva” de la Dirección del Trabajo, años 2006 y 2016.						

Como se puede observar, en una diferencia de 10 años, los “aguinaldos” es el principal ítem presente en los instrumentos colectivos. Para el año 2006, en el 84,1% de los “instrumentos colectivos” (contrato o convenio colectivo) se

⁵⁷ En Chile, el Código del Trabajo (Ley laboral) reconoce dos modalidades de concretar la negociación colectiva: (1) por medio de contrato colectivo de trabajo, que es negociado entre una o más empresas con uno o más sindicatos; y (2) por medio de convenio colectivo, que es la forma que celebra una negociación colectiva una empresa y con un “grupo negociador”.

había negociado algún tipo de aguinaldo. Presencia que para el año 2016 aumentó a un 86,4% de los instrumentos colectivos.

Los otros beneficios que principalmente se negocian en Chile, están relacionados con ítem fácilmente traducible en montos de dinero individualizados, y condicionados, según él o la sindicalizada (por ejemplo, como la asignación escolar); como también otros de tipo más general la colación (que comúnmente se negocian por montos en dinero), transporte (o bono en dinero para el transporte), o bonos según jornada de trabajo.

Desde otro plano, revisando las cláusulas que menos se negocian colectivamente en el país, dicen relación con cuestiones que podríamos vincular a la gestión en las relaciones laborales, productividad de la empresa, ciudadanía en la empresa y seguimiento del cumplimiento de las condiciones pactadas en la negociación colectiva.

Tabla N° 4: Menores beneficios pactados por negociación colectiva en Chile, según año 2006 y 2016

Año 2006				Año 2016		
	Beneficios pactados	Instrumentos	Porcentaje	Beneficios pactados	Instrumentos	Porcentaje
1	<i>Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascensos y promociones</i>	84	4,0 %	<i>Cláusulas de planes habitacionales y condiciones ambientales de trabajo</i>	179	5,7%
2	<i>Cláusulas de participación en la gestión</i>	62	3,0 %	<i>Cláusulas de participación en la gestión</i>	97	3,1%
3	<i>Planes de desvinculación asistida</i>	59	2,8 %	<i>Cláusulas de evaluación y calificación de desempeño, ascensos y promociones</i>	86	2,7%

4	<i>Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato o convenio</i>	25	1,2 %	<i>Cláusulas de vigilancia cumplimiento del contrato/ convenio</i>	35	1,1%
5	<i>Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores</i>	3	0,1 %	<i>Cláusulas sobre acoso moral/sexual, privacidad de los trabajadores, etc.</i>	4	0,1%
Fuente: Elaboración propia a partir de los compendios estadísticos de “negociación colectiva” de la Dirección del Trabajo, años 2006 y 2016.						

Frente a esta información oficial, de la Dirección del Trabajo que se encarga de centralizar todos los contratos y convenios colectivos que se celebran a nivel nacional, nos da algunas pautas para analizar los contratos colectivos que se nos han facilitado por parte de los sindicatos de la Federación. Con el fin de indagar si el tipo de negociación, y sus objetivos, se acercan o distancia de la negociación colectiva general a nivel nacional. Es decir, si esta Federación sindical principalmente se ha enfocado a negociar, y mejorar, cuestiones o dimensiones de tipo monetaria.

Sin embargo, los informantes declaran, al hacer referencias sobre los distintos procesos de negociación colectiva, que son sus “luchas”. Es decir, se enuncia en una lógica de enfrentamiento entre el grupo de personas que conforman los sindicatos en relación a la administraciones o jefaturas respectivas. Esta concepción de “lucha” en relación a dos momentos: el primero tiene que ver con la lucha de la constitución del sindicato, y el mantenimiento o resistencia de esta orgánica; y en un segundo momento, al momento de enumerar sus procesos de negociación colectiva.

En palabras de Buroway (1989), en términos marxistas, la negociación colectiva sería una expresión de la “lucha de clases”, al contraponer los intereses de trabajadores en relación a los intereses de empresarios. Sin embargo, esta

expresión institucionalizada (o normada) de conflicto social, limita las consecuencias, o posibles cambios, a un nivel marginal limitado a un nivel de empresa o establecimiento, siendo una expresión práctica de esta conflictividad. Dejando fuera de discusión términos o aspectos que tengan que ver con aspectos sociales y políticos. Es decir, que la negociación colectiva reconfigura la noción de totalidad condicionada a nivel de su empresa.

“La negociación colectiva es una forma de lucha de clases, en la que los trabajadores están representados como clase en contraposición al capital (...) a consecuencia de la negociación sobre cambios marginales, las relaciones capitalistas de propiedad y de control se convierten en objeto de adhesión” (Buroway, 1989: 145).

En términos de Buroway, la adopción de la negociación colectiva, como principal ocupación de los sindicatos, también tiene sus implicancias en el aumento de la afiliación sindical, convirtiéndose en un objeto de adhesión justificado para el crecimiento sindical.

Ideal de la negociación ramal

Al adquirir experiencia en la negociación colectiva, los dirigentes sindicales de los sindicatos fundadores de esta federación, por medio 1 o 2 procesos de negociación colectiva reglada con sus respectivas empresas subcontratistas, y obteniendo resultados “históricos” y un impacto anímico, en términos de su autoestima como dirigentes competentes en términos técnicos-jurídicos (Ugarte, 2012), y una cierta consagración subjetiva al adquirir un poder o respeto en la relación laboral con su empleador, y mandos medios, las expectativas en lo que podría provocar la federación eran altas.

En un contexto dónde los sindicatos que se iban formando en las empresas subcontratistas, y con los trabajadores, que se relacionan cotidianamente a nivel

del piso de la fábrica, e inmediatamente afiliando a la federación, en sus reuniones se fomentaba, y de cierta manera se justificaba en relación a este crecimiento sindical, que tendrían las capacidades y la “fuerza” para lograr algo inédito en nivel local y regional: los sindicatos de las empresas subcontratistas podrían llegar a negociar directamente con la empresa principal.

Teniendo como horizontes de referencia las experiencias del sistema de negociación ramal, que había existido hasta principios de la década de los años 70’s en Chile, y aún se mantiene en Argentina, sumado a las experiencias sindicales de la gran minería del cobre en el norte de Chile, y su decantación en los “acuerdos marco”, preparan una estrategia para sentarse a negociar con la empresa mandante, queriendo superar la negociación colectiva a nivel de empresa y establecimiento.

Pero Damián se dejó estar como Presidente de la Federación, porque perdimos puntos enormes ahí. Porque cuando pasaron todo, después empezaron las reuniones y nunca más pasó nada. Entonces ¿qué le demostraste tú a la mandante? Es que andamos puro hueviando. Pero ¿qué hubiera pasado si hubiéramos seguido con el tema? Quizás no parando las faenas a cada rato, pero haber seguido con el tema, cada vez cuando pedíamos una reunión nos atendían al tiro, nos decían <<ya po, juntémonos>>, pero nos dejamos estar.

Porqué yo creo que deberíamos haber sido constante con el tema, no parándonos, pero sí reuniéndonos con los encargados. Si fuimos 2 o 3 veces al Holding de CMPC en Los Ángeles, para hablar con la plana mayor, y los compadres nos recibían (Marcelo González, 13 de agosto 2019, Secretario Sind. APCO N°2).

Según lo que hemos podido constatar mediante las entrevistas con los dirigentes sindicales, se reiteran críticas hacia la conducción de la federación en “momentos” que han marcado hitos para esta organización. Precisamente, las críticas son deslizadas de manera personal al presidente de la esta Federación sindical, y de manera más impersonal o colectiva a modo de *corresponsabilidad* para los demás dirigentes sindicales. Las críticas son en relación a como se “desaprovechó” la fuerza que tuvo la federación en los primeros las huelgas o

“paros locos” que pudieron realizar. Desaprovecharon la atención que le prestó la empresa mandante o principal.

“Se debilitó en este caso, es porqué la cabeza perdió, un poco, el rumbo. En este caso, quien está encargado de dirigir esta federación, se encargó de otras cosas y nos dejó a un lado. Lo que más lo nosotros, pedimos en las reuniones, y hay varios testigos de eso, de que se enfocara en las cosas. Y este no hizo caso. Se dedicó a cosas que pensó que era más provechoso, en este caso, para él. Hasta que al final, las bases dijeron “ya nomás”” (Patricio Castillo, 20 de agosto 2019, Presidente Sind. APCO N°2)

En este aspecto se apela un error estratégico al no continuar con la presión de este tipo de protestas y con un discurso que intepele directamente a la empresa principal. Sin embargo, a juicio, de los dirigentes la fuerza se perdió por medio de la participación en “mesas de trabajo” con las empresas subcontratistas y, otras, dónde participaban las empresas del “sector industrial” de la zona norte (principalmente las comunas de Angol, collipulli, y renaico) de la región La Araucanía. Es decir, en este momento se puede identificar acciones que institucionalizaron, ya no por fuera de la norma, sino aprovechandola para generar espacios formales de dialogo con las empresas.

En estos dos años, 2015-2017, la agenda de los dirigentes de la federación se ocupó en la denominada mesa de trabajo industrial. Instancia de convocatoria tripartita. Donde la dirección regional del trabajo en conjunto con la Inspección Provincial del Trabajo (oficina de Angol).

Convocando a los empresarios de la zona, una vez al mes, para trabajar, con una dinámica de capacitación y de grupo focales, para generar una pauta de trabajo general para que todas las empresas asistentes las tuvieran como referencia. Sin embargo, esta instancia de trabajo tripartita, no tenía una capacidad vinculante, sino que era de tipo consultiva. Es decir, los puntos que quedaban trazados no eran sujetos de una dinámica de seguimiento y

cumplimiento para cada empresa. Control que no la podía cumplir la institucionalidad estatal, ni los sindicatos y las mismas empresas que asistían, por cual quedaban como un acto de buena fe.

Este tipo de esfuerzo en la gestión de las actividades de los dirigentes sindicales, se les presenta como un problema al momento de comunicar a las bases sindicalizadas la importancia que revistiría, para la organización sindical, participar en estas instancias de diálogos tripartitos. Problemática caracterizada por la ausencia de tributos materiales-económicos, que podrían haber desprendido del tiempo dedicado en estas gestiones.

Este tipo de participaciones entre dirigentes sindicales, representantes de empresas y representantes de la institucionalidad estatal (con un rol de presentadores y moderadores), comenzaron a generar desconfianzas en los comentarios de las distintas asambleas de los sindicatos de base, al cuestionar el tipo “infertil” de espacios donde los dirigentes ocupaban su horas de “trabajo sindical”.



Fotografía 9: Convocatorias de mesas de diálogo social 13 de julio 2017

El ideal de la negociación a nivel ramal, o sectorial, de cierta manera alcanzó a cristalizarse, en alguna medida, mediante la convocatoria que se pudo hacer a todos los actores laborales de la zona. Sin embargo, la modalidad en la que se relacionaron los representantes de empresas, subcontratistas y

principal, no fue de un modo vinculante. El llamado de atención que pudieron realizar mediante las acciones de protestas organizadas para interpelar a la empresa principal, se diluyó en mesas de trabajo con objetivos poco claros y sin posibilidad de hacerle seguimiento de la conclusión de estas convocatorias.

Paros locos y huelgas extralegales

La madrugada del lunes 24 de agosto de 2015, justo al cumplir dos meses de la constitución de la FENASITRAIN, realizan la primera acción colectiva disruptiva: bloquear la entrada de la planta PLYWOOD de la Forestal Mininco. Esta acción⁵⁸ se llevó a cabo, según los relatos de dirigentes sindicales que fueron parte de esta acción, como medida de presión en contra de las empresas subcontratistas (ANDRES PIRAZZOLI Y CIA. LTDA, STARTEC S.A., YAKOS Mininco), para que dieran respuestas satisfactorias del primer pliego de demandas que presentaron como Federación.

Fotografía 10: Registro del paro del día 24 de agosto de 2015



Fuente: Archivo FENASITRAIN



⁵⁸ Paralización en el “infierno”: Contratistas forestales de Mininco se movilizan por sus demandas, Izquierda Diario Chile (24/08/2015). Recuperado el 23 de julio de 2020, disponible en: <http://www.laizquierdadiario.cl/Paralizacion-en-el-infierno-Contratistas-forestales-de-Mininco-se-movilizan-por-sus-demandas-22678>

Este primer de acción para solicitar demandas, de manera coordinada y colectiva, por medio de la figura de la Federación sindical, se centró principalmente en el aumento del “aguinaldo” de Fiestas Patrias, que conforma un feriado laboral (que varía según el puente) el 18 de septiembre de cada año. Esta “sentida” demanda, se toma como petición ya que los dirigentes se dan cuenta que existen una especie de “manual de recomendaciones” que la empresa principal (Forestal Mininco) entrega a las empresas contratistas, cuando realizan los contratos de servicios o suministro de trabajadores, dónde aparece que se “recomienda el pago de un aguinaldo de \$150 mil pesos chilenos (\$3.500 pesos Mex. Aprox.), dónde las empresas subcontratistas solo pagaban entre \$30 mil hasta \$60 mil pesos chilenos”, según nos comentan los entrevistados. Es decir, los contratos, y la suma de dinero asociadas a estos servicios, entre las empresas (mandante y subcontratistas) ya consideraban (y estaban calculadas) distintas prestaciones laborales que se *deberían* entregar a los trabajadores que fueran subcontratados.

Este “paro loco”, acción colectiva que se encontraba fuera de todo margen legal que establece el Código del Trabajo para negociar colectivamente, duró alrededor de 4 horas. Una corta duración ya que se les convocó a una mesa de negociación extraordinaria. Instancia dónde se pudo concretar el aumento del monto de los aguinaldos, como también la continuidad de una mesa de trabajo entre la Federación sindical, las empresas subcontratistas y la empresa mandante para “estudiar” posibles mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo, la movilización decantó en negociaciones “extralegales”⁵⁹ parceladas entre cada sindicato con su contraparte empleadora subcontratista. Donde la empresa mandante (o Principal) asumió un rol de observador de que se

⁵⁹ Fuera del marco de una negociación colectiva reglada, que comienza cuando no hay un contrato colectivo vigente; o en el caso de que caduque la vigencia contrato colectivo existente.

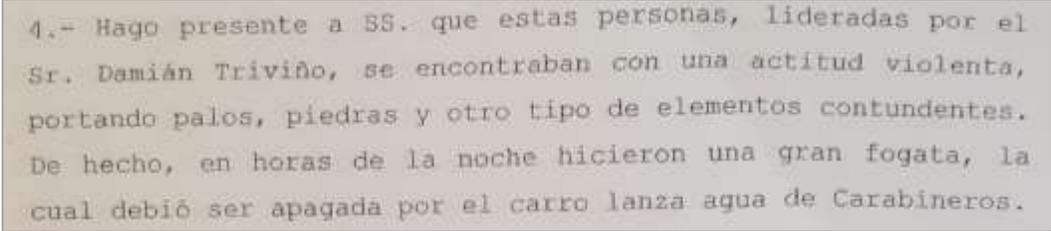
concretaran algunas mejoras, presionando con que se cumplieran los mínimos solicitado por esta empresa hacia las subcontratistas.

“bueno... la mandante lo único que exigió fue el tema del cumplimiento de los aguinaldos nomas. Que cumplieran las empresas que estaban más bajas. Porqué, me acuerdo, que [las empresas] YAKO's y FLAMACAR, no sé, que cumplieran con el tema del aguinaldo que exigían ellos. Pero como te decía, los demás sindicatos tuvieron reajustes, pero fueron muy pocos. Pero algo consiguieron, pero no me acuerdo muy bien. Pero por el lado de nosotros nos reunimos con la empresa, y salió el tema del seguro médico que no estaba” (Marcelo González, 13 de agosto 2019, Secretario Sind. APCO N°2) .

Un año después, entre el 29 de agosto y el 07 de septiembre de 2016, los dirigentes sindicales de esta Federación intentaron replicar la misma acción. Con una serie de protestas en la entrada y alrededores de la empresa principal, intentaron presionar a una nueva instancia de diálogo para que se consideraran las nuevas demandas de la Federación en torno a los aguinaldos (bonos) de las fiestas patrias. Pero la demanda esta vez no fue tan solo para incrementar los montos, o ajustarlos a lo que estipulaba – debía ser según – los manuales de la empresa principal, para los trabajadores subcontratados. Sino que era en igualar este estipendio de dinero entre los trabajadores directamente contratados y todos los trabajadores subcontratados que prestan labores en la planta industrial.

Estas acciones, sin embargo, no terminaron con la confección o continuidad de una mesa de trabajo o de negociación, sino más bien con carros lanzaguas, gases lacrimógenos y piquetes de Carabineros (Policía) que dispersaron a los trabajadores manifestantes. Siendo el punto más álgido la tarde del 07 de septiembre, culminando con 7 trabajadores detenidos por *desórdenes en la vía pública*.

Frente a estos hechos, abogados de la empresa CMPC (empresa principal), intentaron fundamentar la presentación de una *querrela criminal* en contra de Damián Triviño, presidente de la FENASITRAIN. Según consta el escrito de la querrela a la que pudimos tener acceso, lo siguiente:



4.- Hago presente a SS. que estas personas, lideradas por el Sr. Damián Triviño, se encontraban con una actitud violenta, portando palos, piedras y otro tipo de elementos contundentes. De hecho, en horas de la noche hicieron una gran fogata, la cual debió ser apagada por el carro lanza agua de Carabineros.

Imagen N° 7: Extracto de la querrela criminal (ver anexo N°4)

Dirigentes sindicales y – según consta la querrela – con unos 40 a 50 trabajadores bloquearon, el día 06 de septiembre, entre la las 17 Hrs. hasta la madrugada del día siguiente, la entrada principal de la empresa. Provocando de esta manera el retraso en la salida y entrada de camiones, es decir una interrupción en la cadena de suministro (entrada de materia prima, troncos de árboles) y distribución de la producción (salida de madera aserrada y cepillada).

Tras un mes de tramitación judicial, el Juez del Tribunal de Letras y Garantía de Collipulli, instruyó al fiscal de turno “*abstenerse de toda investigación por no ser constitutivos de delito los hechos sobre los que recae la denuncia*” (ver adjunto N°x). A pesar de que finalmente ningún trabajador o dirigente sindical fue *imputado* por esta querrela criminal, tuvieron que tomar una la estrategia de una defensa judicial, contratando un abogado. Por lo cual, durante dos meses la caja de fondos de la Federación sindical se vio resentida por los honorarios del servicio profesional del abogado.

Uno de los análisis clásicos sobre este tipo de hechos, controversias judiciales de tipo criminal entre las empresas y los sindicatos, lo desarrolla Tréanton (1978) en el Tratado de sociología del trabajo. El autor, en relación al problema – en términos de legitimidad social, judicial, y de efectividad – que

suscita las acciones violentas en el marco de conflictos laborales institucionalizados. Es decir, cuando el conflicto laboral, como las referencias que ocupa el autor, está configurada por figuras legalizadas (o formalizadas) como es una empresa y un sindicato en el contexto de una negociación colectiva.

“Una de las armas patronales consistió durante mucho tiempo en hacer a las organizaciones obreras responsables de los delitos individuales o colectivos cometidos por sus miembros. Las multas que vacían las cajas de resistencia, los jefes obreros encarcelados ponen la huelga a merced de los provocadores y exaltados” (Tréanton, 1978: 197).

Además de este tipo de acciones empresariales, vinculada con el proceso de judicialización de los conflictos laborales (Gutiérrez, 2016), pero en este caso desprendiéndose de hechos laborales y del derecho laboral para vincularlo con la dimensión del derecho penal para interpretar y condenar las acciones de los sindicalizados.

Frente a esta problemática que se le presenta a los sindicatos, como consecuencias de una de las “armas patronales”, Tréanton (1978) la especifica en relación al debate sobre la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos sindicales. Sin embargo, se debe entender que para el autor la negociación colectiva es concebida desde un punto de vista funcionalista – perspectiva comprensible en relación a la época del autor – ya que por medio de este procedimiento institucionalizado los sindicatos serían las organizaciones competentes, mediante sus gestiones, mejorar las condiciones de trabajo y la posición económica de sus representados.

Este tipo de *armas* llegan a sobrepasar las paredes de la empresa, incluyendo a otras instituciones no-laborales, como los juzgados penales, en

medio de estas disputas. Pero además, en la lógica de armas o tácticas empresariales para condenar la actividad sindical, existen varias formas que se dan al interior de las empresas – en el caso de no ser denunciada por sus afectados – como la variedad de prácticas antisindicales que van desde a obstaculizar o prohibir espacios físicos para la reunión de los trabajadores, cambios de turnos o despidos (en el caso extremo) selectivos, negociaciones laborales o extensión de beneficios a manera individual o de pequeños grupos de trabajadores, el no reconocimiento de las organizaciones sindicales para concretar una negociación colectiva, hasta la injerencia sindical en relación de crear obstáculos para el depósito de las cuotas sindicales.

A juicio de Salinero (2009), refiriéndose al caso de Chile, el seguimiento y el análisis de las causas judiciales, que se fundamentan en conflictos colectivos, debe considerarse la posibilidad de que sean subestimadas. Es decir, las documentaciones que se puede encontrar en los archivos judiciales es una muestra parcial del total de conflictos que ni siquiera alcanzar a salir de los límites físicos de las empresas.

“La denegación de derechos fundamentales muy probablemente esté subrepresentada en orden a que la represión de las actividades dirigidas a formar sindicato, sin que cristalizara la constitución del mismo, hace muy improbable que dé origen a juicio como se observó en el acápite sobre la hostilidad del sindicato en nuestro país” (Salinero, 2009: 22).

En este caso, tratándose de dos acciones sindicales – en dos años consecutivos –que podrían sindicarse como un paro loco o huelga salvaje, por encontrarse al margen de la institucionalidad del conflicto del trabajo – es decir, fuera de lo de que reglamenta el Código del Trabajo – por lo que podría ser más

probable que los sindicalistas sean acusados y perseguidos con este tipo de “armas” judiciales.

Sin embargo, tampoco está todo perdido si se actúa fuera del marco legal-laboral, ya que se podría interpretar como el ejercicio del derecho a la protesta (manifestación social) que reconoce en la Constitución Política de Chile.

3.- Que los hechos anteriormente descritos no son constitutivos de delito, toda vez que los hechos relatados no se encuadran dentro del tipo penal desórdenes públicos, prescrito y sancionado en el artículo 269 del Código Penal, ya que la norma exige una “turbación grave a la tranquilidad pública para causar injuria u otro mal a alguna persona particular o con cualquier otro fin reprobado”, mientras que en los hechos relatados no se advierte una turbación grave a la tranquilidad pública, además de tratarse de una libre manifestación social, garantizada como derecho fundamental por nuestra Constitución Política de la República.

Imagen N° 8: Extracto del documento “aprobación decisión de no iniciar investigación” Causa RUC N° 1600816299-2

Tal como se explicita en la imagen 6, el Fiscal de turno, interpreta los hechos – por los cuales es acusado el presidente de la Federación, como *derecho fundamental* y no como un *delito*.

Negociaciones colectivas pragmáticas

A partir de la constitución de cada sindicato, la primera acción es asesorarse, preparar y entregar el proyecto de contrato colectivo a su empresa subcontratista respectiva.

Según la apreciación de este jefe de oficina, los proyectos de contratos colectivos de los sindicatos son más bien simples. Cuestión que se puede evidenciar según los datos de los compendios estadísticos, a nivel nacional; y a nivel local, por medio de las cláusulas de los contratos de estos sindicatos.

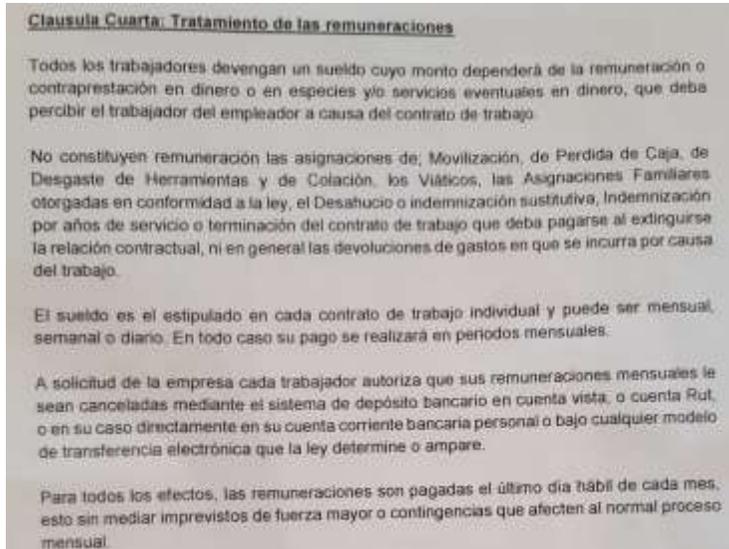


Imagen N° 9: Extracto Contrato Colectivo Sindicato APCO Plywood, año 2019

En este extracto se evidencia lo que comentamos anteriormente, que es la incorporación textual del artículo 41 del Código del Trabajo⁶⁰ en relación a las cláusulas que son las primordiales en negociar para los dirigentes, en relación a los *intereses* de sus bases. En este contrato colectivo queda explicitado, mediante una cláusula contractual, el “tratamiento de las remuneraciones”. Explicitando la denominación y la cantidad de bonos que no se consideran como parte de la remuneración. Es decir, de los montos de dinero que “entrar” de manera líquida en la colilla de pago, de cada afiliado, a fines de mes.

Lo anterior, lo comenta también un dirigente de uno de los sindicatos más antiguos y que ya llevan cuatro experiencias de negociación colectiva.

“¿Cómo se llama? Tiene aumento en tu sueldo en otros puntos, por ponerte un ejemplo, gracias a la negociación hay gente que si tu sumai los 90, en el mes pueden llegar a recibir entre 120, 130 o 140 mil pesos extras. Porque hay un punto en la negociación, donde la gente está ganando más por el hecho de estar haciendo sobre tiempo que te lo pagan más, por ir a trabajar en ratos libres, que también la empresa

⁶⁰ Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo (pp. 43).

te paga un bono que se consiguió. Entonces, si tú sumas todo eso, son más de 90 mil pesos que van indirectamente. Pero sí, fijo fijo, es entre 90 y 80 mil pesos” (Marcelo González, 13 de agosto 2019, Secretario Sind. APCO N°2).

“mire, nosotros en el momento estamos recibiendo un sueldo mensual de \$350 mil pesos. Y de ahí vienen todos los bonos de movilización, de colación, y por turno. Y así llegamos a \$550 mil pesos. Pero ese es el sueldo base, así nomas” (José Riffo, Presidente Sind. Yako’s Mininco)

Entonces, tal como nos relata estos dirigentes sindicales, en las negociaciones colectivas se busca, y se negocia con los representantes de las empresas, subir de diversas maneras las remuneraciones líquidas de los afiliados. Es decir, las remuneraciones que son cobradas a fin de mes. De esta manera, asegurando el aumento por medio de bonos – no necesariamente ligados a la dimensión de la productividad – como es la colación (almuerzo) y movilización (para el transporte diario), se puede cristalizar una mayor liquidez mensual, además de presentarse como eficiente la negociación que se está realizando, considerando los porcentajes en que incrementan las remuneraciones.

Además, otra de las cláusulas que reviste mayor importancia en las negociaciones colectivas son los denominados “créditos blandos”, que representan prestamos de dinero por parte de las empresas hacia los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato al momento de la negociación. Este “beneficio” – como muchas veces lo denominan los propios sindicalistas –

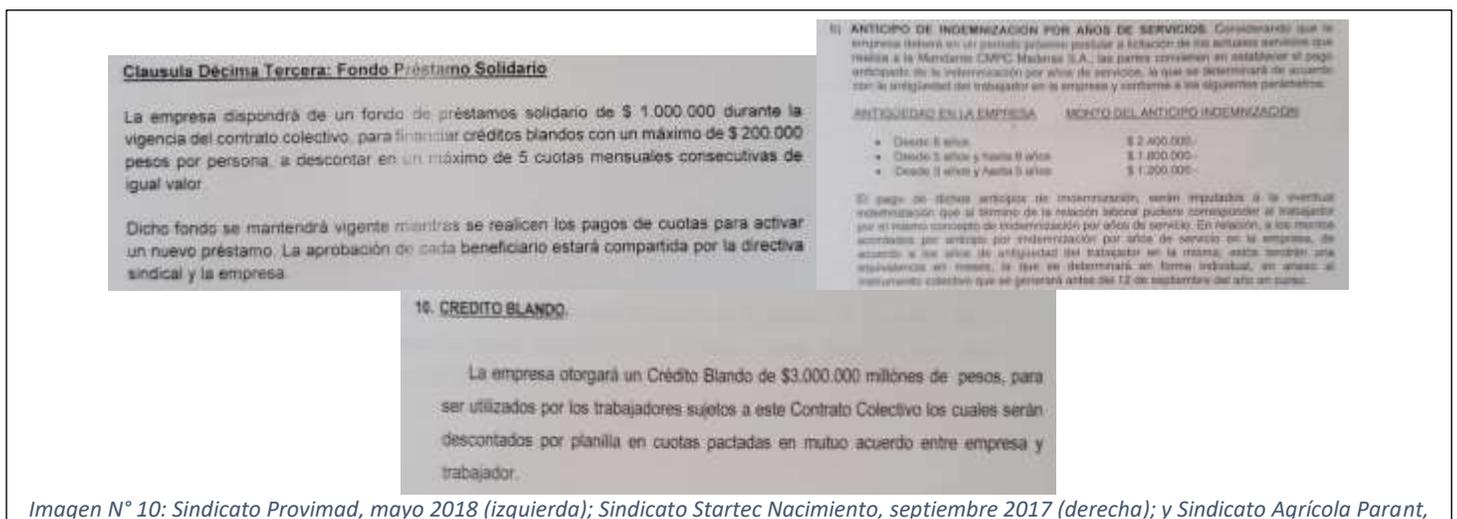


Imagen N° 10: Sindicato Provimad, mayo 2018 (izquierda); Sindicato Startec Nacimiento, septiembre 2017 (derecha); y Sindicato Agrícola Parant,

El estudio crítico de la negociación colectiva en Chile se ha fundamentado en una lógica comparativa del derecho laboral nacional, con los de la región latinoamericana y europea. Perspectiva que ha contribuido en evidenciar, ya desde hace una década, que es sumamente restringida las materias que se pueden negociar⁶¹, y las que finalmente se logran negociar: *“se asume un contenido limitado de la negociación colectiva, referido a condiciones de trabajo con un contenido pecuniario y a beneficios asistenciales, que, en definitiva, ignora el objetivo último de la negociación colectiva, que es el de democratizar las relaciones laborales”* (Caamaño, 2008: 13).

Este contenido, dentro de la “lucha económica” (Buroway, 1989), es significativo en una sociedad donde una de las claves de cohesión social se ha configurado por medio del crédito. Esta ha sido una de las tesis mayormente aceptadas en distintos análisis sociales sobre la realidad chilena de la postdictadura, acompañado de una bancarización masiva de la población, representando que tasa de deudas que implican a casi un 75% de los hogares chilenos⁶².

“De ahí que, en forma mayoritaria, a los obreros les parece más atractivo “integrarse” mediante el consumo de bienes posibilitado por el crédito bancario, antes que por la vía de la organización sindical y de la participación política. Aunque esta sea una integración totalmente periférica” (Boccardo y Ruíz, 2020: 180).

⁶¹ Art. 306. *“Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo”* (Código del Trabajo: pp. 175).

⁶² *“La deuda del total de los Hogares, calculada como porcentaje del ingreso disponible, se situó en 75,4% (lo que no debe interpretarse como carga financiera o pagos realizados por concepto de deuda)”* (Banco Central de Chile, 2020: 4). Véase *“Cuentas nacionales por sector institucional. Evolución del ahorro, la inversión y el financiamiento sectorial en el primer trimestre de 2020”*. Recuperado el 03 de agosto de 2020, disponible en: https://www.bcentral.cl/documents/33528/1325576/CNSI_2020T1.pdf/3f8b5874-6a17-b1b4-71d0-879ac918f194?t=1593997454057

A juicio Boccoardo y Ruiz (2020), el crédito en Chile, representa de una de las formas más importantes de integración para los chilenos, frente a otras formas de integración del pasado más politizado del país.

Este antecedente, de la configuración de negociaciones colectivas pragmáticas, en su forma y contenido, refuerza nuestra interpretación de que la afiliación sindical, en este caso, ha mutado durante el tiempo. En un principio, había un ánimo o sentido que se verbalizaba en los discursos como una revalorización de su tiempo y el trabajo que realizaban, atravesado por discursos relacionado a la búsqueda de “justicia”. Lo cual, en los últimos dos años, ha decantado, por medio de la renovación de los contratos colectivos, en una instrumentalización de la afiliación a cada sindicato. Reinterpretando la vinculación e integración de las actividades de los sindicatos, por medio del pago de las cuotas mensuales, como una membresía sujeta a los “beneficios”, mayormente económicos individualizados, que los sindicatos estarían obligados a otorgar a su “gente”.

Votación de huelga

En Chile el sindicalismo se ha recuperado de los fuertes embates y persecuciones que frenaron los procesos de organización colectiva hasta los años 70's en Chile. Sin embargo, han resistido y germinado los sindicatos frente a las restrictivas normativas del nuevo código del trabajo que se forjaron al calor de la “revolución laboral” impulsada por José Piñera (1990)⁶³, y los sucesivos ministros del trabajo y previsión social durante la duración de la dictadura.

⁶³ Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Zigzag: Santiago de Chile. Recuperado el 26 de noviembre de 2019, disponible en: http://www.josepinera.org/zrespaldo/revolucion_laboral.pdf

Medidas restrictivas, que se fueron matizando en algún grado en los últimos dos años de la dictadura, como durante las reformas laborales que se gestaron en los gobiernos democráticos de la década de 1990. Sin embargo, sin modificar sustantivamente la negociación colectiva al nivel de empresa individual, dejando con muy pocas facultades para conducir o representar a una federación o confederación algún tipo de negociación colectiva con las empresas de sus sindicatos afiliados, y la posibilidad de establecer cierto paralelismo sindical al interior de cada empresa o establecimiento, al no asegurar ningún tipo de titularidad sindical⁶⁴. Es decir, en una misma empresa pueden existir más de un sindicato que lleven a cabo negociaciones colectivas de manera paralela y con condiciones de trabajo diferentes expresadas en contratos colectivos con vigencias y renovaciones con fechas distintas. Según el historiador Rolando Álvarez, la implementación, en la década del 1980, de esta nueva reactivación sindical en Chile, se dio mediante dos vías: *“la primera se basó en la represión y exclusión contra las cúpulas sindicales, a las que no había podido cooptar durante la década pasada. La segunda, en la promoción y difusión de una nueva camada de sindicalistas de base, despolitizados y ajenos a la cultura sindical chilena”* (Álvarez, 2011: 94).

En un primer momento, en el 1979, con la vuelta de la legalización de los sindicatos la idea de los ideólogos del momento, en respuesta a las presiones internacionales sobre la dictadura de Pinochet y la junta militar, que provenían de distintos gobiernos y de organizaciones civiles, entre ellos sindicatos estadounidenses, que tomaron atención por la campaña internacional sobre las denuncias de violaciones de derechos humanos en Chile, fue que se modificó el

⁶⁴ *“Terminado el régimen militar, la vigencia de esta normativa laboral ha sido uno de los símbolos del continuismo del modelo neoliberal durante los años de la “transición democrática” chilena”* (Álvarez, 2011: 93).

derecho de ley que prohibía la constitución de sindicatos y sus facultades para negociar⁶⁵. Sin embargo, la creación de la nueva ley laboral tendría inspiración en las ideas neoliberales, llevando la concepción neoliberal a la interpretación del conflicto laboral. Es decir, institucionalmente se considerará las huelgas, y cualquier otro tipo de conflicto en las relaciones laborales, como un problema entre privados. Considerando o suponiendo que, entre la jefaturas o administraciones de las empresas, podrían gestionar la solución de los problemas o interés de los trabajadores (Hoehn, 2009).

Esta concepción de conflicto laboral, entre privados, borraba algún tipo de función o responsabilidad que podría tener el Estado en dichos conflictos, reforzando el nuevo sentido subsidiario del Estado de Chile. Este tipo de relaciones laborales, inspirada en este liberalismo ortodoxo, se reforzaron con normativas que facilitaban la instalación de un régimen de flexibilidad en el mercado de trabajo. Que representaban una sería erosión al poder que podrían desarrollar, individual o colectivamente, los trabajadores. Las medidas que, ahora, se reconocían en el Código del Trabajo versan sobre el reemplazo legal de trabajadores en huelgas, desde el primer día, el despido automático de todos los trabajadores involucrados en alguna huelga al día 60 – que los dejaban sin derecho de indemnización por años de servicios ni finiquito – lo que merman los ánimos de los sindicalistas de la época para sostener una huelga de tiempo indefinido⁶⁶.

⁶⁵ ““El grupo de “los diez”, compuesto por sindicalistas que habían sido opositores a Allende y que inicialmente apoyaron al gobierno militar, encabezaban en 1978 una férrea oposición, que contaba con el apoyo de la ORIT y la AFL-CIO, las centrales sindicales anticomunistas norteamericanas” (Álvarez, 2011: 96).

⁶⁶ “Las medidas para debilitarlos fueron las siguientes: la afiliación pasó a ser voluntaria; podía haber más de un sindicato por empresa; habían menos dirigentes por sindicato, en comparación con la legislación anterior; no se podían levantar candidaturas en los sindicatos, votándose en una lista única, dispersándose la votación y redujo el financiamiento del sindicato solo al aporte de sus socios” (Ídem: 95).

En este periodo, a principios de la década de 1980, se reactivaron las huelgas laborales. Sin embargo, para Piñera (ministro del trabajo y previsión social de la época), no representaban un riesgo político. Ya que, seguían una arquitectura ideológica donde se iba a permitir las huelgas. Pero eran de tipo estrictamente laboral, de tipo “capitalista” (según las autoridades de la época), por lo cual no revestirían un riesgo político para la dictadura de Pinochet⁶⁷.

La compleja situación política y económica del país, bajo la dictadura de Pinochet, marcó características del modelo de relaciones laborales que aún sigue rigiendo en el país. Un modelo caracterizado por la flexibilidad laboral e individualización del conflicto laboral. Es decir, con una baja traducción en afiliación sindical.

Sin embargo, en las últimas dos décadas el incremento de los sindicatos es un hecho innegable. Pero a pesar de este crecimiento, hace sentido una paradoja que existe en el sindicalismo chileno, que proviene de la época de la dictadura: *“La paradoja de este periodo fue la aceptación en la práctica de la negociación colectiva contemplada en el Plan Laboral, por un lado, y el protagonismo en movilizaciones opuestas al régimen por el otro”* (Álvarez, 2011: 113).

En apariencia, la conflictividad laboral efectiva, que se podría observar mediante las huelgas, ha crecido en términos absolutos. A pesar de una baja a principios de los años 2000, pero con una sostenida recuperación. Sin embargo, estas huelgas efectuadas cada año son menos representativas del carácter de las negociaciones colectivas legales en Chile.

⁶⁷ “De acuerdo al relato del propio Piñera, un irritado general Pinochet le pidió su opinión sobre cómo abordar la huelga en el mineral cuprífero. Su respuesta reflejó la nueva lógica neoliberal: “No es mucho lo que puedo decirle sobre los detalles de la negociación colectiva, pero yo creo que haría bien en relajarse, señor Presidente. Esa no es una huelga revolucionaria sino solo una huelga burguesa, a la que el gobierno no tiene por qué temer” (Ídem: 98).

Gráfico N° 8: Cantidad de huelgas efectuadas en La Araucanía y Chile , años 1997-2016

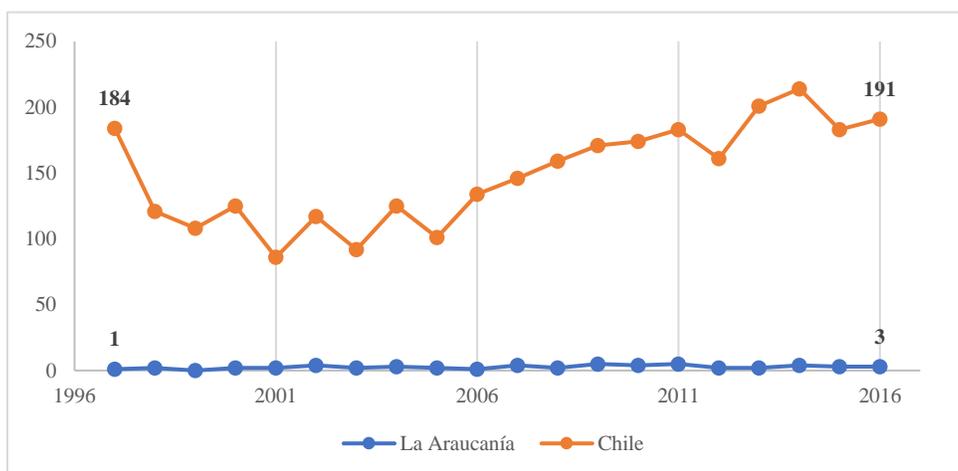
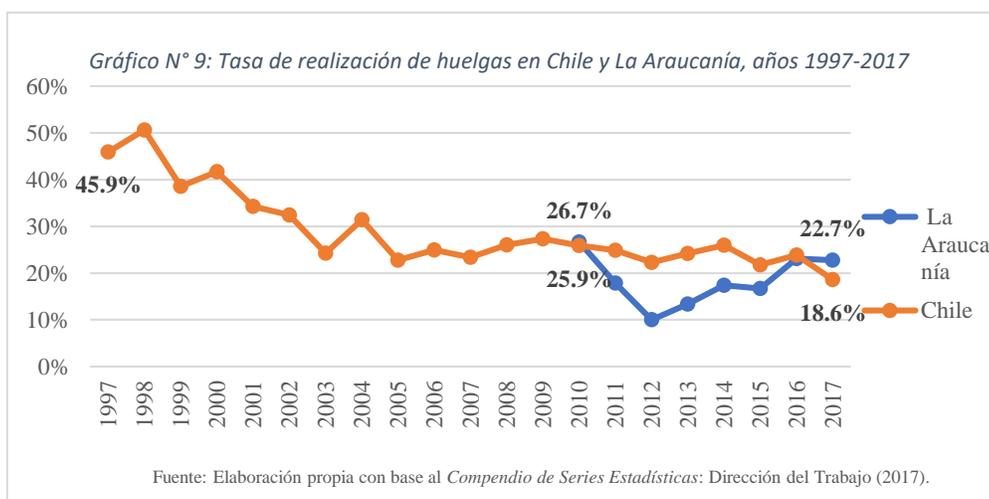


Gráfico N° 9: Tasa de realización de huelgas en Chile y La Araucanía, años 1997-2017



Según los datos los disponibles, del compendio estadístico de la Dirección del Trabajo, se puede graficar la tendencia de la tasa de realización de huelgas en Chile y en La Araucanía⁶⁸. Se puede apreciar dos cosas en un principio: la primera tiene que ver con el bajo nivel de la presencia del repertorio de la huelga en el marco de las negociaciones colectiva. Es decir, el porcentaje de las negociaciones colectivas que derivan en una acción de huelga – por lo menos las registradas por departamento de estadísticas de la Dirección del Trabajo – es marginal en relación del total de negociaciones, y de los trabajadores

⁶⁸ Los datos, necesarios para construir la tasa de realización de huelgas (huelgas votadas y huelgas efectuadas), se encuentran desagregados a nivel regional solo desde el año 2010.

involucrados en estos procesos colectivos. Y segundo, menos de un quinto de las huelgas “votadas” por las asambleas de los sindicatos, llegan a realizarse para presionar un acuerdo en alguna negociación colectiva. Es decir, se visualiza, al mismo tiempo, un repunte de las huelgas efectuadas – a nivel nacional – llegando hasta las cantidades vistas en la década de los años 90’s, el porcentaje sobre el total es menor. Se podría afirmar que en la actualidad se votan muchas más huelgas, pero llegan (o son menos necesarias de) efectuar en menor medida.

Sin embargo, esta tendencia de “pasividad huelguística” se ha estabilizado en la última década. Ya que, a fines de los años de 1990, aún era significativo las huelgas que se llegan a efectuar (45,9%) del total de las votadas. La negociación colectiva, al igual que la cantidad de sindicatos, se ha incrementado. Pero es un sindicalismo, por lo menos en sus características cuantitativas, concentrado en tener, o renovar, los contratos colectivos que tienen, con menos adhesión a la huelga.

Incertidumbre actual y desafíos inmediatos

En la actualidad, desde marzo hasta la fecha de redacción de estas páginas, la FENASITRAIN afronta nuevos desafíos que se han agudizado por la pandemia. En un principio, desde diciembre del 2019, había sido notificados del término del contrato de licitación (contrato de subcontratación) de dos empresas, que representan a casi el 50% de las bases afiliadas a la Federación. Se trata del caso de la empresa Startec Plywood y de APCO Plywood, que terminaron sus contratos con la empresa principal a fines del mes de mayo.



Imagen N° 11: Punto de prensa por la pérdida de licitaciones de las empresas (02 de marzo 2020⁶⁹)

Desafíos que están ligado a posibles pérdidas de empleo, y que afecta directamente a trabajadores sindicalizados de la Federación. Ya que, a fines de febrero a los dirigentes les llegó de manera la información de manera *informal* – por medio de comentarios y filtraciones de supervisores y capataces – que las empresas subcontratistas “APCO Plywood” y “Startec” habían perdido la licitación de su prestación de “servicios” a la empresa “mandante” CMPC. Afectando y provocando incertidumbre a unos 150 trabajadores que se encuentran contratados por estas dos empresas subcontratistas, ya que sus contratos se terminarían en el mes de mayo.

En relación a estos hechos, los dirigentes de la Federación ven necesario visibilizar este nuevo conflicto laboral que se está incubando en los medios de comunicación locales, tales como el periódico y la radio. Realizando un llamado de atención a las autoridades locales, debido al impacto en el desempleo de la comuna; además con el objetivo de llamar la atención de la gerencia de estas empresas (subcontratista y mandante), ya que no han podido comunicarse con ellos a pesar de la insistencia por medio de los canales informales (mediante correos electrónicos solicitando citas y reuniones para tratar el tema). Además, de esta táctica comunicacional, los dirigentes se encuentran preparando una

⁶⁹ Noticia que se ha difundido por distintos medios de comunicación locales, escritos (<https://bit.ly/2VXcLA7>) y televisivos (<https://bit.ly/2U4DxUL>). Recuperados el 23 de junio de 2020.

“estrategia judicial” en conjunto con el abogado que le lleva sus causas laborales.

A mediados de la semana de junio, se comenzaron hacer efectivas los despidos. En este proceso, y desde diciembre, los dirigentes sindicales de los sindicatos Startec y APCO han manifestado su disposición para mediar el proceso de desvinculación, con el fin de negociar la posibilidad de la continuidad laboral para los trabajadores que tengan esa disposición. Este tipo de negociación, de la continuidad laboral, no es la primera vez que lo realizan. Ya que en una licitación finiquitada el año 2013, también jugaron un rol clave en la gestión del “mercado interno de trabajo” de estas faenas. En el caso actual, del total de los trabajadores, una docena de trabajadores que no quisieron adherirse la posibilidad de negociar su continuidad laboral. Para este grupo de trabajadores, la acción a seguir, tomando en cuenta las recomendaciones de la plana directiva del sindicato APCO Plywood fue judicializar el conflicto laboral de manera colectiva y no individualizada. Es decir, la docena de trabajadores que no aceptaron la condición del pago del finiquito en 3 cuotas, sino que su exigencia – en relación a las propias cláusulas legales⁷⁰ – es la solicitud del pago de finiquito de manera íntegra y en un solo pago.

En los procesos de desvinculación aparece un fenómeno interesante de considerar para comprender alguno de los aspectos e intereses individuales de las bases sindicalizadas, que estarían reforzando o justificando el rol instrumental de los sindicatos en cuanto a la “defensa de los intereses de los

⁷⁰ Art. 63 bis. *En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se registrará por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.* (pp. 52)

trabajadores”. Nos referimos a la disputa, y los intereses, que reviste percibir los pagos por el concepto de “finiquito”.

“El finiquito corresponde al acto mediante el cual un trabajador y un empleador ratifican ante un ministro de fe el término de la relación laboral. En este documento debe quedar claramente identificada la causal de despido y todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes, en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador debe pagar al empleado”.

Este estipendio de dinero representa para muchos trabajadores un montón, literalmente, millonario (en pesos chilenos) que significa una suerte de “ahorro” o “un pequeño capital” para trabajadores con bajas posibilidades de ahorro y altos niveles de endeudamiento. Significando la posibilidad de “inversión” de este finiquito en proyectos hogareños, resolución de deudas o la posibilidad de comenzar con un proyecto de microemprendimiento. ro emprendimiento.

Imagen N° 12: Extracto de la demanda de los trabajadores del Sindicato APCO Plywood. 30 de abril de 2020

La demanda se funda en que con fecha 30 de abril del año 2020, el ex empleador de mis representados **ANDRÉS PIRAZZOLI Y CIA. Ltda.**, les entregó a todos y cada uno de ellos carta de aviso de término de relación laboral desde el 31 de Mayo del 2020, fundada en la causal de término del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, donde consta que el finiquito sería pagado a todos ellos el día 11 de Junio del año 2020, fecha en la cual todos los trabajadores demandantes se encontraron con la sorpresa que su empleador quería pagarles el total del finiquito de manera fraccionada entre 4 y 6 cuotas, situación que no fue aceptada por los trabajadores, sin que la empresa al día de hoy resuelva dicha controversia, siendo los montos reconocidos en la carta los siguientes:

Nombre Trabajador	Indemnización años de Servicio bruto	Descuento aporte empleador AFC	Indemnización años de Servicio liquido
Miguel Arnoldo Luengo Espinoza	6.126.435	1.087.595	5.038.840
Cristian Andrés Núñez Galaz	5.846.848	1.231.292	4.615.556
Víctor Manuel Levín Flores	4.967.652	1.028.264	3.939.388
Francisco Javier Vidal Azocar	4.632.708	917.505	3.715.203
Cesar Antonio Salazar Salazar	5.846.848	1.253.939	4.592.909
Juan Alejandro Fernández Stuardo	4.641.312	898.898	3.742.414
Sergio Hernán Mondaca Figueroa	7.779.726	1.522.216	6.257.559
Cristian David Escobar Miranda	5.101.752	1.113.014	3.988.739
Marcelino del Rosario Ríos Palmilla	6.015.198	1.231.882	4.783.316
Rodrigo Alexis Salazar Salazar	3.908.610	885.481	3.023.129
Tomas Daniel Jara Navarro	6.003.298	1.211.004	4.792.294
Cesar Antonio Castro Martínez	9.114.842	369.786	8.745.056

Es por esto, que, en casi todos los sindicatos con más de una negociación colectiva de experiencia, se han esforzado en generar una cláusula en el contrato colectivo relacionado a la “salida programada”. Es decir, una cláusula que interviene, por medio de la acción sindical, la gestión del personal de las empresas, generando uno o dos cupos anuales para que los trabajadores que tengan la intención de dejar el trabajo, ya sea para cambiarse a otra oferta laboral u otras razones personales, puedan concursar para estos cupos dándoles la posibilidad de percibir, a lo menos, el 50% de la indemnización por años de servicio, y lo proporcional a las vacaciones, que se considerará para realizar el *finiquito* de trabajo.

Por lo cual, a juicio de los informantes y lo observado en terreno, deberíamos de matizar el nivel de problemática que representaría este tipo de desvinculación masiva, considerando las disposiciones de los sindicalizados. Ya que la mayor parte de los sindicalistas, que no lo perciben como problema total, sino que también en una posibilidad de contar con un monto de dinero significativo con lo que se podría resistir un par de meses sin trabajo. además, para quienes han optado por la modalidad del finiquito con tres cuotas de pago, se les compromete a ser recontratados en las próximas faenas que la empresa licite con la empresa mandante.

La mayoría de los trabajadores que se encuentran subcontratados, ya han tenido este tipo de experiencia – de flexibilidad laboral – transitando de una empresa que pierde alguna licitación hasta otra empresa que adquiere la misma u otra licitación. Según lo que nos comentan los dirigentes sindicales, a las empresas que llegan a la subcontratación de las operaciones de la empresa principal no les “conviene” que contratar gente sin experiencia, ya que la capacitación y la experiencia con la que cuentan los trabajadores les significa

un ahorro que de inversión. Es decir, la nueva empresa subcontratista aprovecha la fuerza de trabajo local ya instruida, y certificada, en los procesos productivos y en el uso de las maquinarias⁷¹.

En este tipo de proceso es donde los sindicatos adquieren un rol de mediado entre los bases sindicalizados y las gerencias de las empresas subcontratistas. Teniendo, o adquiriendo, la responsabilidad de identificar los distintos intereses está presentes en sus sindicatos (entre lo que buscan una continuidad laboral, y los que buscan la desvinculación formal con la empresa), para facilitar esta selección a las jefaturas, con el fin de proyectar la estrategia de recontractación de los trabajadores finiquitados.

Sin embargo, podemos realizar una apreciación sobre esta *pausa* en la relación laboral entre los trabajadores subcontratados y las empresas subcontratistas. Ya que, en este tipo de procesos se vuelve evidente a la expresión de la “flexibilidad numérica” y la “flexibilidad de contratación”, como dos dimensiones de la flexibilidad laboral. En la primera dimensión relacionada la posibilidad que gestionar la cantidad de trabajadores que son necesarios en un momento (en este caso un par de meses) por la empresa; conjugándose con la flexibilidad de contratación, ya que se finaliza formalmente la relación laboral-contractual de estas personas, pero en la práctica sigue continuado por medio de la continuidad del pago de su finiquito en cuotas, y con la promesa de la recontractación. De esta manera, mediante estas

⁷¹ La Corporación Chilena de la Madera (CORMA), asociación gremial de empresas relacionadas con la industria forestal privada (aserraderos y manufacturas, plantaciones y bosques, celulosa y papel, fibra y biomasa, pymes, servicios y transportes) creada en el año 1961. Y desde el año 1994, ha creado un “sistema de certificación laboral” sobre habilidades y competencias de trabajadores forestales. Este tipo de certificaciones van desde medidas de prevención de riesgos, pasando por el chequeo del estado de salud física (sobrepeso y problemas de salud relacionados) y psicológica, hasta la certificación de una licencia que reconoce la habilidad del manejo de maquinaria pesada (ver <http://www.competenciaslaboralescorma.cl>)

dos dimensiones observadas, se configura a una *nueva* relación laboral, en términos formales, perdiendo la antigüedad laboral y las condiciones de trabajo ya pactadas, en términos individuales y colectivos, anteriormente. Representando así, el comienzo de la ejecución de una nueva licitación con una *nueva* plantilla de trabajadores subcontratados.

Hasta el mes de septiembre del 2020, mes en que finalizamos la redacción de este texto, los dirigentes sindicales de los sindicatos APCO Plywood, el sindicato más grande que estaba afiliado a la FENASITRAIN se encuentra desvinculados de la empresa y de sus responsabilidades con el sindicato. Desvinculación laboral de carácter voluntario, al llegar a un acuerdo – por medio de la negociación individual – con el empleador para pagar la “indemnización por años de servicio” y el “fuero sindical” de los tres dirigentes sindicales en el marco de la negociación de facto que se comenzó por medio de la presión de la demanda judicial que presentaron colectivamente trabajadores que iba a ser despedidos.

En la actualidad, dos de los tres dirigentes se encuentran apartado de cualquier tipo de actividad sindical, manteniéndose abocados en sus nuevas actividades laborales/económicas. Uno se encuentra trabajando un taxi-colectivo en la ciudad de Angol; mientras que el segundo parte del dinero del finiquito negociado sirvió para comenzar con un “emprendimiento” de tipo almacén de abarrotes en su domicilio.

Mientras que el tercer dirigente, quien aún ostenta el cargo de “presidente” de la FENASITRAIN, por el momento declara que continuará trabajando en cuestiones ligado al sindicalismo. En la actualidad, se encuentra trabajando como asesor sindical en negociaciones colectivas

Mientras tanto el sindicato de Startec se ha aplazado dos veces, porque la empresa que ganó la licitación no ha podido conseguirse la maquinaria necesaria para entregar el servicio licitado. Por lo tanto, esta incertidumbre en términos de continuidad laboral se extenderá hasta fines de este año. El horizonte que se vislumbra al interior del sindicato de Startec Plywood, se plantea algo parecido a lo realizado que ha realizado el sindicato de APCO Plywood, utilizando la estrategia de “presionar” mediante la judicialización de las demandas colectivas.

El Derecho, y su invocación como táctica de presión se ha configurado como un repertorio basal en la acción sindical de los primeros sindicatos y de la Federación – que ésta última ha retransmitido con los sindicatos nuevos – para perseguir intereses individuales (problema o conflictos laborales que se han personificado en la salida o despido injustificado, por ejemplo) y colectivos (para el cumplimiento de las cláusulas de los contratos colectivos o finiquitos de varios trabajadores como es este último caso).

Reflexiones finales

En el presente apartado nos abocaremos en sintetizar los principales hallazgos, y poder desarrollar algunas reflexiones finales frente al problema de investigación que nos planteamos en la presente investigación. Pesquisa que tenía el fin de explicar el modelo sindical que han configurado los sindicatos de trabajadores subcontratistas del sector forestal, en esta región, de Chile, del estudio *de las estrategias y las condiciones desde las cuales se ha organizado la Federación Nacional de Sindicatos Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN)*, nos plantemos 4 distintos niveles de realidad (De la Garza,

2004: 40-43), con el fin de reconstruir una explicación que pueda ayudar aunar los distintos niveles de nuestro problema de investigación. Por lo cual sintetizaremos nuestras reflexiones y hallazgos en relación a esta lógica de planteamiento, y al desarrollo de esta federación a través de los años considerados.

Primero, en relación al nivel de *estructura y funcionamiento interno del sindicato* – que apela a las dimensiones de representatividad, legitimidad y democracia interna de la organización – podemos constatar ha existido un cambio en el funcionamiento de las dinámicas internas desde la constitución de la federación, en el año 2015, hasta la actualidad.

En el periodo de los primeros dos años, 2015-2017, se puede caracterizar como una dinámica de democracia directa o participativa, en la mayor parte de las acciones que desarrollaba la federación sindical. Podemos considerar, para sostener este argumento, que en este periodo fue donde se realizaron casi todas las “reuniones” (o asambleas) de manera ampliada, contando con la participación de los trabajadores base de todos los sindicatos que en ese momento constituían la federación. En estas instancias es donde se deliberaron las acciones que comentamos como “paros locos”, como las primeras acciones colectivas que realizó la nueva federación sindical del sector industrial-forestal de la región. Sin embargo, habría que considerar la complejidad – en términos cuantitativos – de organizar a sólo cuatro sindicatos que conformaban la federación en un principio.

La legitimación de esta novedosa organización encuentra sustento en la masividad de la participación de la “gente” (bases, según el tratamiento de los dirigentes) no tan solo en las reuniones o asambleas, sino que también en las actividades de protesta o huelgas, como también en participación de las

instancias que los dirigentes organizaban para la participación de las bases. Instancias como campeonatos de fútbol, actividades de camaradería en distintas fechas del año; como también capacitaciones de habilidades técnicas (soldadura, electricidad domiciliaria, gasfitería, entre otras) que eran gestionadas con instituciones públicas locales.

Luego de los primeros procesos de negociación colectiva, y la creación de puentes de comunicación formales con las empresas subcontratistas y la empresa mandante o principal, en relación al proceso de reconocimiento de las empresas para con los distintos sindicatos y dirigentes que componen la federación, se comenzó a configurar un proceso “delegativo” en los dirigentes sindicales, imbuidos del liderazgo que asumieron en estas primeras experiencias sindicales, para la mayoría de personas que se articularon en torno a los sindicatos. Configurándose una representación delegada, con el consentimiento de las bases y siendo controlada por medio de las asambleas mensuales. Esta dinámica ha reforzado un distanciamiento entre las bases y los trabajadores dirigentes, en términos de que la actividad sindical la realizan estos últimos; limitando la vinculación de las bases por medio informes mensuales, hasta bimensuales, sobre las gestiones que han realizado y el gasto del patrimonio monetario invertido en gastos logísticos. Distanciamiento que se acrecienta en el caso de los sindicatos que ya tienen más de dos negociaciones colectivas, ya que la periodicidad de las asambleas se extiende por tramos de meses más largos, y las instancias de reunión tiene el carácter de asambleas “extraordinarias” para revisar problemas puntuales sobre el cumplimiento de los contratos colectivos.

Esta lógica de representación delegativa es la que ha primado los últimos tres años, forzando una concentración del tiempo semanal de los dirigentes en

solo cuestiones sindicales, comenzando ausentarse, con mayor frecuencia, en los talleres de trabajo. Lo anterior, se hace posible a través del pago de las horas de trabajo que no se cumplen con la empresa, por medio de los fondos sindicales. Literalmente, el precio que las bases consideran justo para delegar el rumbo del sindicato en sus dirigentes.

Segundo, en tanto con la dimensión que de las *relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa* – que alude al grado de subordinación que existe entre el/los sindicatos con las empresas – también se ha producido un cambio. Al principio, el reconocimiento solo fue posible por medio de la intervención de la institucionalidad estatal, representada por la Inspección y la Dirección del Trabajo, que represento una ayuda, en términos de orientación para los sindicatos; pero un actor coercitivo para las empresas, debido a la obligatoriedad que representan las citaciones a mediaciones, o la disposición a colaborar con las fiscalizaciones que realizan los funcionarios de estas reparticiones estatales. Por lo cual, podríamos caracterizar esos primeros dos años, 2015-2017, como sindicatos con altos niveles de autonomía en relación a las empresas, pero dependientes de la Inspección del Trabajo local. En este último término cobró importancia, no tan solo en orientación sino en casi una especie de *formación sindical* por parte de la disposición de la persona que encabeza la institución en la zona.

Esta estrecha relación, que se produjo entre los dirigentes de esta federación con las autoridades laborales locales, según nuestra pesquisa es de total importancia para entender el cambio que se produjo en el “contexto sindical” de la zona, donde el sindicalismo tenía una escasa presencia que paralelo de la conformación, y crecimiento, de esta federación aumentaron la cantidad de nuevos sindicatos que se activaron en la zona norte de la región de

La Araucanía. Es decir, en el año 2015 se cumple un hito, que genera un nuevo horizonte de posibilidades para el sindicalismo del sector privado, ejemplificando que grupos desarticulados de un sector específico pueden coordinarse en una organización de mayor nivel para poder gestionar de manera más eficiente sus intereses.

Sin embargo, la autonomía de los sindicatos, que conforman la federación, se fue transformando en una “colaboración antagónica” con sus respectivas empresas (Buroway, 1989; Anderson, 1969). Lo anterior se vinculó a dos procesos diferentes. El primero relacionado a un aumento en el grado de independencia que tendrían con la institucionalidad estatal, como instrumento de presión que usan los sindicatos para provocar un reconocimiento como contraparte de la empresa, debido a la acumulación de experiencia de los dirigentes. Este cúmulo de experiencias, refuerzan modalidades informales, o extralegales, para vincularse y negociar el “orden del día a día”, solucionando problemas de condiciones y relaciones laborales particulares sin la necesidad de la asistencia o arbitraje de la Inspección del Trabajo.

El segundo proceso se relaciona a la creación de un tipo colaboración que beneficiaría a ambas partes (trabajadores sindicalizados y empresa subcontratista), especialmente en términos de estabilidad laboral. La colaboración que se ha dado en los últimos tres años, tiene que ver con el escaso margen de maniobra que tendrían los sindicatos por sí solos para influir en este mercado de trabajo, que se da a nivel micro en el entramado de relaciones entre la empresa principal y las empresas subcontratistas. El sindicato, o precisamente los dirigentes, al inclinarse por la táctica de diálogo entre las partes, a nivel de empresa subcontratista, dejan de lado la táctica de denunciar y presionar por medio de las multas que cursa la Inspección; lo cual repercute en el historial de

la empresa subcontratista para concursar en futuras licitaciones de suministro de trabajadores y servicios con la empresa principal.

A este último proceso, los sindicalistas lo explican con la frase de que “no hay que matar a la vaca” (a la empresa), aludiendo al problema que le representa a la empresa principal tener a servicio empresas subcontratistas que tengan recurrentes conflictos con sus trabajadores. Se puede entender esta dinámica en relación al problema de la sustentabilidad económica – para la empresa y para la estabilidad laboral de los trabajadores – poniendo en jaque la posibilidad de realizar una huelga extensa o negociar aumentos abruptos en los reajustes salariales. Lo anterior evidencia los costos que se buscan abaratar mediante las relaciones de subcontratación, significando que la ganancia y acumulación de estas empresas subcontratistas se fundamenta en la desvalorización de la fuerza de trabajo, realidad que de un régimen laboral que difundido en las actividades industriales de Chile.

“El panorama termina por desnudar que la ganancia posible en estas empresas contratistas no tiene otra fuente que la precarización de las condiciones laborales, tanto en términos contractuales como operacionales, de la fuerza de trabajo que movilizan para las empresas mayores. De ahí que el conflicto de los trabajadores subcontratistas, termina por generar un panorama de incertidumbre sobre el mundo de las firmas contratistas, acostumbradas a obtener sus márgenes de ganancia a costa de la precarización antes mencionada, más que a modernización alguna en las relaciones laborales” (Boccardo y Ruíz, 2020: 168).

Tercero, en términos de las *relaciones entre sindicato y Estado*, su carácter se ha vinculado estrechamente, en un primer momento, con la posibilidad de orientación que tiene la Inspección y la Dirección del Trabajo sobre los derechos y competencias que otorga el derecho chileno a los sindicalizados. Además, significan una ayuda con la burocracia que se cristaliza en el

cumplimiento de plazos y entrega de documentación para la creación de los sindicatos, y posteriormente para el reconocimiento por parte de las empresas.

Esta relación ha cambiado de carácter, precisamente con la Inspección y Dirección del Trabajo, pasando de un relación de orientación y acompañamiento de los primerizos sindicalistas; para luego vincularse por medio de las *escuelas sindicales* donde se refuerza el conocimiento de los derechos y capacidades que tienen los sindicalistas; hasta llegar, en el último año a un relación que solo se remite a cuestiones formales (entrega y recepción de documentación, como las copias de los contratos colectivos o los emplazamiento y votaciones de huelgas) donde la asistencia o arbitraje de esta institucionalidad estatal está obligada por el Código de Trabajo vigente. Sin embargo, ha aparecido otra institución del Estado con la cual se ha vinculado la Federación sindical, que son los Tribunales de Letras del Trabajo. Lo que responde a un cambio de táctica para buscar solución satisfactoria sobre controversias individualizadas – en la mayoría de los casos – tales como despidos injustificados, reincorporación a laborales, indemnizaciones por años de servicios y otras causas parecidas.

Cuarto, por último, las relaciones *sindicato y sociedad* es la dimensión que se ha mantenido con un carácter más estable desde los inicios de esta federación. Podríamos caracterizarlo con tintes gremiales, configurando un entorno, más o menos, hermético en relación a su sector productivo. Las vinculaciones más permanentes que han logrado, fuera de su sector, se da con las juntas de vecinos locales que suministran la infraestructura de la cual adolece esta federación. Mientras que otras vinculaciones, de carácter más intermitentes o transitorias, se han logrado con dirigentes sindicales de otros sectores económicos y de otras ciudades, para actividades concretas como es el caso de una escuela sindical

que se organizó sin la supervisión de la Inspección del Trabajo; o actividades de tipo seminario o conferencia, invitando a expertos y expertas en materias laborales y sindicales. Sin embargo, estas relaciones no han logrado decantar en agendas comunes de trabajo para el sindicalismo regional, ni menos en actividades que convoquen la asistencia de las bases de estos sindicatos.

Podríamos explicar, que durante el periodo de 2015-2016, que se produjo un planteamiento de características ideológicas en relación vislumbrar un horizonte de posibilidades que escapan con creces de las fronteras del derecho laboral en Chile. Tratándose de colocar en el debate local, primero, la existencia de *otras formas* de negociación colectiva – la negociación ramal - ; y segundo, los esfuerzos organizacionales, de los sindicatos unidos en la FENASITRAIN, de intentar presionar a las gerencias de las empresas subcontratistas y de la empresa principal a sentarse en una mesa donde fueran escuchadas estas intenciones de negociación. Generando la amenaza de un “anillo” de sindicatos que presionaran a la empresa principal en negociar con la Federación sindical que los representaba. Sin embargo, el pragmatismo, fundamentando en las condiciones y prestaciones laborales inmediatas dividió estos esfuerzos en negociaciones informales separadas por cada sindicato que participaron en las movilizaciones.

“Las luchas ideológicas trascienden el capitalismo, la dictadura de las necesidades. No tienen por objeto la configuración del precio del esfuerzo, sino la propia noción de retribución del esfuerzo; ni las relaciones en el ámbito de la producción, sino el fundamento de éstas en las relaciones de producción. Las luchas ideológicas establecen una distinción entre lo existente, de un lado, y lo natural e inevitable, de otro” (Burawoy, 1989: 218).

Por lo cual no podemos caracterizar a esta expresión sindical de manera estricta es un modelo de sindicalismo político, de negociación o corporativista

de producción. Sino más bien como una expresión caleidoscópica de distintas dimensiones que se expresaron durante los años observados, y que en la actualidad está entrapada un modelo sindical que se puede caracterizar por una personificación de la federación, debido una problemática representación delegada en la presidencia interna, y con el objetivo actuales es promover la negociación colectiva en las empresas de la zona norte de la región de La Araucanía.

Desde nuestro punto de vista, no se puede menospreciar o interpretar una subjetividad totalmente instrumentalista, ya que sus objetivos también pueden representar un gran desafío, o *lucha*, para una organización sindical que se constituía en un contexto regional dónde menos del 2% de las empresas del sector manufacturero había tenido una negociación colectiva en los últimos 5 años (Encla, 2014). Por lo cual no podemos rechazar tajantemente la presencia, o afirmar una total ausencia de elementos y discursos ideológicos. Ya que la figura de Clotario Blest, como una personaje o ícono emblemático de los inicios de la primera CUT se encuentra en el recuerdo y es enunciado por dirigentes sindicales en distintas instancias.

En este caso observado se pueden apreciar las contradicciones propias de lo que entendemos como realidad social, desde la perspectiva de la fenomenología. En la observación empírica de fenómenos y actores sociales, constantemente nos encontraremos con contradicciones en términos de la actuación en la vida cotidiana como nos advertía Schutz:

“Es incoherente porque los intereses del individuo que determinan la significatividad de los objetos elegidos para su ulterior indagación no están integrados a su vez en un sistema coherente. Solo se hallan parcialmente organizados en algún tipo de 'planes, tales como los planes de vida, de trabajo y descanso, y de cada rol social

asumido. Pero la jerarquía de esos planes cambia según la situación y el desarrollo de la personalidad; la continua modificación de los intereses produce una transformación ininterrumpida de la forma y densidad de los perfiles de significatividad” (Schutz, 1964: 97).

Por lo cual en esta investigación no cabe la posibilidad de emitir juicios de valor sobre el origen, desarrollo y proyección de esta organización sindical. Que durante su periodo de auge de mayor apogeo concentraba la atención local, por las rupturistas tácticas de protestas en un contexto donde había sindicatos en las nóminas estadísticas, pero no se relacionaba entre ellas.

Lo que se pudo caracterizar en esos años como un sindicalismo de confrontación, y político, en la actualidad se ha configurado un repertorio de gestor de la “lucha económica”. Gestionando dinámicas tanto informales, observando las negociaciones que se dan como “buenos oficios” fomentando las disposiciones a llegar a un acuerdo extrainstitucional entre el sindicato implicado – mediante la orientación de la plana directiva de la Federación – y la gerencia de la empresa subcontratista en cuestión. Además, se gestionan las dinámicas formales de la “lucha económica”, para lo cual han interiorizado la necesidad de contar con recursos, como también la utilización de los canales institucionales y apoyo-colaboración de abogados cercanos, para presionar a las empresas y conseguir los objetivos de la lucha económica que significan sus compañeros (bases).

Quizás podemos vislumbrar, mediante el estudio de esta Federación sindical alguna especie de tendencia que se podría comprar a nivel regional con otras organizaciones sindicales. Tendencia podría significar que durante los inicios o la conformación de los sindicatos se exprese prácticas o acciones reivindicativas que sean más notorias en términos públicos como protestas,

cortes de calles, etc., para luego entrar un periodo de latencia como estrategia de resistencia para mantenerse activos como sindicatos, y no quedar desarticulados ni disueltos luego del primer intento de negociación colectiva.

Bibliografía

- Abarzúa, E. (2008). Acción sindical de trabajadores contratistas. En A. Soto (Ed.), Flexibilidad laboral y subjetividades (pp.79-88). Santiago: LOM.
- Anderson, P. (1969) Las limitaciones y posibilidades de la acción sindical. Pensamiento Crítico, Habana, n° 13, febrero de 1969. Disponible en: www.filosofia.org
- Aravena, A. y Núñez. D. (2009). El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. ICAL-LOM Ediciones: Santiago de Chile.
- Aravena, A. y Daniel Núñez (2011). “Los gobiernos de la concertación y el sindicalismo en Chile”. En Trabajo, Año 5, No. 8, julio-diciembre de 2011, tercera época: 113-131.
- Ayala, J. y Ratto, N. (2018). “Estrategias sindicales en dos grandes empresas fragmentadas y filiales de Coca-Cola en Chile”. En *Sociología del Trabajo*, n°94 (2018), 63-87.
- Baltera, P. (2016). La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores. En Cuadernos de Investigación, Dirección del Trabajo: Santiago de Chile.
- Baltera, P., y Dussert, J. P. (2010). Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales. Santiago. En Cuadernos de Investigación, Dirección del Trabajo: Santiago de Chile.
- Bensusán, G. (2007), “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿Problemas de diseño institucional o de implementación?”, en Bouzas, Alfonso (coord.).

Propuestas para una reforma laboral democrática. México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Berger, P. y Thomas Luckmann. (2003). La construcción social de la realidad. Amorrortu editores: Buenos Aires, Argentina.

Bidwell, M. y Fernández, I. (2008) “Three’s a crowd? Understanding triadic Employment relationships”, en Cappelli, Peter (Ed.) Employment Relationships, New Models of White-Collar Work, Cambridge University Press, UK.

Gulick, C. A., & Bers, M. K. (1953). Insight and Illusion in Perlman’s Theory of the Labor Movement. In ILR Review, 6(4), 510–531. doi:10.1177/001979395300600403

Braverman, H. (1974). Trabajo y capital monopolista. Nuestro Tiempo, México: Cap. 3-6.

Boccardo, G. y Carlos Ruiz. (2020). Los chilenos bajo el neoliberalismo. clases y conflicto social. Nodo XXI. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.nodoxxi.cl/publicaciones/los-chilenos-bajo-el-neoliberalismo-clases-y-conflicto-social/>

Burawoy, M. (1989). El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. Ministerio del trabajo y seguridad social: Madrid, España.

Caamaño, E. (2008). “Las materias objeto de negociación colectiva y la libertad sindical: el fantasma de los “chicago boys” a 30 años del plan laboral”. En Revista Estudios Laborales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 3, 2008.

- Castiglioni, R. (2020). “La política chilena en tiempos de pandemia. Entre la (des)movilización social y la crisis sanitaria”. En Nueva Sociedad, No 287, mayo-junio de 2020, ISSN: 0251-3552, www.nuso.org.
- Coser, L. (2009). “La vida atípica de un sociólogo”. En Revista Colombiana de Sociología, vol. 32, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 187-202, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Dávolos, P. (2011). Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina. Estudios Sociológicos, Vol. 29, No. 86 (mayo-agosto, 2011), pp. 603-627.
- De la Garza, E. (1998a) “Democracia, representatividad y legitimidad sindical”, Revista El Cotidiano, mayo-junio de 1998, México D.F.
- De la Garza, E. (1998b) "Trabajo y mundos de vida" en E. León y H. Zemelman (coords.), Subjetividad: umbrales del pensamiento social, Barcelona, Antropos.
- De la Garza, E. (2001a) La Formación Socioeconómica Neoliberal. UAMI- Plaza y Valdés, México.
- De la Garza, E. (2001b) "La epistemología crítica y el concepto de configuración" en Revista Mexicana de Sociología. Vol. 63, No. 1 (Jan. - Mar., 2001), pp. 109-127
- De la Garza, E. (2004) Alternativas sindicales en América Latina. En Documentos de la Escuela No.53, Escuela Nacional Sindical (ENS), Medellín-Colombia. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20121204111800/DOC-53.pdf>
- De la Garza, E. (2015). “Neoliberalismo y diversidad de corporativismos”. En Cuadernos del CENDES, año 32. n° 90, tercera época, septiembre-diciembre

2015, versión digital issn: 2443-468x, versión impresa, ISSN: 1012-2508:
Caracas-Venezuela.

Di Tella, S. (1969) Estructuras sindicales. Nueva visión: Buenos Aires, Argentina.

Dirección del Trabajo (2016). Compendio de Series Estadísticas: Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo (DT). Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html>

Dirección del Trabajo (2017). Compendio de Series Estadísticas: Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo (DT). Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22777.html>

Doniez, V. (2017). “Situación del sindicato. Elementos para estudiar contextualmente el actor sindical en Chile”. En José Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto (Comp.), Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979-2017. América en Movimiento Editorial: Valparaíso, Chile.

Donoso, P. y Luis Otero (2005). Hacia una definición de país forestal: ¿Dónde se sitúa Chile? Bosque [en línea] 2005, 26 (diciembre). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173113285002> ISSN 0304-8799

Drake, P. (2003) “El movimiento obrero en Chile: De la Unidad Popular a la Concertación”. En Revista de ciencia política, volumen XXIII, N°2: pp. 148-158.

Durán, G. y Marco Kremenman, (2015). Sindicatos y Negociación Colectiva Panorama Estadístico Nacional y Evidencia Comparada. Documento de trabajo área Sindicatos y Negociación Colectiva: Fundación SOL

- Durán, G. y Marco Kremerman (2019). “Los bajos salarios de Chile. Análisis de la encuesta CASEN 2017”. En Ideas para el buen vivir N°14. Fundación Sol: Santiago de Chile.
- Echeverría, M. (2006), “Los riesgos laborales de la subcontratación”. En Aporte al Debate Laboral, núm. 19. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo-Departamento de Estudios.
- Edwards, P. (1994) “A comparison of national regimes of labor regulation and the problem of the workplace”. En Bélanger et al (eds) Workplace industrial relations and the global challenge, ILR Press, New York: pp. 23-42.
- ENCLA. (2014). Informe de resultados octava encuesta laboral. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo: Santiago.
- Frank, V. (2017) “Políticas sin política: el fracaso de la concentración social en el Chile democrático, 1990-2000”. En José Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto (Comp.), Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979-2017. América en Movimiento Editorial: Valparaíso, Chile.
- Frege, Carola M. y John E. Kelly (2003) “Union revitalization strategies in comparative perspective” European Journal of Industrial Relations, 9(1): 7-24.
- Frías, P. (2008). Los desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI. CLACSO, Universidad Central, OIT, Santiago de Chile. ISBN: 9789567134915. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20120419123623/FRIAS.pdf>

- Gutiérrez, F. (2016) “¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile”. En POLIS Revista Latinoamericana, vol. 15, núm. 43, 2016, pp. 1-15: Universidad de Los Lagos, Santiago, Chile.
- Henríquez, H. (2014). “La extensión de beneficios Una práctica que afirma el desequilibrio en las relaciones laborales”. En Cuadernos de investigación, Dirección del Trabajo: Santiago de Chile. Disponible en <http://sindical.cl/new/wp-content/uploads/downloads/2015/08/la-extension-de-beneficios.pdf>
- Henríquez, H. et al (2006). “Lejos del Trabajo Decente: El empleo desprotegido en Chile”. En Cuaderno de Investigación, N°30. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios, 2006. y a De la Garza en ese texto que revisamos en teoría de la reestructuración.
- Hoehn, M. (2009). “Neoliberalismo. Aportes para su conceptualización”. Centro de análisis e investigación política. Documento N° 32. www.caip.cl
- Hyman, R. (1975) Relaciones Industriales. Una introducción marxista, Capítulo 1 “¿Qué son las Relaciones Industriales?”, H. Blume Ediciones, Madrid.
- ILO (2019). World Employment Social Outlook (WESO). International Labour Office, Geneva. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- INFOR (2018) Anuario Forestal 2018. Boletín Estadístico N°163. Área de Información y Economía Forestal, Instituto Forestal (INFOR): Santiago de Chile.
- Institución Nacional de Estadísticas-INE (2015). Encuesta de caracterización socio económica (CASEN): Ministerio de Desarrollo Social-Chile.

- Irranzo, C. y De Paula, M. (2006). “La Subcontratación Laboral en América Latina”. En Enrique de la Garza (coord.) Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques. De la garza Toledo (coord.) Anthropos- UAM-Iztapalapa: 268-287.
- Julián, D. (2017). “Readecuaciones del modelo neocorporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización”. En Revista de Ciencias Sociales, segunda época, año 9, N° 31, Bernal, Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes, otoño de 2017, pp. 39-59, edición digital, <<http://www.unq.edu.ar/catalogo/408-revista-de-ciencias-socialesn-31-php>>.
- Julián, D. (2018). Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía. En Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México, Nueva Época, Año XIII, núm. 232, enero-abril de 2018, pp. 269-300. ISSN-2448-492X DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2018.232.58312>
- Kerr, C. y Abraham Siegel (1954) "The interindustry propensity to strike." Pp. 189-211 in Arthur Kornhauser, R. Dubin, and A. Ross (eds.), Industrial Conflict. New York: McGraw-Hill
- Köhler, H. y Antonio Martín (2005) Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta Publicaciones: Madrid (España).
- Kremerman, M., Páez, A. y Benjamín Sáez. (2019). Endeudar para gobernar y mercantilizar: El caso del CAE. En Documentos de Trabajo del Área de Institucionalidad y Desarrollo, Fundación Sol. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/estudios/endeudar-para-gobernar-y-mercantilizar-el-caso-del-cae-2019/>

- Larson, S. y Bruce Nissen (1987). “The labor movement as “pure and simple”:
business unionism. En Simeon Larson y Bruce Nissen (eds.) Theories of the
labor movement, Wayne State University Press, Detroit: pp. 131-185.
- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para
su análisis. En Revista Polis, 8(24), 111-131.
- Leiva, S. (2012). Trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile.
Revista Trabajo, 6(9).
- Leiva, S. y Campos, A. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados
en la minería privada del cobre en Chile. En Psicoperspectivas, 12(2), 51-61.
- Lipset, M. et al. (1956). Union Democracy, Columbia University Press, Nueva York.
- Mallet, S. (1969) La nueva condición obrera. Tecnos: Madrid.
- Medel, R y Pérez, D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de
la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias
de la huelga extralegal. En Revista Colombiana de Sociología, 40 (2): 173-195.
- Michels, R. (1969) “Sexta Parte. Síntesis: Las tendencias oligárquicas de la
organización”, en Michels, Robert, Los partidos políticos: un estudio
sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna, Tomo II,
Amorrortu, Buenos Aires.
- Mönckeberg, M. (2015) El saqueo de los grupos económicos al estado de Chile.
Debolsillo, marzo 2015: Santiago de Chile.
- Núñez, D. (2012). Apuntes sobre el renacer de la huelga obrera en Chile. Revista
Colombiana de sociología vol. 35, n° 1 enero-junio, 2012. ISSN 0120-159X.
Bogotá- Colombia: 41-58

- Osorio, S. (2017). “De la estrategia concertacionista al sindicalismo de contención. Un balance de la CUT en la postdictadura, 1990-2016”. En José Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto (Comp.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979-2017*. América en Movimiento Editorial: Valparaíso, Chile.
- Pairicán, F. (2014). *Malón. La rebelión del movimiento mapuche. 1990-2013*. Pehuén Editores: Santiago de Chile.
- Perlman, S. (1987). “A Theory of the Labor Movement”. In Larson, Simeon y Bruce Nissen (Ed.), *Theories of the Labor Movement*, Wayne State University Press, Detroit.
- Pinto, J. y Mathias Órdenes (2015). *Chile, una economía regional en el siglo XX. La Araucanía 1900-1960*. Ediciones Universidad de La Frontera: Temuco, Chile.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Zigzag: Santiago de Chile.
Disponible en: http://www.josepinera.org/zrespaldo/revolucion_laboral.pdf
- Poole, M. (1991). “Pluralismo y sindicalismo”. En *Teorías del Sindicalismo. Una Sociología de las Relaciones Industriales* (pp. 119-147), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Salinero, J. (2009). *Espacios sociales en interdicción. Hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales*. En *Temas Laborales: Dirección del trabajo-División de estudios*. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-97427.html>
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

- Silver, B. (2005) *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Akal ediciones: Madrid.
- Subinas, M. (2015). “La democracia sindical en el contexto de la doble transición económica y política mexicana. El caso de la agenda de género”. En Emilce Cuda (ed.), *Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe*, CLACOS, Buenos Aires: pp. 391-481.
- Torres-Salinas, R., García, G, Henríquez, N., Zambrano-Bigiarini, M., Costa, T., y Bob Bolin. (2016). Forestry development, water scarcity, and the Mapuche protest for environmental justice in Chile. *Ambiente & Sociedade*, 19(1), 121-144. <https://dx.doi.org/10.1590/1809-4422asoc150134r1v1912016>
- Touraine, A. (1986) *Introducción al método de la intervención sociológica*. En *estudios sociológicos*, El Colegio de México, Vol. 4, núm. 11, mayo-agosto: México, D.F.
- Ugarte, J. L. (2012). La rehabilitación de los principios del derecho del trabajo y el concepto del derecho. *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 1.
- Valdivia, V. (2010). “¡Estamos en guerra, señores!: El régimen militar de Pinochet y el "pueblo" 1973-1980”. En *Historia (Santiago)*, 43(1), 163-201. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-71942010000100005>
- Womack, J. (2007) *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una historia de los movimientos obreros*. Colegio de México-Fondo de Cultura Económica: México.
- Zapata, F. (2003), “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?”. En *International Institute of Social History* [En línea]. Disponible en: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>

Zemelman, H. (2011). Conocimiento y sujetos sociales. Contribución al estudio del presente. Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia-Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello: La Paz-Bolivia. ISBN: 978-99954-735-7-0

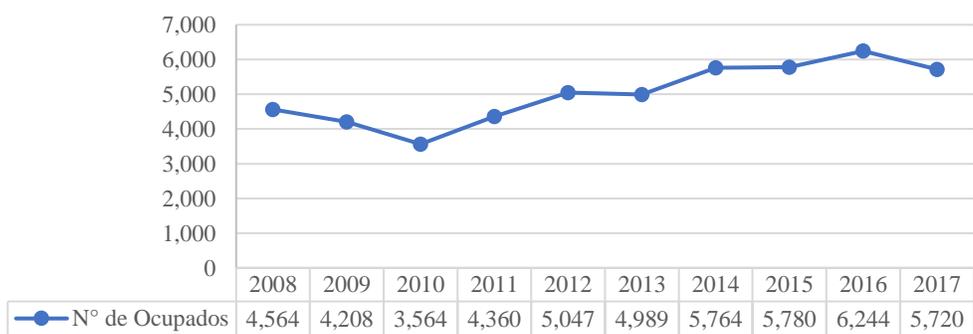
Índice de Cuadros, Figuras, Fotografías, Gráficos, Imágenes, Mapas y Tablas.

Cuadro 1: Áreas de realidad, niveles de realidad y conceptos ordenadores (ordenados de manera descendente).....	83
Cuadro 2: Fuentes de información secundaria	87
Cuadro 3: Operacionalización del nivel de realidad "Subjetividad de los trabajadores"	87
Cuadro 4: operacionalización del nivel de realidad "Estructura y funcionamiento interno del sindicato"	89
Cuadro 5: Operacionalización del nivel de realidad "Relaciones de subcontratación"	91
Cuadro 6: Operacionalización del nivel de realidad "Regulación de las relaciones laborales"	94

Cuadro 7: Operacionalización del nivel de realidad "Fiscalización de las relaciones laborales"	95
Cuadro 8: Operacionalización del nivel de realidad "Percepciones sobre la Institucionalidad laboral"	96
Cuadro 9: Operacionalización del nivel de realidad "Relaciones intersindicales"	98
Cuadro 10: Operacionalización del nivel de realidad "Sociedad civil"	99
Cuadro 11: Operacionalización del nivel de realidad "Relación Política"	100
Figura 1: Dinámica de crecimiento sindical	44
Figura 2: Relaciones "intra-empresa"	92
Figura 3: Relaciones "inter empresa"	93
Figura 4: Articulación de la realidad a estudiar.....	101
Figura 5: Estructura temporal general del crecimiento de la FENASITRAIN.....	101
Figura 6: Escalamiento de los reclamos sindicales	118
Figura 7: Sindicatos fundacionales que estaban afiliados a otra Federación	127
Figura 8: Fase inicial de la Federación, año 2015	127
Figura 9: Estructura organizacional FENASITRAIN	134
Fotografía 1: Afiliación Sind. Panales Angol, 27 de marzo 2017	131
Fotografía 2: Elecciones de directiva sindical. Arriba: reelección directiva Sindicato Startec Plywood” (25 de julio 2019). Abajo: reelección directiva sindicato PROIMAD (04 de marzo 2020)	132
Fotografía 3: (izquierda) Asamblea Sind. APCO Plywood (29/11/19) y (Derecha) Presentación última oferta de negociación. Sind. Frusan (13/12/19)	140
Fotografía 4: Accidente de maquinaria "cargador frontal" de la empresa subcontratista “APCO Plywood” (11 de mayo 2020)	143
Fotografía 5: Reunión Directorio FENASITRAIN, 26 de marzo 2017, oficinas de la Inspección Provincial del Trabajo (Angol)	149
Fotografía 6: Mesas de diálogo tripartito (11 de julio 2019).....	150
Fotografía 7: Conversatorio “40 horas” (28 de agosto de 2019), la ciudad de Angol.....	151
Fotografía 8: Sede de Juntas de Vecinos (JJ.VV.) dónde se realizan asambleas de trabajadores.....	154
Fotografía 9: Convocatorias de mesas de diálogo social 13 de julio 2017 (izquierda) y 26 de septiembre 2017 (derecha)	170
Fotografía 10: Registro del paro del día 24 de agosto de 2015	171
Gráfico N° 1: Nivel de confianza, en Chile, de que los sindicatos mejoran la Calidad de Vida (2003-2017)	10
Gráfico N° 2: Cantidad de sindicatos y Tasa de Sindicalización en Chile, años 2000-2017	11
Gráfico N° 3: N° de sindicatos activos y N° de trabajadores afiliados de la rama económica "Industrias Manufacteras" según año (1999-2017). La Araucanía.....	37
Gráfico N° 4: Constitución de los sindicatos afiliados a la FENASITRAIN, según años ...	43

Gráfico N° 5: Estado de los sindicatos que se han vinculado a la FENASITRAIN según años de constitución	114
Gráfico N° 6: Cantidad de sindicatos activos, comunas de Angol y Collipulli, según años de constitución.....	147
Gráfico N° 7: Cantidad de Sind. Activos y No Activos, comunas de Angol y Collipulli, según años de constitución	147
Gráfico N° 8: Cantidad de huelgas efectuadas en La Araucanía y Chile , años 1997-2016	185
Gráfico N° 9: Tasa de realización de huelgas en Chile y La Araucanía, años 1997-2017.	185
Imagen N° 1: Logo de la FENASITRAIN	85
Imagen N° 2: Operaciones de la empresa "Andrés Pirazzoli y Cía. Ltda"	129
Imagen N° 3: Imagen N° 3: Encuentro de dirigentes del sector forestal (8 de septiembre 2017).....	149
Imagen N° 4: Capturas de pantalla del perfil de Facebook del presidente de la FENASITRAIN	153
Imagen N° 5: Resultados de “participación cívica” en las últimas elecciones de la comuna de Angol	157
Imagen N° 6: Extracto del Contrato Colectivo entre "Sindicato Startec" y la empresa "Startec LTDA." 10 de julio de 2019	163
Imagen N° 7: Extracto de la querrela criminal (ver anexo N°4)	174
Imagen N° 8: Extracto del documento “aprobación decisión de no iniciar investigación” Causa RUC N° 1600816299-2	177
Imagen N° 9: Extracto Contrato Colectivo Sindicato APCO Plywood, año 2019.....	178
Imagen N° 10: Sindicato Provimad, mayo 2018 (izquierda); Sindicato Startec Nacimiento, septiembre 2017 (derecha); y Sindicato Agrícola Parant, enero 2018 (abajo).....	179
Imagen N° 11: Punto de prensa por la pérdida de licitaciones de las empresas (02 de marzo 2020).....	187
Imagen N° 12: Extracto de la demanda de los trabajadores del Sindicato APCO Plywood. 30 de abril de 2020	189
Mapa N° 1: Región de La Araucanía, Chile.....	34
Mapa N° 2: Provincia de Malleco, Norte de la región de La Araucanía.....	42
Mapa N° 3: Presencia territorial de la empresa "Forestal Mininco"	107
Tabla N° 1: Universo de observación.....	86
Tabla N° 2: Descripción de los sindicatos fundacionales de la FENASITRAIN.....	128
Tabla N° 3: Principales beneficios pactados por negociación colectiva en Chile, según año 2006 y 2016	164
Tabla N° 4: Menores beneficios pactados por negociación colectiva en Chile, según año 2006 y 2016	165

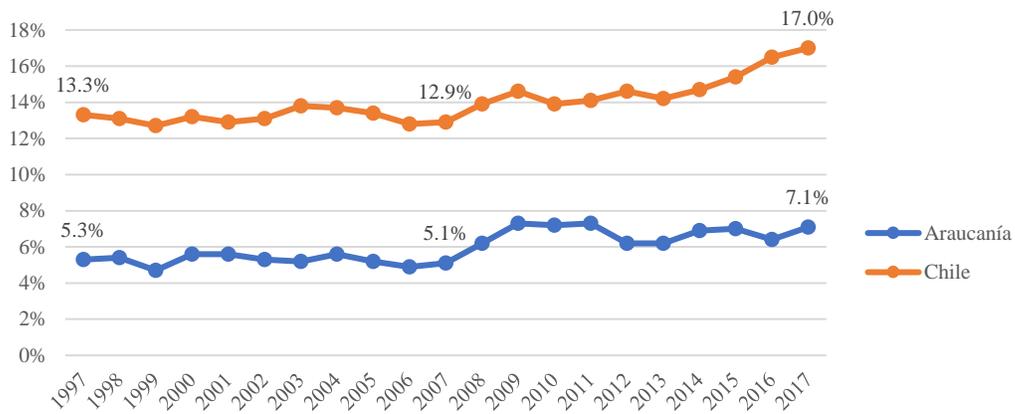
Anexo N°1: Número de ocupados en la industria forestal primaria según año (2008-2017) en La Araucanía.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INFOR (2018)

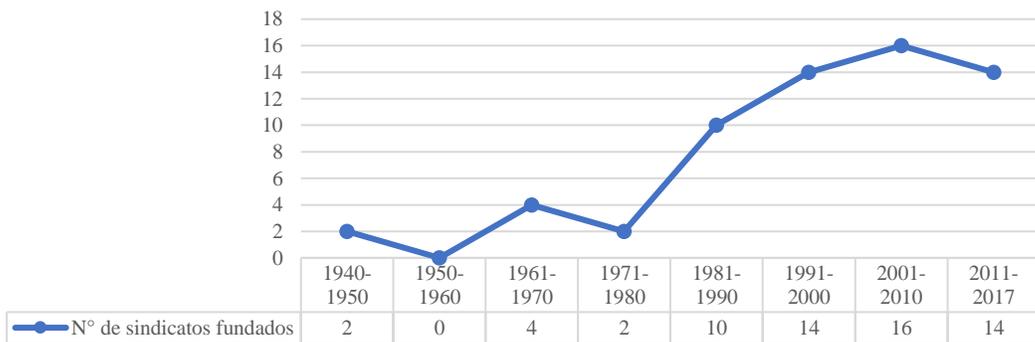
Anexos

Anexo N°2: Tasa de sindicalización según año (1997-2017).



Fuente: Elaboración propia a partir del compendio estadístico "Organizaciones Sindicales" de la Dirección del Trabajo (2017).

Anexo N°3: Crecimiento de organizaciones sindicales del área forestal entre el periodo de años 1940-2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Transparencia de la Dirección del Trabajo.

Anexo N°4: Querrela criminal presentada por la empresa el grupo empresarial CMPC Maderas S.A. en contra de dirigentes de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN) (08 de septiembre de 2016)

En la principal, interpuso querrela criminal por delito que indica. Primer título: diligencias que indica. Segundo título: querrela porquería. Tercer título: patrocinio y poder.

Sr. José de Guzmán de Collipulli.-

RUBIERTO ALARCON CURSI, abogado, cédula nacional de identidad número 14.540.294-2, compareciendo en representación convencional, según se acreditará, de **CMPC Maderas S.A.**, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 95.304.000-K domiciliados para estos efectos en O'Higgins N° 670, oficina 307 de la comuna y ciudad de Concepción, por delito falta de asistencia a US, con sospecha digo.

Que, en el ejercicio de los derechos conferidos por los artículos 105, 106, letra B, III y siguientes del Código Procesal Penal, vengo a interponer querrela criminal por el delito falta de asistencia a US en perjuicio de nuestra representada "CMPC Maderas S.A", en adelante CMPC Madera, en contra de toda persona que resulte responsable de su perpetración como autores del mismo, de conformidad a los antecedentes de hecho y de derecho que pasamos a exponer.

Los hechos.-

1.- Mi representada es dueña de una planta de fabricación de madera terciada y contrachapada denominada Plywood, la que se encuentra ubicada en la localidad de Mininco, comuna de Collipulli, región de la Araucanía. En esta empresa trabajan más de 1000 personas, las que diariamente efectúan sus labores en diversos turnos, haciendo ingreso y egreso de la planta conforme se cumplen los mismos. Así también ingresan y egresan camiones, los cuales portean de madera que sirve de materias primas para la fabricación de los productos que se confeccionan en la fábrica.

2.- Pasadas las 17:00 horas del día 07 de septiembre de 2016, cerca de 41 trabajadores de distintas empresas que prestan

servicios a mi representada, procedieron violentamente a bloquear el acceso principal de la planta Plywood, impidiendo el ingreso y salida de los trabajadores de la empresa, que legítimamente querían ingresar a cumplir sus obligaciones legales.

En efecto, en virtud de lo anterior, más de 300 trabajadores que ingresaban a trabajar a la medianoche, debieron atravesar la línea férrea caminando, con el inminente peligro que ello significa, ya que estas personas no permitieron el acceso a la planta a los buses que los transportaban.

De este mismo modo, las personas que se encontraban realizando el bloqueo y permanecieron ocupando la calle que conduce al ingreso a la planta Plywood, impedían violentamente que los camiones que transportan madera, que es la materia prima de la planta para sus procesos productivos, pudieran hacer ingreso a la misma.

3.- Todo lo anterior fue denunciado a Carabineros de la localidad de Mininco, lo cual originó que estos concurrieran a la zona cerca de las 01:00 de la madrugada. Al constatar los efectivos de Carabineros el ilícito que se estaba cometiendo, procedieron primeramente con el procedimiento de despejar con carros lanza agua el bloqueo de la vía pública y entrada de la planta, y luego a la detención de los violentistas que impedían el ingreso a la misma quienes al ver la presencia policial se dieron a la fuga.

Carabineros logró la detención de 7 individuos: Camilo Muñoz Uribe, RUT 17.158.976-2, Mario Beltrán Arriagada RUT 14.068.738-3, Manuel Quiroz Gatica RUT 16.511.458-6, Nelson Vega Bizans RUT 9.516.906-6, Pablo Inostroza Sáez, RUT 13.804.413-0, José Alarcón Gacitúa, RUT 10.101.541-6 y Mauricio Carrasco Muñoz, RUT 15.911.514-K

4.- Bajo presente a SS. que estas personas, lideradas por el Sr. Ramón Triviño, se encontraban con una actitud violenta, portando palos, piedras y otro tipo de elementos contundentes. De hecho, en horas de la noche hicieron una gran fogata, la cual debió ser apagada por el cuerpo IANA agua de Carabineros.

El derecho.-

Los hechos expuestos configuran el delito de falta de coacciones, previsto y sancionado en el numeral 16° del artículo 494 del Código Penal.

Respecto de las coacciones, la conducta consiste en violentar a otro contrariándolo a hacer o omitir algo, en donde el concepto de violencia se entiende como coacción, enfrentamiento u oposición entre dos voluntades en lucha, donde lo esencial es la abierta negación por parte del sujeto activo de la capacidad de decisión de la víctima o de la libertad de realizar enteramente su voluntad, lo cual se da claramente en los hechos relatados anteriormente, toda vez que terceros que desconocemos impidieron que los trabajadores de la planta Plywood de propiedad de CMPC Maderas, pudieran ingresar a la planta ubicada en la localidad de Minibco, comuna de Collipalí, a realizar sus obligaciones laborales o salir de dicho lugar a gozar de su descanso legal. Así también se impidió que el representada pudiera ejecutar las labores que le son propias en su calidad de propietaria de la industria e inmueble que es propietaria.

POR TANTO:

Sirvase SS. stando lo expuesto, disposiciones citadas y lo previsto en el artículo 494, número 16° del Código Penal y en los artículos 111 y siguientes del Código Procesal Penal, tener por decidida querrela criminal por el delito falta de coacciones en contra de las personas que resulten responsables de los hechos detallados, como autores de los mismos.

* Mta Polg. Santiago, El delito de coacciones en el Código Penal, en Anuario de Derecho Penal, 1977, págs. 269 y 270.

admitida a tramitación y disponer que estos hechos sean investigados por el Fiscal del Ministerio Público que correspondiere y, en definitiva, se les aplique a los responsables el máximo de las penas que establece la ley, con costas, y sin perjuicio de las acciones civiles indemnizatorias que oportunamente deduzcamos.

Primer otrosí.- Regase a SS., de conformidad con el artículo 113 letra e) del Código Procesal Penal, disponer que el Ministerio Público disponga la realización de las siguientes diligencias de investigación en torno a los hechos consignados en esta querrela:

1.- Se despache una orden de investigar a la sección de investigaciones policiales de Carabineros de Chile (SIP) de la ciudad de Angol, a objeto de que procedan a realizar la investigación de los hechos denunciados, en especial, ocurran al sitio del suceso espaldones testigos y capten imágenes de los mismos.

2.- Se cite a prestar declaración al Sr. Álvaro Mardones Sufan en su calidad de gerente de la planta Plywood domiciliado en la misma localidad en la cual se encuentra emplazada la citada fábrica, para que declare sobre la ocurrencia de los mismos, como se desarrollaron estos hechos, y las conductas desplegadas por los autores de los mismos.

Segundo otrosí.- Sirvase SS. tener por acompañada copia autorizada de la escritura pública otorgada en la Notaría de don José Gerardo Sambach Echararreta, con fecha 05 de junio de 2014, en la ciudad de Concepción, en la cual consta el poderamiento para actuar en representación de CMPC Maderas.

Tercer otrosí.- Sirvase SS. tener presente que en su calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión asumirá personalmente el patrocinio de la presente causa. Así también delega el poder en la abogada de su mismo domicilio Anibal Pinto 215 oficina 1901, ciudad de Concepción, doña Natalia Sepera Balas, cédula nacional de identidad número

Anexo N°5: Aprobación de decisión de no iniciar investigación por parte del Ministerio Público (06 de septiembre 2016)

SOMETE A APROBACIÓN DECISIÓN DE NO INICIAR INVESTIGACION

Sr. Juez de Garantía de Collipulli.

HÉCTOR LEIVA MARTÍNEZ, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Local de COLLIPULLI, domiciliado en esta ciudad, CALLE ALCAZAR N° 1193, en causa RUC N° 1600816299-2, a Us. respetuosamente digo:

El Ministerio Público ha resuelto abstenerse de toda investigación en el presente caso en que aún no se ha producido la intervención de garantía, toda vez que de los antecedentes y datos suministrados, se establece que los hechos relatados en la denuncia no son constitutivos de delito. En efecto, los hechos respecto de los cuales se ha resuelto no iniciar la investigación son los siguientes:

1.- Que el presente caso se inició por denuncia ingresada a esta Fiscalía con fecha 30 de agosto de 2016, de don Gustavo Adolfo Sáenz Garay.

2.- Que los hechos consistieron básicamente en lo siguiente: El día 29 de agosto de 2016, alrededor de las 8:00 horas, alrededor de 30 trabajadores de la planta Plywood y CMPC Celulosa Pacifico de villa Mininco, liderados por Damian Octavio Triviño Albornoz cortaron el tránsito de Avenida Alessandri de dicha localidad, comuna de Collipulli, los trabajadores le señalaron a personal de Carabineros, que se estaban manifestando para obtener un bono igualitario de fiestas patrias, para todos los trabajadores tanto de empresas contratistas como los de planta, Carabineros hizo presente que la movilización fue pacífica sin que resultaran lesionados o detenidos

3.- Que los hechos anteriormente descritos no son constitutivos de delito, toda vez que los hechos relatados no se encuadran dentro del tipo penal desordenes públicos, prescrito y sancionado en el artículo 269 del Código Penal, ya que la norma exige una "turbación grave a la tranquilidad pública para causar injuria u otro mal a alguna persona particular o con cualquier otro fin reprobado", mientras que en los hechos relatados no se advierte una turbación grave a la tranquilidad pública, además de tratarse de una libre manifestación social, garantizada como derecho fundamental por nuestra Constitución Política de la República.

4.- Que no se ha producido aún la intervención del Juez de Garantía.

POR TANTO,

RUEGO A US. tenga a bien aprobar la decisión adoptada de no iniciar la investigación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código Procesal Penal, toda vez que de los antecedentes y datos suministrados se establece que los hechos relatados no son constitutivos de delito.

**HÉCTOR LEIVA MARTÍNEZ
FISCAL JEFE
FISCALÍA LOCAL DE COLLIPULLI**

Anexo N°6: Sindicatos Activos en las comunas de Angol y Collipulli, según años de constitución.

Año 2002	1
S.T.E. ANDRES PIRAZZOLI Y CIA. LTDA. DE MININCO " APCO " NRO. 2 COMUNA DE COLLIPULLI	
Año 2005	1
SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COMPAÑIA MOLINERA " EL GLOBO " S.A. DE COLLIPULLI	
Año 2007	3
SINDICATO DE EMPRESA CMPC S.A. PLANTA PLYWOOD DE MININCO	
SINDICATO DE EMPRESA DE TRANSPORTES " CARTES HERMANOS LTDA. " DE LA OCTAVA Y NOVENA REGIONES	
SINDICATO DE EMPRESA DE TRANSPORTES " ERROL FLIES ARGOTE " DE LA COMUNA DE ANGOL	
Año 2008	1
SINDICATO EMPRESA STARTEC S.A PLANTA PLYWOOD	
Año 2009	2
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA FUNDO "EL ENCANTO" S.A. DE TIJERAL	
SINDICATO DE TRABAJADORES FUNDO EL ALMENDRO S.A. DE TIJERAL	
Año 2011	3
SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIMARC ANGOL 080	
SINDICATO DE TRABAJADORES DE ESTABLECIMIENTO SUPER 10 ANGOL	
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA YAKOS MININCO	
Año 2012	3
SINDICATO DE EMPRESA JAISER CHILE LTDA	
SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 FLAMACAR LTDA. MININCO	
SINDICATO N° 2 FUNDO EL ENCANTO	
Año 2014	4
SINDICATO DE EMPRESA FUNDACION EDUCACIONAL COLEGIO SAN FRANCISCO DE ASIS	
SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO APCO PLYWOOD	
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA COMERCIAL E INDUSTRIAL ERCO LTDA	
SINDICATO INTEREMPRESAS NACIONAL AGRICOLAS, MONTAJES INDUSTRIAL, OBRAS CIVILES Y ACTIVIDADES ANEXAS (SINAMOC CHILE)	
Año 2015	5

FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES UNIDOS DEL RETAIL ,SUPERMERCADOS Y DEL COMERCIO	
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y AFINES DE CHILE	
SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES AGRICOLA DEL SUR LTDA	
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA SUPERMERCADO UNICO ANGOL	
SINDICATO INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS ANGOL MALLECO	
Año 2016	6
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS SMU	
SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES FORESTALES LOF-REQUEN	
SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES TROMEN ANGOL	
SINDICATO DE TRABAJADORES TRANSPORTE TRANAQUEPE	
SINDICATO ESTABLECIMIENTO SERMASIL	
SINDICATO NUMERO TRES DE TRABAJADORES DE EMPRESA EL ENCANTO SPA	
Año 2017	3
SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES SOCIEDAD AGRICOLA PARANT SPA	
SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES SUPERGANGA ANGOL	
SINDICATO DE TRABAJADORES SAIVAM limitada	
Año 2018	4
SINDICATO DE EMPRESA CORPORACION EDUCACIONAL ANGOL	
SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES PROIMAD	
SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE SUPERVISORES DE CMPC PULP S.A. PLANTA PACIFICO	
SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES VAREX	
Año 2019	2
SINDICATO DE EMPRESA TRABAJADORES FRUSAN ANGOL	
SINDICATO DE TRABAJADORES MULTITIENDAS CORONA S.A. ESTABLECIMIENTO ANGOL	
TOTAL	38
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos disponibles de SIRELA.	

Modelo sindical de los trabajadores subcontratados en el sector forestal de la región de la Araucanía de Chile




CARLOS FELIPE MARCHANT FUENTES
 ALUMNO

REVISÓ

MTRA. ROSALÍA SERRANO DE LA PAZ
 DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Con base en la Legislación de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la Ciudad de México se presentaron a las 17:00 horas del día 27 del mes de noviembre del año 2020 POR VIA REMOTA ELECTRONICA, los suscritos miembros del jurado designado por la Comisión del Posgrado:

DR. ELEOCADIO MARTINEZ SILVA
 DR. RODRIGO OCAMPO MERLO
 DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)
 DE: **CARLOS FELIPE MARCHANT FUENTES**

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

PRESIDENTE

DR. ELEOCADIO MARTINEZ SILVA

VOCAL

DR. RODRIGO OCAMPO MERLO

SECRETARIO

DR. ENRIQUE MODESTO DE LA GARZA TOLEDO

El presente documento cuenta con la firma -autógrafa, escaneada o digital, según corresponda- del funcionario universitario competente, que certifica que las firmas que aparecen en esta acta - Temporal, digital o dictamen- son auténticas y las mismas que usan los c.c. profesores mencionados en ella