



Departamento de Estudios

Aportes al Debate Laboral N° 4

SINDICATOS EN RECESO: LA OTRA CARA DE LA ESTABILIDAD SINDICAL

Pablo Morris K.

Abril 1998, Santiago Chile

INTRODUCCIÓN

Este artículo trata sobre uno de los problemas que aquejan crecientemente a las orgánicas sindicales del país: el Receso. Estar en "Receso" significa que un Sindicato, estando legalmente vigente, no presenta, sin embargo, señales de actividad. Es decir, es una situación de hecho (sin que nadie tramite la disolución del Sindicato), que por lo general se manifiesta en el momento en que, debiendo renovarse el Directorio Sindical, la elección no se lleva a cabo (ya sea porque no se presentan candidatos, porque los afiliados no participan, porque hay actitudes anti-sindicales de parte del empleador u otros).

Según el Código del Trabajo, los sindicatos son organizaciones constituidas por grupos de trabajadores de manera voluntaria y que pueden ser de cuatro tipos mutuamente excluyentes: 1) de Empresa, que agrupan a trabajadores de una misma empresa, 2) Interempresa, que agrupan a trabajadores de dos o más empleadores distintos, 3) de Trabajadores Independientes, que agrupan a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y 4) de Trabajadores Eventuales o Transitorios, constituidos por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Para crear un sindicato de empresa se requiere de un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% del total de los trabajadores (en las empresas de más de 50 empleados), o bien un mínimo de 8 trabajadores que correspondan a más del 50% del total de trabajadores (en las empresas 50 o menos trabajadores). En los demás tipos de sindicato (interempresa, independientes y transitorios) el quórum mínimo para conformar la organización es de 25 trabajadores. Todos los sindicatos (cualquiera sea su tipo), por el solo hecho de depositar el acta de su Asamblea Constitutiva (con sus Estatutos y nombres de las personas de la Directiva) en la Inspección del Trabajo correspondiente, adquieren personalidad jurídica (siempre que no existan reparos legales). De esta forma, ellos adquieren el carácter de sindicatos vigentes, sindicatos que existen legalmente y que (se supone) por el solo hecho de tener esa existencia legal deberían estar activos.

Sin embargo, en el Código del Trabajo no existe una referencia explícita a lo que es una situación de "receso" sindical (sindicatos vigentes pero que no están activos), salvo en el Artículo 295, Capítulo X, referente a las causales de disolución de las organizaciones sindicales, en cuya letra e) se señala que ésta (la disolución) podría producirse *"por haber (el sindicato) estado en receso durante un período superior a un año"*. Como se puede ver, legalmente el receso aparece como una causal (entre otras) para poder solicitar la disolución de un sindicato, pero no tiene una definición explícita en el Código.

El receso se muestra simplemente como una situación de hecho, consistente en un estado de inactividad del sindicato, una suspensión de su funcionamiento. La definición de la Dirección del Trabajo (citada en Frías, 1993b: 282) así lo muestra: sindicatos en receso son aquellos "(...) cuya empresa ha desaparecido, que carecen de directiva o de socios, o que no han mostrado ningún signo de actividad, como reuniones, elecciones, informes a la Dirección del Trabajo (...)".

Hasta aquí, hemos visto como el receso "aparece" como un problema desde las estadísticas, se destaca y adquiere relevancia en tanto cifra que se empieza a expandir . Partiendo de este punto, surgen a lo menos dos preguntas: la primera, si se trata de un fenómeno asociado meramente a los cambios en los mecanismos de recolección de datos. Una segunda interrogante, más de fondo sin embargo, dice relación con la pregunta por el elemento sustantivo de la cifra en cuestión, es decir, ¿Cuál es el "núcleo duro" del receso sindical?

La investigación de la que da cuenta este artículo se planteó como hipótesis central que el núcleo del receso sindical es un hecho social (es decir, un suceso que presenta regularidades y características propias) y que, por lo tanto, su crecimiento en los últimos años se relaciona con la mayor presencia de ciertas variables en el ámbito de las relaciones laborales. El objetivo, fue lograr aproximarse empíricamente a esas variables .

Las tendencias sindicales en el contexto democrático

El fenómeno del receso sindical se inserta dentro del contexto de un debilitamiento general del sindicalismo chileno en los últimos años, el cual es especialmente claro a partir de 1992. En diferentes indicadores quedan claras las señales de estancamiento y declinación en los modos de organización sindical y en el movimiento sindical del país, que contrastan con el repunte que se había producido junto con la vuelta de la democracia.

Así, pese a que el número absoluto de sindicatos ha ido creciendo, su tamaño medio se ha ido achicando (el 81% de los sindicatos activos tiene menos de 100 socios; PET, 1994), lo que explica que la población afiliada a sindicatos haya disminuido entre 1992 y 1996, de 724.065 a 655.579 personas. Además, la tasa de crecimiento anual del número de sindicatos ha tendido a ser cada vez menor (24,5 en 1990; 4,3 en 1996). Todo esto ha repercutido en una tasa de sindicalización que, tras elevarse de un 14,2 en 1986 a un 22,4 en 1991, ha caído en los últimos años hasta un 17,7 en 1996.

TABLA 1:

Tendencias Sindicales Generales (1990-1996)

AÑOS	Número de Sindicatos Total	Tasa de Crecimiento Anual del N° de Sindicatos	Número Total de Afiliados a Sindicatos(1)	Fuerza de Trabajo Asalariada (2)	Tasa de Sindicalización (1)/(2)
1990	8.861	23,27%	606.812	3.063.100	19,81%
1991	9.858	11,25%	701.315	3.134.600	22,37%
1992	10.576	7,28%	724.065	3.295.400	21,97%
1993	11.389	7,69%	684.361	3.472.500	19,71%
1994	12.109	6,32%	661.966	3.422.700	19,34%
1995	12.715	5,00%	637.570	3.712.200	17,17%
1996	13.258	4,27%	655.579	3.713.100	17,66%

Fuente: Dirección del Trabajo e INE.

La tendencia que refleja el cuadro puede resumirse como "más sindicatos, pero menos sindicalizados", es decir, sindicatos más pequeños y menos representativos, por lo tanto, un sindicalismo más débil.

Sin embargo, además de los problemas del sindicalismo en relación con su "mercado objetivo", es decir, con aquellos trabajadores que pudiendo afiliarse no se filian, hay una cifra que llama la atención sobre otro problema, esta vez no "hacia afuera", sino hacia "adentro" mismo del sindicalismo: sólo 2/3 de los sindicatos vigentes están activos, o dicho de otra forma, 1/3 de los sindicatos que existen legalmente en Chile no dan señales de vida activa, están en receso.

El receso sindical mirado en plazos largos.

El receso sindical no es un fenómeno nuevo. Si se mira el problema en el largo plazo se puede observar que éste fenómeno se agudiza a partir de 1973 y que la tasa de recesión, aún cuando disminuye posteriormente a esa fecha y alcanza su punto menor en 1991, vuelve a aumentar durante los años siguientes alcanzando al 34.83 % de los sindicatos en 1994.

Los datos que se presentan a continuación han sido tomados de (PET 1991 y 1994; Frías 1993b) y de los registros de la Dirección del Trabajo, para las cifras actuales.

TABLA 2: Variaciones en los Afiliados a Sindicatos en Receso (hasta 1977) y en el número de Sindicatos en Receso (1977-1994)

AÑO	Socios de Sindicatos Vigentes (1)	Socios de Sindicatos en Receso (2)	% de Afiliados a Sindicatos en Receso (2)/(1)
1950 - 1969	-	-	Entre 2% y 9%
1973	934335	245410	26,27%
1977	1049360	390373	37,20%
	Número de Sindicatos Vigentes (3)	Número de Sindicatos en Receso (4)	Tasa de Recesión Sindical (4)/(3)
1985	4994	1233	24,69%
1986	5391	1348	25,00%
1991	9858	2140	21,71%
1992	10756	2415	22,45%
1993	11389	3415	29,99%
1994	12109	4218	34,83%
Tasa de Crecimiento Anual Promedio (1991-1994)	7,11%	25,92%	

Hasta el año 1977, se contabilizaban tanto los socios de los sindicatos activos, como los de los vigentes . Las décadas de los '50 y de los '60 son puestas como punto de referencia, puesto que en ellas los porcentajes de afiliados a sindicatos en receso fluctuaron entre el 2 y el 9% del total, siendo que el total de afiliados a sindicatos prácticamente se duplicó (de aproximadamente 270.000 en 1950 a alrededor de 540.000 en 1969), lo cual muestra la gran fortaleza y dinamismo del movimiento sindical por esos años. Hacia el año 1973, sin embargo, el porcentaje de afiliados a sindicatos en receso, aumenta a un 27 % y en 1977, es de un 37 %. Éstas cifras fueron estimadas por José Isla, puesto que la contabilidad oficial de sindicatos por esos años no establece distinciones entre afiliados activos e inactivos. Ellas reflejan, en todo caso, el fuerte impacto de la situación política posterior a 1973. .

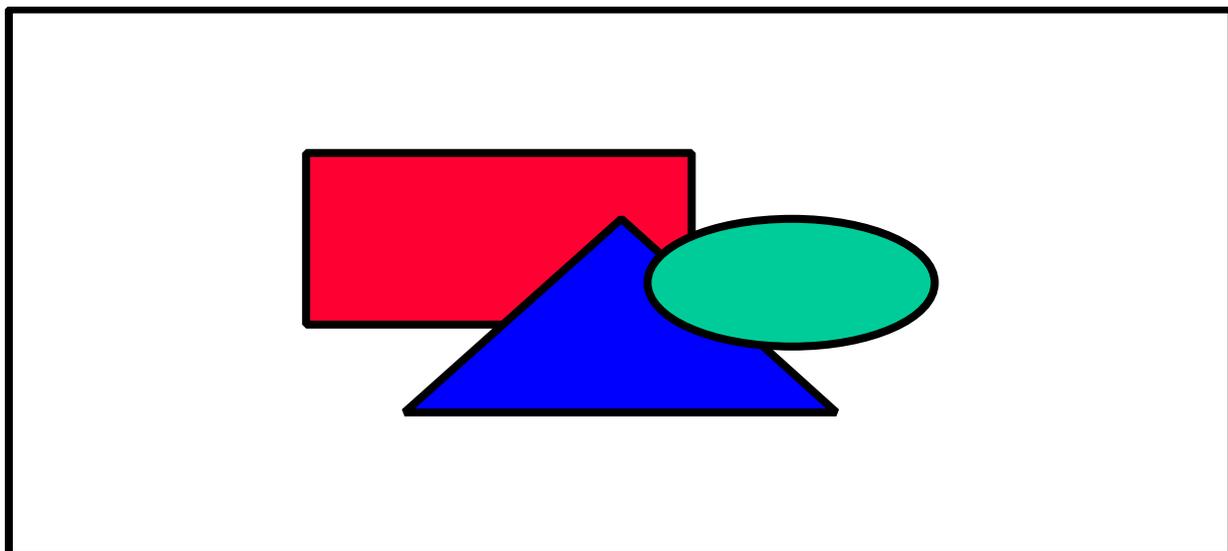
A partir de 1977 (y hasta 1980) las estadísticas de la Dirección del Trabajo, fueron modificadas, realizándose una limpieza estadística de los sindicatos en receso. Desde entonces, las cifras de afiliados, sólo consideran a los afiliados a sindicatos activos,

mientras en la contabilidad del número de sindicatos, se sigue distinguiendo a los sindicatos activos de los en receso.

De los datos presentados por los autores ya señalados, hay uno que es de suma importancia para este estudio: la evolución del receso durante la transición democrática. Ella muestra un alza importante del crecimiento de los sindicatos en receso con respecto al crecimiento de los sindicatos vigentes en su totalidad (entre 1991 y 1994) , como se puede ver en el siguiente cuadro (donde 1991 = 100):

TABLA 3 y GRÁFICO 1: Crecimiento de los Sindicatos Vigentes v/s los Sindicatos en Receso Chile (1991-1994) (1991 =100)

AÑO	Sindicatos Vigentes	Sindicatos en Receso
1991	100,00	100,00
1992	109,11	112,85
1993	115,53	159,58
1994	122,83	192,10



Como se ve, los Sindicatos en Receso casi se han duplicado en el período, mientras el total de vigentes, sólo ha crecido 20 puntos. Esto se ha reflejado en un crecimiento de la Tasa de Recesión Sindical a más de un tercio del total de Sindicatos Vigentes. Sin embargo, a pesar de que las cifras del receso son claras, no se ha indagado más en profundidad sobre su significado. Sólo se ha hablado del Receso como cifra, pero no existe una mayor preocupación por sus aspectos más cualitativos, ni un cuestionamiento sobre los factores y situaciones específicos que llevan a la inactividad de sindicatos vigentes. Posiblemente esto tenga que ver con el hecho de que el receso es una categoría definida negativamente: un conjunto de situaciones que debieran darse y que no se dan.

Teniendo en cuenta que el crecimiento del receso, hasta llegar a un tercio del total de sindicatos vigentes, coincide con las señales de desdynamización del movimiento sindical, nos parece necesario indagar más allá del receso como categoría negativa (de actividades que no se dan), que agrupa a "sindicatos residuales" (que no tendrían caracterización homogénea y quedan, entonces, simplemente clasificados como "el resto") y que tiene una definición puramente operacional (sumatoria de elementos concretos que lo definen).

Creemos, por el contrario, que profundizar en el "núcleo duro" del receso, es decir, en su punto de partida positivo, nos puede dar pistas importantes sobre los factores de desdynamización del movimiento sindical chileno, teniendo además la ventaja de que de ese modo se podrá ayudar a identificar los puntos que generan la debilidad sindical en la base, en su versión quizás más extrema (el receso) y que, por lo tanto, debieran ser modificados si se quiere fortalecer al sindicalismo.

I. LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL RECESO SINDICAL

El objetivo que guió la investigación fue conocer los motivos por los cuales se produce la situación de inactividad en los sindicatos y, de ese modo, también por qué ella ha ido creciendo en los últimos años. Conocer los factores internos y contextuales a los sindicatos que pudieran (o no) estar incidiendo sobre el receso. Planteado como pregunta general, ésta es ¿Qué tipo de factores y situaciones lleva a algunos sindicatos a una situación de receso?.

1) En primer lugar, al "núcleo duro" que suponemos hay en el receso sindical y cuya existencia chequearemos, lo llamaremos, de aquí en adelante, "Inactividad Sindical Real", e incluiremos dentro de él a los sindicatos que efectivamente existen o existieron legalmente, pero que luego, por algún motivo, efectivamente dejaron de funcionar. "Receso", en cambio, serán todos aquellos sindicatos que están calificados como tales por la Dirección del Trabajo (sea o no efectiva su inactividad).

2) Con respecto a los "Factores Internos", entenderemos por éstos a los que dicen relación con la estructura y dinámica del SINDICATO, es decir, los elementos que comúnmente se identifican como "micro".

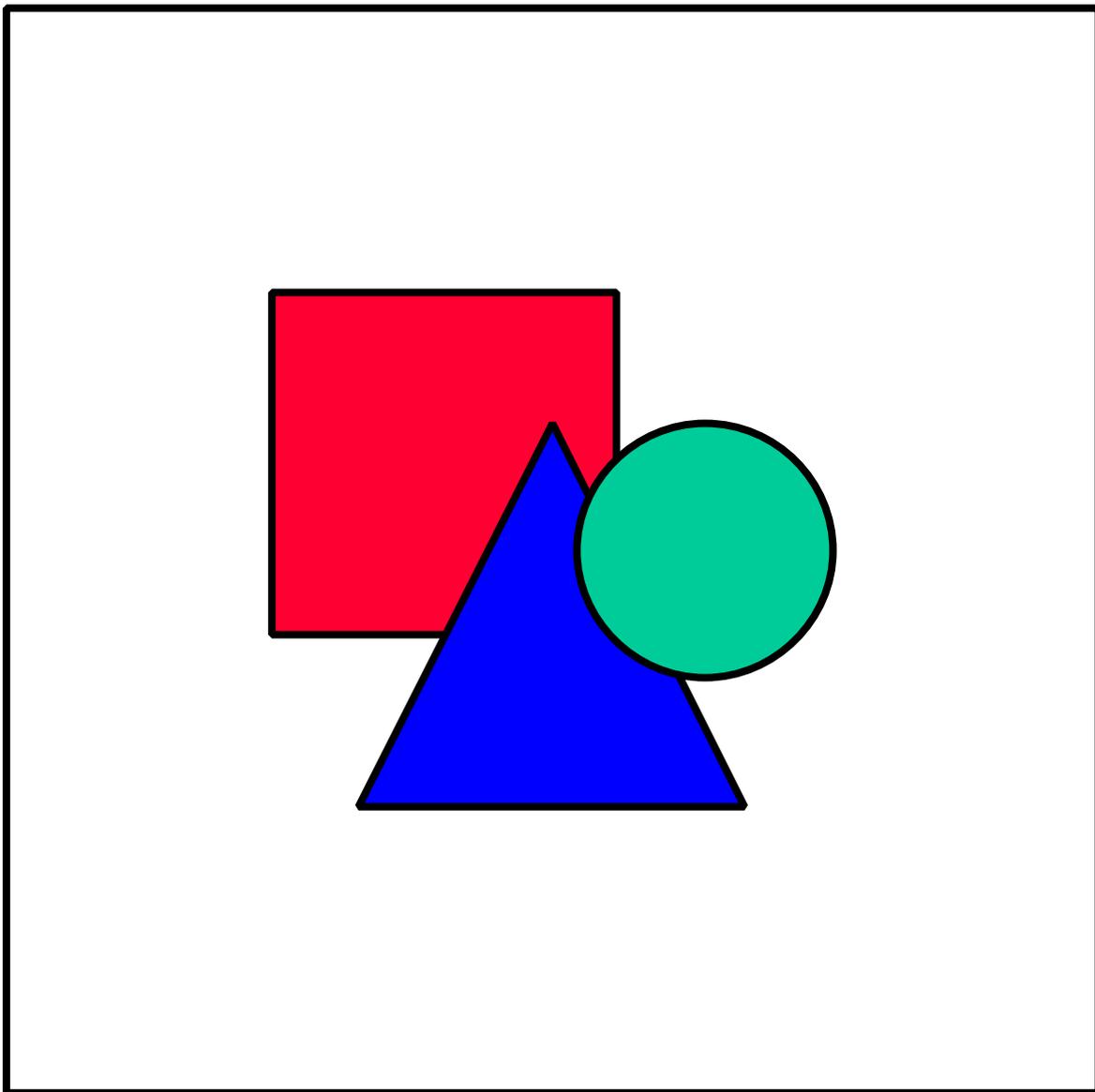
3) Por su parte, "Factores de Contexto" serán aquellos atinentes a las relaciones entre el sindicato y el MOVIMIENTO SINDICAL, y entre el sindicato y las INSTANCIAS

POLÍTICAS (partidos, gobierno, otros), además de la influencia de la LEY y de los ciclos de la ECONOMÍA sobre la acción sindical, es decir, todo lo que se suele llamar "macro" variables.

4) Los "micro" factores internos y los "macro" factores de contexto no se relacionan directamente. La mediación (tanto en lo legal como en lo económico) la establece la EMPRESA con sus características y procesos propios y su RELACIÓN con el sindicato. En el caso del contexto "macro-político" el mediador más frecuente son las Inspecciones del Trabajo.

Veamos una síntesis de estas dimensiones en el siguiente cuadro:

Factores Internos, de Contexto y de Mediación:



a) Las transformaciones del contexto económico, social y político

Lo que hasta aquí hemos expuesto con respecto a la manera en que se llega a una definición del concepto de receso, trae importantes consecuencias sobre la manera en que éste se ha abordado a nivel de las investigaciones y estudios teóricos sobre sindicalismo. Siendo los estudios referidos a las orgánicas y dinámicas sindicales en el nuevo contexto político (consolidación democrática) y económico (crecimiento con equidad, modernización productiva) muy numerosos, el tema del receso sindical prácticamente no aparece. De hecho, no existen textos que traten en profundidad el tema del Receso Sindical. Sin embargo, los que se refieren a la problemática global del sindicalismo en un Chile marcado por la transición y el cambio, abundan, siendo en su mayoría estudios teóricos que coinciden en que Chile ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, que han afectado a la fuerza de trabajo y a su expresión organizada: los sindicatos.

b) Transformación del patrón de acumulación en América Latina

Ahora bien, ¿qué transformaciones concretas han llevado en América Latina y en Chile a esta descentración de los actores tradicionales, específicamente en el ámbito del trabajo y de los procesos productivos?

Como lo señala Zapata (1993), América Latina atravesó (y atraviesa) por una transición entre modelos de desarrollo distintos, desde un modelo keynesiano-cepalino de desarrollo, basado en la industrialización por sustitución de importaciones, hacia economías de mercado abiertas, cuyo signo es la transnacionalización del mercado interno (Campero et al., 1993).

Esta transición, que corresponde un cambio en el patrón de acumulación de capitales, consiste básicamente 1) en la apertura económica al mercado internacional, acompañada por una legislación laboral mas floja o débil para no "estorbar" la apertura, 2) en cambios en la estructura ocupacional, base de reclutamiento sindical, que dificulta la formación de sindicatos en nuevos sectores (subcontratación, contratos flexibles), 3) en la privatización de empresas estatales, que debilita el poder negociador de los trabajadores, y 4) en una abierta ofensiva antisindical.

c) Modernización con desregulación:

El cambio en el patrón de acumulación ha tendido a darse como una modernización económica acompañada de una fuerte desregulación del mercado del trabajo. Esta tendencia es la que algunos autores han abordado en su análisis de la "modernización productiva" (Ruiz, 1996; Barrera, 1993).

A juicio de Ruiz (1996), esta modernización en Chile, durante el régimen militar se caracterizó por el ajuste estructural de la economía y la racionalización industrial represiva, y luego, por una modernización tecnológica mas técnica que organizacional, basada fundamentalmente en el descenso en el costo de la mano de obra desorganizada. Esto último implicaría que se trató más de un uso extensivo de las capacidades productivas del factor trabajo, aprovechando su bajo costo (copamiento de las capacidades productivas), que de una verdadera innovación tecnológica en el proceso productivo, ni menos en las relaciones laborales

Barrera (1993) coincide con la visión recién expuesta y adjudica esta forma de modernización al hecho de ser Chile una economía periférica y abierta. Por ello, a su juicio, la única manera de profundizar realmente el proceso modernizador consiste en dar un paso adelante desde el mero uso extensivo de una mano de obra barata, hacia una mayor innovación tecnológica en los procesos productivos, que implique la formación y la capacitación de los trabajadores y la participación de las organizaciones sindicales en la gestión de las metas económicas de la empresa. Sin embargo, observa que la innovación tecnológica de punta aún es muy incipiente (muchas tecnologías de punta es importada), del

mismo modo que los efectos negativos de la racionalización para la fuerza de trabajo (precarización, subempleo, contratos flexibles) aún tienen un gran peso.

d) El desafío de agregar valor:

Un buen aporte a esta reflexión es la distinción entre a) una economía basada en bienes de poca elaboración, donde importan las cantidades producidas, y donde la distribución del ingreso es desigual puesto que se utiliza como indicador el ingreso promedio per-cápita, y b) otra cuyo fundamento es la producción de bienes y servicios con un alto valor agregado, donde priman los criterios de calidad del producto y de equidad en la distribución del ingreso (Valenzuela, 1993). Chile claramente tiene una economía del primer tipo, lejos todavía de avanzar hacia el segundo. Ni los sectores exportadores de productos poco elaborados (que en lugar de inversión tecnológica extraen ganancias de los bajos costos laborales o de la simple explotación de los recursos naturales), ni los sectores que producen para el mercado nacional (que, ante la incapacidad para competir con las tecnologías foráneas, también reducen sus costos en mano de obra), han dado el salto cualitativo hacia la producción de bienes con alto valor agregado.

En este contexto una presión sindical moderada podría inducir la compensación de los mayores costos de la fuerza de trabajo vía innovación tecnológica (y, por ende, mayor valor agregado), lo que sería bueno para el país. Ruiz (1996) y Barrera (1993) coinciden en señalar que la auténtica modernización productiva está pendiente, y que los sindicatos pueden hacer su aporte para forjar nuevas relaciones laborales más modernas, aunque Barrera (1993) le otorga importancia a la concertación social entre gobierno, empresarios y trabajadores, mientras Ruiz (1996) señala que lo importante, dado el marco legal imperante, es el sindicalismo en la empresa.

e) El impacto de la modernización desregulada sobre el factor trabajo:

En todo caso, ¿cuáles son los principales cambios que produce este proceso global de modernización con desregulación en el interior del trabajo?

Zapata (1993) señala los siguientes: informalización creciente del mercado de trabajo, incorporación creciente de las mujeres a la fuerza de trabajo, disminución del empleo público, menor concentración de empleo fabril, fortalecimiento del trabajo a domicilio, disminución de salarios mínimos reales (lo cual disminuye el peso del factor trabajo sobre el producto nacional) y crisis del control sindical sobre los mercados de trabajo internos de la fábrica.

A estos cambios estructurales se les suman los cambios en la identidad y en el sentido de pertenencia de los trabajadores en la empresa (Abarzúa, 1993; Frías, 1993c; PET, 1994), que se manifiestan a través de nuevas representaciones colectivas, nuevos valores, nuevos discursos, y nuevos códigos. Así, tienden a coexistir una creciente Identidad de empresa (con un fuerte sentido de responsabilidad organizacional) junto con Identidades de oficio (que buscan calificación profesional), Identidades inciertas (que se orientan hacia la

movilidad vía la adquisición de saberes técnicos), e Identidades de excluido (que son las que buscan fines instrumentales-salariales).

Tanto Abarzúa (1993) como Zapata (1993) dan cuenta de las dos facetas que afectan más directamente a los trabajadores y a sus organizaciones (los sindicatos) en el nuevo escenario, por una parte, los cambios estructurales, que modifican la base de sustentación tradicional del sindicalismo y, por otra, los cambios en la cultura interna del sindicato, que se manifiestan como crisis de identidad. Entre otros, estos dos factores intentaremos aclarar en qué medida inciden sobre el receso sindical.

f) Hacia un nuevo sindicalismo:

Por último, con respecto a la problemática sindical propiamente tal, los diversos autores estudiados, tienden a plantear "desafíos", o "claves para el éxito", más que a hacer diagnósticos concretos o empíricos de la situación de los sindicatos.

Se ve, pues, como los sindicatos, ante esta ola de cambios en su entorno (legal, político, económico y cultural), se ven obligados, para seguir funcionando con relativo éxito, a modificarse "a sí mismos". Este cambio interno ha sido conceptualizado como un cambio en la lógica de acción sindical, desde el conflictivismo hacia la concertación. Cabe señalar que no se trata de un mero cambio adaptativo simple, sino que, por el contrario, es un cambio difícil y complejo, puesto que están en juego muchos elementos arraigados en la tradición e historia sindicales: la definición como actor clasista, la delimitación de los intereses particulares, la noción del conflicto y de la negociación, el papel de las alianzas, etc. En suma, la misma identidad del sindicato está en juego. Cómo modificarla pero sin romper con la historia, o cómo mantenerla pero sin cerrarse a los cambios del futuro, esas son las preguntas que se plantean .

Casi todos coinciden en que es necesario dar paso a un nuevo tipo de sindicalismo, que Valenzuela (1993) denomina sindicalismo moderado (es decir responsable y no contestatario) y eficaz (o sea, con una amplia capacidad de gestión). Este nuevo movimiento sindical moderno debe ayudar a fortalecer los consensos democráticos y a impulsar el crecimiento con equidad en la economía. Para ello, debe impulsar nuevas formas de organización fortaleciendo especialmente los niveles nacional y de rama, aunque esto es cuestionado por Frías (1993a) quien señala que es en los sindicatos de base y no en la dirigencia nacional, donde están los principales problemas.

Pero ¿por qué debiera el sindicalismo renovarse? (Campero, 1991 y 1994; Requena, 1994). Básicamente para ayudar a asegurar el éxito de la transición democrática, el cual depende de la capacidad social para la formación de una nueva clase dirigente, que sea capaz de crear una nueva situación política, económica, pero fundamentalmente cultural. El sindicalismo para tener éxito debiera insertarse en esa clase dirigente, con la fuerza y legitimidad simbólica de su tradición histórica, pero dejando de lado toda dimensión clasista o popular, y acentuando, en cambio, un nuevo rol como actor nacional.

g) La concertación social y los problemas del sindicalismo de base:

El sindicalismo, en este contexto, debe tener la capacidad de gestionar la modernización, asesorarse por consultores externos, para ser capaz de hacer propuestas sobre el Estado, el Mercado y la lógica de las relaciones sociales. Y para eso tiene que contribuir a la creación de una concertación social (Falabella y Campero, 1991) con el gobierno y los empresarios, a nivel macro, pero al mismo tiempo impulsar un cambio, en el mismo sentido, en el plano de las relaciones laborales en la empresa, esto es, "modernizarlas".

Esto fue, de hecho, lo que ocurrió en los primeros años luego de vuelta la democracia (Bustos, Olivares y Martínez, 1990), sin embargo, el esquema luego se agotó: seguramente esto se debió al hecho de que, de algún modo el modelo no conflictual de relaciones laborales se construyó sobre la base de tres ilusiones (realidades en el discurso de la elite sindical, pero sin significado real en las bases sindicales) (Epstein, 1993): la concertación social, la autonomía política del movimiento sindical, y la concertación de intereses entre empresarios y trabajadores, 3 mitos fundacionales para la estabilidad democrática, como lo señala el autor recién nombrado.

Albuquerque (1994) dice que el sindicalismo sabía que debía renovarse y seguir el ritmo de la modernización (específicamente en la empresa) pero que, al mismo tiempo, vio esa opción con recelo porque dudó de los efectos de ese proceso. Los sindicatos requerirían una mayor ayuda de los partidos políticos y mejorar la conexión entre los dirigentes y sus bases.

En todo caso, más allá del debate teórico, el hecho es que, una vez superada la concertación social se empieza a poner más atención en el nivel de base, donde radica una gran cantidad de deficiencias (una expresión es el receso): escasa representatividad del sindicalismo en las nuevas formas de empleo, crisis de solidaridad (individualismo, reforzado por la ley), pérdida de legitimidad, inactividad, excepto durante las negociaciones colectivas, etc.

Para Zapata (1993), el sindicalismo debiera, frente a esto: 1) generar nuevos tipos de organización, mejorar representatividad, 2) reconstituir su Identidad en sectores estratégicos como fuente de poder, construyendo un proyecto autónomo (no como la "clase dirigente" que señala Campero), 3) elaborar un nuevo discurso ideológico ante la crisis del socialismo y del corporativismo y 4) forjar nuevas articulaciones con los partidos políticos (menos dependientes).

En este difícil marco en que se inserta el sindicalismo actual, la pregunta de fondo es ¿Tenderá el sindicato a ser una reliquia que desaparecerá paulatinamente por no ser relevante?. A nuestro juicio, no. Como dice Falabella (1988), la opción en este trabajo es a considerar el sindicalismo, más que frente a un fenómeno estructural sin salida, más bien frente a un desafío: asumir los nuevos temas: el empleo flexible, las nuevas tecnologías que impactan sobre el empleo, la calificación, la salud y seguridad, el salario, la organización del trabajo, la organización sindical, la gestión del salario asociada a la productividad, y la conexión entre movimientos económicos y culturales, desarrollando al mismo tiempo nuevas lógicas de acción y nuevos procesos de construcción de identidad.

II. APROXIMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA AL RECESO SINDICAL

Como se ha señalado, este estudio tuvo como objetivo el ayudar a aclarar qué factores inciden significativamente sobre el receso. Por lo tanto, se hicieron estudios de casos que permitieron explorar y profundizar las características de este fenómeno, más aún si, como lo mostramos antes, justamente una de las falencias que se notan en los estudios que indirectamente han tocado nuestro tema es que ellos sólo han constatado cifras.

En esta fase nos basamos en un análisis de los datos estadísticos de la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 1994). Se combinaron las observaciones generales sobre el receso con el establecimiento de los criterios para la selección de los casos a los que se aplicarían las entrevistas.

El receso por regiones

En primer lugar, observamos la distribución del receso por regiones:

TABLA 4: Tasas de Recesión Sindical por Regiones (1994)

Región	Sindicatos Vigentes	Sindicatos en Receso	Tasa de Recesión Sindical
1ra.	487	194	39,84%
12va.	152	59	38,82%
10ma.	1006	375	37,28%
7ma.	640	233	36,41%
R. M.	5569	2019	36,25%
8va.	1172	413	35,24%
2da.	421	144	34,20%
5ta.	1243	389	31,30%
6ta.	399	121	30,33%
4ta.	365	105	28,77%
9na.	315	90	28,57%
3ra.	276	67	24,28%
11va.	64	9	14,06%
TOTAL	12109	4218	34,83%

En este cuadro vimos que las tasas de recesión por regiones tienden a estar bastante cercanas al promedio nacional, en un rango de más o menos 5% de éste. Hay 4 regiones que tienen un nivel menor al 30 % de receso y sólo una de ellas, se aleja mucho de la norma nacional: la 11va., curiosamente la que tiene el menor número de sindicatos vigentes en el país (es decir, no es muy relevante en términos estadísticos). Este cuadro nos indica que la Región no es un criterio demasiado relevante a la hora de establecer diferenciales de receso. Por ello, concluimos que no generaba mayor distorsión el tomar los casos sólo de la Región Metropolitana, la cual concentra en sí el 46% de los Sindicatos Vigentes y el 47,5% de los Sindicatos en Receso, y cuya Tasa de Recesión Sindical es de 36,25%.

El receso en los distintos tipos de sindicato

En segundo lugar, analizamos la distribución del Receso, según Tipos de Sindicato:

TABLA 5: Tasas de Recesión Sindical por Tipos de Sindicato (1994)

Tipo de Sindicato	Sindicatos Vigentes	Sindicatos en Receso	Tasa de Recesión Sindical
Transitorios	370	172	46,49%
Interempresa	909	339	37,29%
Independientes	3070	1085	35,34%
Empresa	7760	2622	33,79%
TOTAL	12109	4218	34,83%

Aquí, nuevamente notamos que la distribución de las tasas de recesión es relativamente homogénea, salvo en el caso de los Sindicatos de Transitorios cuya tasa de recesión es mucho mayor que la del resto (casi un 50%), lo cual probablemente tenga más que ver con la precariedad que es propia a todos los sindicatos de ese tipo que con el receso en sí mismo. En cambio, en los Sindicatos que mayoritariamente tienden a conformar los trabajadores (de Empresa, de Independientes e Interempresa), se observan tasas de recesión cercanas al promedio.

La tendencia es a que las tasas de recesión sean inversamente proporcionales al número de sindicatos vigentes de cada tipo, es decir, que mientras más sindicatos de un determinado tipo hay, menor es su tasa de recesión y viceversa.

Con respecto a este punto, el receso que nos pareció más interesante de ser estudiado es el que se da en los sindicatos de empresa, puesto que en ellos la debilidad sindical (en teoría) es la menor de todos los tipos de sindicato: tienen más posibilidades de reunión, capacidades mayores de negociación con los empresarios (especialmente tras la vuelta a la democracia), etc. ... y sin embargo igual tienen receso. En ellos se puede ver de manera más clara el receso en sí mismo, por eso, fueron tomados como segundo criterio para llegar a la muestra .

El receso según los años de fundación de los sindicatos

En tercer lugar nos centramos en la distribución de los sindicatos en receso, según la fecha en que fueron fundados:

TABLA 6: Tasas de Recesión Sindical por Año de Fundación de los Sindicatos (1994)

Año de Fundación	Sindicatos Vigentes	Sindicatos en Receso	Tasa de Recesión Sindical
1966 o antes	1394	453	32,50%
1967 - 1972	1310	545	41,60%
1973 - 1978	101	43	42,57%
1979 - 1984	1745	963	55,19%
1985 - 1990	4015	1715	42,71%
1991 - 1994	3544	499	14,08%
TOTAL	12109	4218	34,83%

Aquí, como se ve, existen fuertes diferenciales en las tasas de recesión, según las diferentes fechas de fundación de los sindicatos. La tasas de recesión más altas se encuentran claramente centralizadas en los sindicatos que se constituyeron inmediatamente después del Plan Laboral de 1979 (más de la mitad están en receso), que redujo fuertemente el poder negociador de los sindicatos, restringiéndolo sólo al ámbito de la empresa y de las temáticas salariales. La más baja, en cambio, está ubicada en los últimos 4 años, tras el retorno de la democracia (14%) lo cual podría ser una combinación de dos factores, primero, el hecho de que la vuelta a la democracia significó mayores expectativas para el desarrollo sindical, avaladas por cambios legales, la ampliación del derecho de negociación y mayores facilidades de quórum para la constitución de sindicatos, y segundo, simplemente, la fuerza que tal vez tenga todo sindicato "joven" en sus primeros años de vida.

En base a estas diferencias, se podían distinguir claramente tres grupos de sindicatos según sus fechas de fundación: 1) sindicatos fundados desde 1991 en adelante (durante el régimen democrático), 2) sindicatos fundados entre 1979 () y 1990 (término de la del régimen militar), y 3) sindicatos fundados antes de 1979 (en el antiguo esquema de Industriales, Profesionales y Agrícolas).

El receso metropolitano comparado con el nacional, por ramas de actividad

En cuarto lugar, realizamos un análisis comparativo entre las tasas de recesión sindical en la Región Metropolitana y las nacionales (por Ramas de Actividad Económica), para

efectos de determinar aquellas ramas cuyos sindicatos podían ser descartados para la fase cualitativa.

TABLA 7: Comparación entre Tasas de Recesión Sindical R. M. y Nacional, por Ramas de Actividad Económica (1994)

Rama de Actividad Económica	Sindicatos Vigentes Chile	Sindicatos Vigentes R. M.	Sindicatos en Receso Chile	Sindicatos en Receso R. M.	Tasa de Recesión Sindical Chile (2)	Tasa de Recesión Sindical R. M. (1)	Diferencia entre Tasas (1) - (2)
Agricultura	1731	279	648	131	37,44%	46,95%	9,52%
Construcción	426	191	195	87	45,77%	45,55%	-0,22%
Otras	65	18	24	7	36,92%	38,89%	1,97%
Industria Manufactura	3364	2151	1265	834	37,60%	38,77%	1,17%
Transportes	1893	703	609	252	32,17%	35,85%	3,68%
Finanzas	355	218	119	75	33,52%	34,40%	0,88%
Servicios	1781	998	568	324	31,89%	32,46%	0,57%
Comercio	1934	924	622	295	32,16%	31,93%	-0,23%
Minas	441	52	152	10	34,47%	19,23%	-15,24%
E. G. A.	119	35	16	4	13,45%	11,43%	-2,02%
TOTAL	12109	5569	4218	2019	34,83%	36,25%	1,42%

En base a este cuadro, se puede observar que, en general, las tasas de recesión sindical son bastante similares a nivel metropolitano y nacional. Sin embargo, hay dos claras excepciones, Agricultura y de Minas, las cuales muestran una distancia significativa de más menos 10 % con respecto a la tasa nacional. Una pregunta interesante, para una estudio más acabado del receso, podría ser el por qué de estas diferencias. Sin embargo, debido al corto alcance de este estudio, por el momento ambas ramas serán descartadas para las entrevistas, puesto que nos interesa maximizar nuestra observación en aquellos sindicatos de sectores con tasas de recesión más o menos homogéneas.

El receso por ramas de actividad y tipos de sindicato

Por último, hicimos un análisis de los tipos de sindicato predominantes entre los sindicatos en receso, por ramas de actividad.

TABLA 8: Sindicatos en Receso según Tipo de Sindicato y Rama de Actividad Económica (1994)

Rama de Actividad Económica	Empresa	%	Interem-presa	%	Independientes	%	Transi-torios	%	Total (100%)
Industria	1197	94,6%	46	3,6%	21	1,7%	1	0,1%	1265
E. G. A.	15	93,8%	1	6,3%	0	0,0%	0	0,0%	16
Finanzas	110	92,4%	2	1,7%	7	5,9%	0	0,0%	119
Minas	118	77,6%	2	1,3%	32	21,1%	0	0,0%	152
Servicios	427	75,2%	28	4,9%	104	18,3%	9	1,6%	568
construcción	104	53,3%	6	3,1%	10	5,1%	75	38,5%	195
Comercio	303	48,7%	56	9,0%	262	42,1%	1	0,2%	622
Otras	8	33,3%	1	4,2%	15	62,5%	0	0,0%	24
Agricultura	200	30,9%	60	9,3%	383	59,1%	5	0,8%	648
Transportes	140	23,0%	137	22,5%	251	41,2%	81	13,3%	609
TOTAL	2622	62,2%	339	8,0%	1085	25,7%	172	4,1%	4218

Nos interesaba saber cuales sindicatos era más convenientes escoger para las entrevistas, considerando que nos habíamos restringido al principio sólo a sindicatos de empresa. En base a los datos observamos que (aparte de los de Minas y Agricultura) los sindicatos provenientes de Transportes (mayoritariamente Interempresa), de Comercio (donde los de Empresa son un poco menos de la mitad y pesan mucho los Independientes) y de "Otras" (mayoritariamente Independientes) también era conveniente dejarlos de lado, debido a que un sindicato de empresa, en esos casos, no ayudaría a dar muchas pistas sobre el receso .

Síntesis de las tendencias observadas

En resumidas cuentas, durante la primera fase de aproximación general a las estadísticas del receso vimos:

1. que un 35% de los sindicatos vigentes en Chile en 1994 estaban en receso (4218 de 12109);
1. que ese 35% (tasa de recesión sindical) es una cifra que se repite de manera más o menos estable en las distintas regiones del país , aunque en términos absolutos (según el número de sindicatos en receso) se concentra claramente en la Región Metropolitana (48% del total);
2. que la tasa de recesión tiende a ser menor en los tipos de sindicatos mayoritarios (empresa, independientes e interempresa) y más alta en los sindicatos de transitorios, aunque en cifras absolutas el receso se concentra en los sindicatos de empresa (62% del total).
3. que la tasa de recesión presenta grandes diferencias según la fecha de fundación de los sindicatos; es muy alta en los sindicatos creados en el período inmediatamente posterior al Plan Laboral hasta la vuelta de la democracia (que corresponden al 63% del total de los sindicatos en receso), muy baja en los sindicatos fundados en democracia (12% del total de sindicatos en receso) y cercana al promedio (un poco mayor) en los sindicatos fundados antes de 1978 (24% de los sindicatos en receso);
4. que las tasas de recesión por ramas de actividad son también muy diferentes entre sí; los promedios nacionales son similares a los que se dan en la Región Metropolitana, salvo en Agricultura (donde la tasa de recesión metropolitana es 10 puntos mayor) y en Minas (donde ella es 15 puntos menor); y
5. que hay ciertas ramas de actividad donde los sindicatos en receso en su mayoría son de tipos diferentes a los de empresa (Comercio, Transporte, Otras).
6. Por último, en base a estas 6 observaciones, se determinó que los sindicatos para el trabajo cualitativo serían escogidos del siguiente universo: sindicatos en receso, de empresa, de la Región Metropolitana, excluyendo las ramas de agricultura, minas, transportes, comercio y otras, y que se tomaría en cuenta el criterio de la fecha de fundación de los sindicatos.

Las variantes del receso

Los resultados de esta fase están todos basados en los datos obtenidos del listado de 150 casos escogidos aleatoriamente de entre los 1475 sindicatos de empresa de la Región Metropolitana que están en receso.

El listado fue elaborado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, a través de un programa computacional, e incluyó el Nombre, la Dirección, el Teléfono, el Rol Único y la Fecha de Fundación del Sindicato, su Número de Socios (al momento del receso), el(los) Nombre(s) de la(s) Persona(s) de la última Directiva, la Antigüedad del Receso, el Nombre de la Empresa, su Dirección, su Teléfono, y su Rama de Actividad.

TABLA 9: Distintas variantes del receso estadístico, total y por fecha de fundación

SITUACIÓN DEL SINDICATO	Fundados en 1978 o antes	%	Fundados entre 1979 y 1990	%	Fundados entre 1991 y 1994	%	TOTAL	%
1. ERRORES DE REGISTRO	5	19,2%	14	14,1%	0	0,0%	19	12,7%
2. INACTIVIDAD ATRIBUIBLE A PROBLEMAS O CAMBIOS DE LA EMPRESA	8	30,8%	39	39,4%	8	32,0%	55	36,7%
2.1. La Empresa Desapareció	5		37		7		49	
2.2. Desapareció una Unidad de la Empresa	3		1		1		5	
2.3. La Empresa cambió de Rubro	0		1		0		1	
3. SINDICATOS ACTIVOS PERO BAJO	2	7,7%	2	2,0%	2	8,0%	6	4,0%

NUEVAS FORMAS LEGALES								
3.1. Sindicato cambió su Tipo	El 2		0		0		2	
3.2. Cambio Legal impide Sindicalización	0		2		2		4	
4. INACTIVIDAD SINDICAL REAL	11	42,3%	44	44,4%	15	60,0%	70	46,7%
4.1. Sindicato está Vigente e Inactivo	El 2		7		3		12	
4.2. Sindicato se unificó con otros	El 1		0		1		2	
4.3. Se formó un nuevo Sindicato	1		2		0		3	
4.4. "No hay Sindicato"	7		35		11		53	
TOTAL	26	100,0%	99	100,0%	25	100,0%	150	100,0%

Lo primero que se puede decir, mirando el cuadro, es que la inactividad sindical real representa casi la mitad de los sindicatos en receso, es decir, que efectivamente el receso tiene su "núcleo duro" y que éste representa una cifra significativa del total (incluso si se restan del total los errores, la magnitud de la inactividad sindical real aumenta más aún, por sobre el 55 % aproximadamente).

Esto significa que la cifra del receso tiene un fundamento en un hecho social real, el cual, si se lograran aislar los factores que lo provocan, es posible de ser evitado o disminuido a futuro. La inactividad sindical real es el núcleo duro del receso estadístico.

Si se revisa la distinción según fechas de fundación de los sindicatos, se observa que entre los "sindicatos históricos" (fundados antes del año 1979) los errores de registro son bastante altos (20%), es decir, que allí efectivamente hay un problema importante de contabilidad de la Dirección del Trabajo. En cambio, entre los sindicatos fundados de 1979 a 1990, la cifra disminuye a un 15% (que todavía es alto), y entre los sindicatos fundados en plena democracia, no se detectaron errores.

Cabe señalar también que existe un alto número de empresas que ya no existen (49), situación que ya habíamos previsto. Esos son sindicatos que están automáticamente disueltos. El mayor impacto de la desaparición de empresas se da en sindicatos fundados entre 1979 y 1990 (37%), lo cual tiene directa relación con la crisis de 1982.

Por último hay que decir también que la totalidad de los casos de sindicatos que se vieron impedidos por Ley de seguir existiendo como tales (4 casos), se presentaron durante los años 1991 y 1992, correspondiendo todos a sindicatos de Colegios Municipales que se vieron afectados por la Ley del Estatuto Docente.

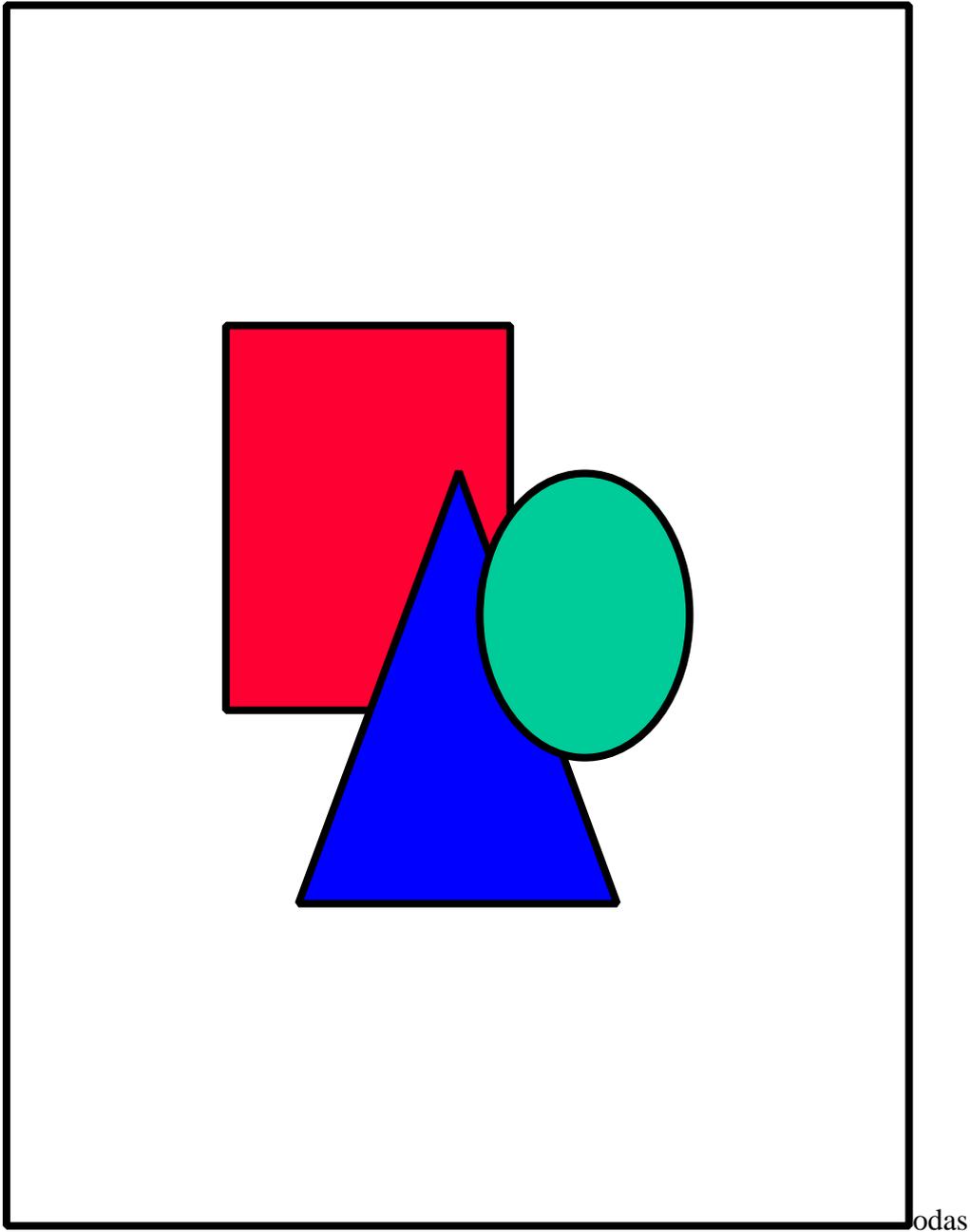
La inactividad sindical real

Ahora, observemos el siguiente cuadro, que corresponde sólo al universo que nos interesó para escoger los casos para las entrevistas (es decir, sindicatos que están vigentes e inactivos, sindicatos que existieron pero desaparecieron, sindicatos que estuvieron en receso y un tiempo después se creó otro sindicato, y sindicatos que se disolvieron y se unificaron con otros).

TABLA 10: La inactividad sindical real, totales y por fechas de fundación de los sindicatos

4. INACTIVIDAD SINDICAL REAL	Fundados en 1978 o antes	%	Fundados entre 1979 y 1990	%	Fundados entre 1991 y 1994'	%	TOTAL	%
4.1. El Sindicato está Vigente e Inactivo	2	18,2%	7	15,9%	3	20,0%	12	17,1%
4.2. El Sindicato se unificó con otros	1	9,1%	0	0,0%	1	6,7%	2	2,9%
4.3. Se formó un nuevo Sindicato	1	9,1%	2	4,5%	0	0,0%	3	4,3%
4.4. "No hay Sindicato"	7	63,6%	35	79,5%	11	73,3%	53	75,7%
TOTAL	11	100,0%	44	100,0%	15	100,0%	70	100,0%

DIAGRAMA DE POSIBILIDADES DE RECESO



En estas cuatro variantes a lo que queremos llegar es a la "zona gris" de los dibujos, es decir a ese momento incierto en el cual los sindicatos quedan como sin rumbo claro, debido a distintos factores. En la "zona gris" penetraremos en la próxima fase, a través de las entrevistas. Por ahora, sin embargo, a partir de los datos del cuadro podemos realizar algunas observaciones interesantes.

El 76% de los casos de Inactividad Sindical Real, se dan conforme al patrón del 4to. caso, es decir, el Receso arremete de manera fulminante hasta llegar a la destrucción del sindicato. En segundo lugar, y mucho más lejos como cifra, está el 17% de sindicatos que actualmente están atravesando por la "zona gris" y cuyo futuro es, de algún modo incierto (aunque no sería muy aventurado predecir que la mayor probabilidad es que tiendan a desaparecer también).

Es muy importante fijarse en el hecho de que los, por así llamarlos, "recesos exitosos" son una pequeñísima minoría de un 7%.

Por último, también es muy interesante el dato de que los sindicatos históricos (dentro de la mala situación sindical), son los que tienen el menor porcentaje de desaparición de sindicatos y la mayor fracción de éxitos tras el receso (18%), lo que abre de inmediato la pregunta por cuáles son los factores que ellos manejan o poseen, que los hacen (dentro de un cuadro de debilidad como es la inactividad sindical) estar comparativamente mejor preparados (al parecer) para afrontar el receso.

-

Síntesis de las tendencias observadas

1. Los sindicatos en receso tienen un núcleo duro de "inactividad sindical real" que es mayor entre los sindicatos más nuevos, en los cuales no existen errores de registro.
1. Tras la "inactividad sindical real" (que es la principal variante del receso) hay también una cifra importante (37% del total) de inactividad sindical atribuible a problemas y cambios de la empresa; dentro de éstos la mayor frecuencia corresponde a empresas que desaparecieron, principalmente entre 1979 y 1990 (asociado a la crisis del '82). Los errores de registro son un 13% y el 4% restante corresponde a sindicatos que siguen existiendo pero bajo nuevas formas legales.
2. Dentro de la "inactividad sindical real" 3/4 partes corresponden a sindicatos que ya no existen, un 17% está en estos momentos en receso, y sólo un 7% ha logrado sobrevivir a la inactividad. Esta distribución es levemente mejor en los sindicatos más antiguos.

-

III. EL RECESO VISTO DESDE LOS DIRIGENTES SINDICALES

Los datos emanados de las entrevistas, así como su análisis serán expuestos según el eje de los factores internos, de mediación y de contexto. Dentro de cada uno de ellos se irán mostrando los elementos más importantes mencionados y, cuando sea del caso, se señalarán las diferenciales según las fechas de fundación de los sindicatos .

Cuando fueron consultados acerca de lo que ocurrió con el sindicato y de por qué cayó en receso, los entrevistados en su mayoría hablaron del miedo de los trabajadores a formar parte del sindicato, de las actitudes antisindicales del empleador, de ciertos dirigentes que actuaron de manera poco ética, de la desmotivación que ello produjo, del desinterés y de la apatía de las bases, etc. Se dijo también que casi siempre en el momento del receso sindical estuvo de por medio una negociación colectiva o un conflicto mayor o menor con el empleador y ello, sumado a lo señalado en el párrafo anterior, nos llevó de inmediato a enfocar la vista en el interior de la empresa y en las relaciones laborales que allí se dan.

Sin embargo, curiosamente, cuando se trató de mencionar fechas que dentro de la historia del sindicato fueron claves para provocar el receso, todas las datas que aparecieron correspondían a momentos en que hubo cambios en los que aquí hemos llamado factores de contexto (y no precisamente en los internos). Cuando hubo que mencionar hitos, los entrevistados más antiguos hablaron inmediatamente de 1973, año en el cual es de sobra sabido que cambiaron radicalmente todas las dimensiones (políticas, económicas y legales) de la sociedad chilena incluyendo, por cierto, al área laboral. Se mencionó también con fuerza el año 1982, en el cual sobrevino la crisis económica recesiva provocada por el excesivo endeudamiento de la economía chilena. Entre los dirigentes más nuevos, salieron a la palestra los años 1988 y 1989, momentos de cambio en el contexto político tras la derrota de Pinochet en el plebiscito y el advenimiento del régimen democrático, y también se habló de los años '91 - '92, los primeros de la democracia, identificados en lo laboral por ciertas reformas legales y por la voluntad política para impulsar la concertación social tripartita, a un nivel macro, entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores.

La primera impresión, entonces, es que los actores sociales (en este caso sindicatos en receso) parecen tener plena conciencia de sus condiciones inmediatas "micro", pero no se percatan con la misma nitidez de los aspectos contextuales más "macro" que de manera inconsciente ellos mismos ponen sobre el tapete al señalar fechas importantes para la actividad sindical. Veamos en qué consisten esos factores "micro" y "macro"

FACTORES INTERNOS O "LO MICRO" EN EL RECESO SINDICAL

Con respecto a las "cosas" que según los entrevistados ocurrieron dentro del sindicato y que lo llevaron a la situación de receso sindical, distinguimos entre aquellos aspectos que atañen a la base o estructura sindical, es decir, a los trabajadores afiliados al sindicato que no son dirigentes, y aquellos otros factores que están ligados a la gestión de la directiva sindical, o sea, a su modo de conducción de la organización y a su dinámica en general.

La base sindical

De acuerdo a los datos que recabamos, por parte de los dirigentes de las empresas examinadas, el receso sindical tiende a darse de tres maneras, en lo relativo al desgaste de la base sindical. Una primera forma claramente distinguible es la de los sindicatos históricos, cuyo porcentaje de afiliados era muy cercano al 100% hasta antes de 1973, pero que, tras el Plan Laboral, debido a que la afiliación al sindicato dejó de ser obligatoria para todos los trabajadores, empezaron a perder socios, en un proceso que se agudizó más aún con los despidos masivos durante la crisis de 1982. En este tipo de pérdida de afiliación, se puede observar que los factores macro, tales como los cambios en la legislación laboral, o

las crisis económicas inciden en el nivel micro, es decir lo que ocurre con las bases sindicales.

Una segunda forma en que se da el receso es la que se presenta en los sindicatos de la Rama de Servicios, básicamente de colegios. Estos, al momento de su fundación se constituyeron con un porcentaje de afiliados de más o menos un 75%, pero ese techo se desgastó muy rápidamente en un período corto de tiempo. Estos son sindicatos que alcanzaron a existir muy poco tiempo.

Por último, están los sindicatos de la rama de la Industria, fundados después de 1979 los cuales fueron fundados con menos afiliados que los sindicatos de servicios (50% más o menos) pero su "corrosión" fue mucho más lenta. Estos sindicatos alcanzaron a existir por un período de tiempo más largo que los de Servicios.

En estas tres modalidades de receso sindical, más allá de sus diferencias, se pueden distinguir 3 puntos en común, que se repiten en todas las entrevistas: el individualismo, la duda por la utilidad del sindicato y el paralelismo sindical.

El problema del individualismo

Como primer punto, entre las opiniones de los entrevistados, fue bastante frecuente la percepción de que ahora hay más individualismo entre los trabajadores que antes, y que ese elemento también estaría jugando contra la existencia de sindicatos estables en el tiempo.

Los entrevistados de sindicatos históricos (y en gran medida también los de aquellos sindicatos fundados entre 1979 y 1990 ("sindicatos del Plan Laboral")) asocian este individualismo: 1) a la innovación tecnológica y 2) a la mayor calificación de los nuevos trabajadores jóvenes.

Sobre lo primero, Alfredo dice que *"(...) antes había mucha más solidaridad, pero ahora está la producción primero, estamos muy materialistas (...)".* Esta frase revela la desadaptación de un trabajador antiguo, con muchas décadas en la misma empresa, frente a la nueva ola de criterios de eficiencia que imponen las nuevas administraciones de su empresa. Con respecto a lo segundo (la calificación), y muy ligado a lo anterior, Raúl dice: *"(...) el trabajador calificado es mucho menos solidario con los demás (...)".* Esta percepción se manifiesta también en la tendencia a adjudicar el individualismo a los "jóvenes con cartón", contraponiéndolos a los antiguos obreros cuya "escuela era la experiencia", los cuales, desde esta perspectiva, eran mucho más solidarios.

Siguiendo esta lógica, es bastante fuerte entre los entrevistados de mayor edad la imagen del "viejo sindicato" como reducto de la "sabiduría de la experiencia" y de la gratuidad, es decir, como "fortín de la solidaridad" o como espacio comunitario opuesto a la gente que

sólo le interesa el "cartón universitario" y opuesto también a los criterios de eficiencia, en medio de un entorno crecientemente individualista.

Esta manera de mirar la innovación tecnológica y de mirar la mayor calificación de la mano de obra es un reflejo bastante claro de una actitud sindical defensiva y de incompreensión o rechazo ante los cambios en la empresa. Los sindicatos históricos parecen caer en receso fundamentalmente por inadaptación al nuevo contexto.

En los sindicatos fundados entre 1991 y 1994 ("sindicatos de la democracia"), en cambio, se nota una leve tendencia (que ya está insinuada en los sindicatos del Plan Laboral) a que en las empresas más chicas haya más solidaridad y lazos personales entre los trabajadores, y en las empresas más grandes, en cambio, haya menos solidaridad y más indiferencia, lo cual es bastante lógico si se piensa que en la empresa de tamaño pequeño, son mucho más probables las relaciones cara a cara entre trabajadores. En estos casos, el individualismo, más que adjudicarse a la innovación tecnológica o a la mayor calificación de la mano de obra, es asociado al dinero, que predomina en las empresas grandes (versus una mayor sociabilidad en las empresas chicas). Y entonces, en estos casos, lo que es visto como un problema no es la mayor calificación de los trabajadores, ni la innovación tecnológica, sino la posibilidad de que la empresa crezca.

El tema del individualismo creciente no es un tema exclusivo de los trabajadores, se extiende a todos los ámbitos de la vida social, pero creemos que en el ámbito laboral se asocia directamente a la modernización con desregulación del mercado del trabajo, que genera de algún modo impulsos hacia una atomización, puesto que cada cual, frente a la ausencia de protecciones legales eficaces, lucha por mantener la mejor tajada para sí mismo. El individualismo, entonces, conduce al receso sindical, de manera interna, pero producto de fuerzas provenientes del contexto. Los trabajadores están más sumergidos en sí mismos, pero no sólo ellos, sino que prácticamente toda la sociedad.

La duda por la utilidad del sindicato

Un segundo elemento que aparece con fuerza en las entrevistas es la sensación de pérdida de utilidad de la organización sindical. En efecto, los sindicatos en receso analizados son una buena expresión (extrema, por supuesto) de como los sindicatos se han ido volviendo crecientemente inútiles y de cómo también ellos no han sabido hacer frente a esa situación.

Entre los sindicatos históricos, como lo dice Gustavo, la sensación de que el sindicato era algo útil provenía del hecho de que "(...) *las regalías del sindicato eran muy buenas (...)*". Esto debiera sin embargo, llamarnos la atención, puesto que el mismo uso de la expresión "regalía" da muestras de una concepción muy dependiente del sindicato con respecto a sus "derechos adquiridos". Los sindicatos históricos que han caído en receso han mostrado una notoria incapacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias. En la medida que el nuevo marco económico no da cabida a las "regalías" de la empresa para los trabajadores (puesto

que los ejes son la eficiencia y la productividad), la utilidad del sindicato histórico se desvanece, si éste no es capaz de suplir la falta de esas "regalías" con nuevos servicios gestionados autónomamente.

Por su parte, en los sindicatos del Plan Laboral y en los de la democracia, en general, se considera que el sindicato no sirve para mucho, pero, como señala Patricio, "*(...) permanecíamos en él sólo por apoyarnos entre todos, por una cuestión de principios (...), puesto que materialmente incluso daba lo mismo estar o no en el sindicato, muchas veces incluso era mejor estar fuera (...)*".

Esta mirada al sindicato como una cuestión de principios, nuevamente nos hace volver al tema de una estrategia meramente defensiva frente a los cambios, puesto que un contexto donde la legislación no ofrece incentivos para crear sindicatos, y permite, además, extender los beneficios obtenidos por el sindicato a los no sindicalizados, un sindicato que desee mantenerse y fortalecerse debiera ser capaz de proponer elementos que atraigan a más afiliados, es decir, de convencer a los trabajadores de la utilidad de ser parte del sindicato. Sin embargo, aquí la tendencia es a mantenerse organizados "por principios", pase lo que pase, y eso no es otra cosa que una estrategia estática que no se adapta a los cambios del contexto.

De nuevo en este caso, al igual que en el del individualismo, nos encontramos frente a una variable que debilita internamente al sindicato, pero cuyos orígenes están en el contexto, básicamente legal, puesto que la Ley Laboral de José Piñera, al permitir otros grupos negociadores aparte del sindicato, y al abrir la posibilidad de que los no sindicalizados reciban también los beneficios ganados por el sindicato, lo que hizo fue restar peso al sindicato, como instancia única y de afiliación obligatoria. Y resulta que este marco legal sólo ha sido levemente modificado en democracia, es decir, no parece tan raro que se siga buscando la utilidad del sindicato sin encontrarla, porque legalmente ésta (la utilidad) no existe; cada sindicato debiera ser capaz de demostrarla.

El paralelismo sindical

Por último, el tercer elemento interno relativo a la base sindical que aparece muy mencionado en las entrevistas es la existencia de grupos de trabajadores paralelos al sindicato, algo que señalábamos recién, en el último párrafo del anterior punto.

En las industrias más antiguas históricamente siempre hubo dos sindicatos que representaban a tipos de trabajadores distintos (uno de operarios, generalmente el mayor, y otro, más chico, de empleados). Pero entre ellos existía unidad, a pesar de algunos intentos por generar roces por parte de la empresa, la cual se explicaba en gran medida por el hecho de que el éxito de los empleados dependía de la fuerza de los operarios. Como lo señala Alfredo, "*(...) nosotros, que éramos menos, negociábamos después que los operarios, para colgarnos de la fuerza que ponían ellos en su negociación (...)*". Pero también había una mayor conciencia sobre las ventajas de la unidad sindical, así es que, los sindicatos funcionaban de manera bastante coordinada.

Tras el Plan Laboral, sin embargo, se abrió la posibilidad legal de que existieran grupos organizados de trabajadores aparte del sindicato. Esto fue aprovechado por muchos empleadores que, ante la formación de un sindicato, instaban a sus círculos de confianza a formar grupos negociadores al margen o paralelos al sindicato, que en los casos más radicales llegaban a ser sindicatos paralelos. Del mismo modo, la nueva legislación los impulsó a favorecer más a los empleados que a los operarios, creando las condiciones para que se manifestara la diferencia cultural latente entre ambos tipos de trabajadores, que antes, dado el marco tradicional, no se había expresado. Antes, la unidad era más conveniente que la división, ahora, en cambio, muchas veces la división pasó a ser mejor que la unidad.

En la mayoría de los casos de Industria, los sindicatos de empleados tendieron a ser más propensos al receso sindical que los sindicatos de operarios, y en Servicios, al no existir esta distinción, se dio gran auge a los grupos paralelos de confianza de la empresa, los cuales, a pesar de ser minoritarios, eran más poderosos que el sindicato por sus contactos con la empresa.

El paralelismo sindical fue erosionando las bases de poder y de confianza entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, es decir, trizó la base interna, pero, nuevamente, tuvo que ver en su origen con factores de contexto, propios del marco legal.

La gestión de la directiva

Con respecto a la gestión de la directiva del sindicato, en las entrevistas aparecen 6 elementos como claves para entender por qué los sindicatos cayeron en receso.

a) El tema de los servicios

Los sindicatos tienden a caer en receso, en primer lugar, porque sus directivas no desarrollan iniciativas tendientes a prestar servicios a sus afiliados. Como contrapartida, los pocos recesos exitosos que se pudieron observar, han basado en gran medida su éxito en la

prestación de servicios, como convenios dentales, médicos, habitacionales, con multitiendas, con isapres, con supermercados, etc.

Hay que señalar que los sindicatos históricos también basaban en gran medida su fuerza en la prestación de amplios servicios a sus afiliados. Gustavo lo recuerda así, con entusiasmo: "*(...) el sindicato era fabuloso, teníamos casa de veraneo, convenios con laboratorios, farmacias, cooperativa, asistente social, abogado, médico (...)*". Pero se trataba de una prestación de servicios dependiente de la empresa; en el fondo era la empresa la que prestaba los servicios, a través del sindicato, y era este el que los recibía como "regalías".

Pero en el nuevo contexto ya no es posible plantear la prestación de servicios basados en las antiguas "regalías", sino que se debe impulsar el desarrollo de una capacidad de gestión autónoma. De hecho uno de los factores que gatilló el receso en los sindicatos históricos fue su incapacidad de prestar servicios por sí mismos, cuando vino la crisis del '82. En ese instante, las empresas casi quebraron, se acabó la plata y, por ende, se acabaron las regalías y los servicios. Frente a eso, el sindicato se quedó sin nada de lo que tenía.

Hoy en día, en cambio, la tendencia es a asociar crecientemente salarios, bonos y premios a la productividad y la calidad, es decir, todo lo contrario a las viejas "regalías" para todos por igual. Sin haber asumido plenamente este cambio, la tendencia en los sindicatos Post-Plan Laboral que cayeron en receso ha sido a no prestar servicios, ni de manera dependiente ni independiente, posiblemente porque, por una parte, era imposible volver atrás al modelo de las regalías, y por la otra, tampoco esos sindicatos fueron capaces de pensar nuevos modelos de prestación de servicios, por falta de capacitación.

Fundamentalmente, en todo caso, parece ser que esta incapacidad de gestión propia, ante el fin del modelo de las regalías tiene mucho que ver con el hecho de que los sindicatos que caen en receso, en su mayoría, tienen un número pequeño (inferior a 50) de afiliados, lo que se traduce en falta de recursos. Como dice Vladimir, "*(...) con las cuotas de los afiliados, si es que las pagaban, no alcanzaba para nada (...)*".

¿Cómo superar esta barrera de los recursos escasos? Posiblemente la respuesta vaya por la capacidad de generar actividades de sociabilidad, pero con el fin de reunir recursos.

b) Las actividades extra-laborales

Un segundo tema importante dentro de los aspectos que atañen a la gestión de las directivas de los sindicatos en receso, es el tipo de actividades que desarrolla predominantemente el sindicato. En los sindicatos históricos, la tendencia era a que lo laboral y lo extra-laboral fueran unidos en la acción sindical, es decir, que el sindicato abarcara muchas áreas extra-"laborales". Sin embargo, posteriormente se empieza a producir la separación entre ambos ámbitos y los nuevos sindicatos se comienzan a "especializar" en actividades estrictamente "laborales", cuya versión más típica son las negociaciones colectivas.

Así por ejemplo, los dirigentes mencionaron que el sindicato de antes "*colaboraba en la organización y realización de muchas fiestas (tanto del sindicato como de la empresa), de campeonatos deportivos, de actividades para la pascua y para el año nuevo, los veraneos*

en la playa (en la casa del sindicato), las idas al casino para jugar al cacho y tomar cervezas, las peleas por las elecciones de reina. " Sin embargo, este esquema de, por así llamarlo, "acción sindical integral" da lugar a la concentración de las fuerzas y capacidades del sindicato en una sola actividad fundamental: las negociaciones colectivas. Incluso las temáticas que abordaba el sindicato histórico, desde la realidad nacional hasta los problemas familiares de los trabajadores, empezaron a restringirse a lo meramente económico. El "sindicato integral", espacio de referencia y de identidad, cede su lugar al sindicato especializado en negociación colectiva (con el problema de que es un especialización muy precaria).

Este vuelco, sin embargo, no es absoluto, lo extra-laboral no desaparece por completo del escenario sindical, sólo se relocaliza, activándose especialmente en aquellos casos donde el sindicato declara la huelga: allí se realizaron más actividades extra-laborales que en el resto, se fortalecieron los lazos entre las personas participantes, se celebraron los cumpleaños, conversaban sobre sus familias, etc., pero el eje siguen siendo siempre las negociaciones colectivas.

En síntesis, hay un cambio desde una acción sindical integral hacia una que sólo se centra en los aspectos laborales-reivindicativos. Lo extra-laboral, por su parte, encuentra en la huelga un espacio privilegiado, lo cual podría ser una muestra de que la huelga sigue concibiéndose más como un espacio de sociabilidad más que como un instrumento eficaz para lograr cosas concretas. Paradójicamente, esta ganancia en sociabilidad durante las huelgas prolongadas, a la larga significa la pérdida de la organización sindical (el receso), tanto por el cansancio de muchos miembros frente al sacrificio que significa no conseguir nada material y no recibir sueldo, como por la creciente autorreferencia de los demás miembros "duros", que conversan entre ellos, se reúnen entre ellos y hacia afuera: nada.

c) Las disputas internas

Como tercer factor relevante, los sindicatos en receso tuvieron en su mayoría la característica de haber tenido varios roces entre sus dirigentes, los cuales, en los sindicatos históricos, fueron peleas por temas políticos, mientras en los que se fundaron después del Plan Laboral o a la vuelta de la democracia, fueron peleas porque ciertos dirigentes usaron el cargo para beneficio personal, es decir, se corrompieron, por ejemplo, "*(...) un dirigente era bueno para el trago, otro se robó la plata, y pedían permiso sindical pa' irse pa' la casa (...)*" (José).

Estos roces se relacionan todos ellos con un cambio en los estilos dirigenciales, desde aquellos "*(...) dirigentes de antes que sacaban plata de su bolsillo y se la jugaban(...)*" (Alfredo), hacia esos nuevos dirigentes que vienen con otra mentalidad y tienen poca experiencia y, "*(...) a veces dejan el sindicato botado, embarcando a todos y yéndose a mitad de camino (...)*" (Luis).

El dirigente histórico se percibe como más comprometido con el sindicato y mejor preparado para dirigirlo, en cambio los dirigentes actuales "saben menos, tiene menos

experiencia, y por eso muchas veces se aprovechan del cargo para su propio beneficio personal".

El receso sindical, en síntesis, tendría que ver, también con la dificultad de armar equipos de trabajo en torno a objetivos comunes y con voluntad de prepararse para enfrentar toda clase de problemas y contratiempos.

d) La toma de decisiones

Un cuarto punto mencionado con respecto a la gestión de la directiva son los mecanismos para la toma de decisiones. Los sindicatos históricos hacían asambleas para todo, hasta para las cosas más chicas, y los dirigentes se reunían dos horas antes a analizar y a estudiar todos los temas y propuestas de las reuniones (con sus pros y contras) (o sea, había alta democracia interna y capacidad técnica, mucho estudio)

En los sindicatos posteriores, en cambio, surge la figura de "la comisión", que es el grupo de la directiva más "los mismos de siempre", los cuales se reúnen entre ellos y toman las decisiones, comunicándolas por canales informales a los afiliados.

En todo caso, esta menor democracia interna es también una opción forzada, puesto que los afiliados simplemente no concurren a las asambleas. Esta situación (la falta de participación) es de tal magnitud que incluso los sindicatos con experiencias de receso exitoso tratan de no realizar muchas asambleas, "para no cansar a la gente". Al parecer se está de vuelta, otra vez, en el problema de la pérdida de utilidad del sindicato.

e) Las negociaciones colectivas

El proceso de las negociaciones colectivas, como ya se señalaba antes, ha adquirido una mucho mayor centralidad en la vida de los sindicatos, por eso resulta clave el nivel de preparación de los dirigentes para enfrentar las negociaciones de manera exitosa y desarrollar capacidades de propuesta ante la empresa. Eso, sin embargo es lo que más falta: preparación de los dirigentes para negociar exitosamente.

Las negociaciones colectivas empezaron a ser importantes para los sindicatos cuando ellos quedaron relegados a un ámbito de acción exclusivo de la empresa, es decir, después del Plan Laboral. Para los sindicatos históricos la negociación con la empresa no era un problema, puesto que siempre recibían las regalías que querían, e incluso a veces más. Pero después del Plan Laboral, se acabaron definitivamente los "derechos adquiridos" cosa muy lamentada por los dirigentes históricos y se volvió importante y necesario saber negociar bien, porque ya nada se iba a conseguir en bandeja como antes.

Esta importancia de la negociación colectiva, sin embargo, no tuvo un correlato en una mayor capacitación de los dirigentes para afrontarla, y como resultado, los trabajadores debieron pagar varios costos, desde la transformación de la negociación colectiva en un hito "por que sí no más", o "porque vino el boom de negociaciones", sin tener la claridad suficiente como para advertir su valor potencial como herramienta, hasta el caso más extremo, el de las huelgas prolongadas.

f) Las huelgas

Entre los sindicatos históricos, debido al marco en que se insertaban las relaciones laborales, las huelgas eran pocas y generalmente exitosas. Los dirigentes tenían preparación y apoyos externos de abogados y otros sindicatos "amigos". Pero después, la huelga perdió peso a nivel legal, el contexto político del régimen militar tampoco las toleraba y las pocas que hubo no tuvieron apoyo ni preparación, siendo la mayoría de ellas un enorme fracaso.

En 8 de los casos analizados, el receso sobrevino después de una huelga poco exitosa, la mayoría de ellas muy prolongadas (de más de 2 semanas) y desgastantes, y al cabo de las cuales no se logró prácticamente nada material, aunque sí se perdieron montones de afiliados (por despidos y renuncias post-huelga). En el sector de servicios, junto con el "boom de las negociaciones colectivas" en 1991, hubo varias huelgas cortas y bastante violentas que tampoco llegaron a nada (se desarticuló el sindicato a los pocos meses).

Cabe destacar que el único caso de huelga más o menos exitosa y prolongada, se presentó en los primeros años de democracia: una huelga de 35 días, en la cual no se logró nada, pero el sindicato en vez de desaparecer, terminó unificándose con otros, caso en el cual tuvieron una importancia central las redes territoriales que se activaron con fuerza durante el conflicto.

Como síntesis de este punto, se puede decir que el receso sindical se ve favorecido por huelgas prolongadas, en sindicatos cuyos dirigentes no tienen mucha preparación y que, en general, no tienen apoyos externos.

FACTORES DE CONTEXTO O "LO MACRO" EN EL RECESO SINDICAL

Habiendo ya esbozado los factores internos que tienden a llevar a un sindicato al receso, la pregunta siguiente es ¿cuáles son los factores de contexto que influyen sobre el receso sindical? Para esta pregunta se dieron varias pistas que serán expuestas en 4 puntos: el movimiento sindical, la política, la legislación y los ciclos económicos

El movimiento sindical

Con respecto al Movimiento Sindical, hay dos observaciones básicas que realizar: la escasa conexión de los sindicatos en receso con organizaciones superiores y el desarrollo, en cambio, de grados variables de redes territoriales.

a) La desconexión del sindicato con las organizaciones sindicales superiores

En los 18 casos analizados, la mayoría de los sindicatos estaban afiliados a la Confederación o Federación de su rubro, pero no había casi ningún nexo directo con la C. U T., puesto que ella, de manera generalizada, se percibe como demasiado política . La pertenencia a esas Federaciones o Confederaciones, en todo caso, era más bien nominal, puesto que no se realizó ninguna actividad en conjunto, excepto para las negociaciones colectivas donde se recibieron algunas charlas generales y "mucho apoyo moral".

Este panorama, que se repite en todos los sindicatos en receso, salvo en uno de Finanzas, que tuvo un receso exitoso y tiene relaciones estrechas con la C.U.T., nos habla del mal estado de los encadenamientos generales entre los diferentes niveles organizacionales del movimientos sindical. Hay una escasa articulación entre las cúpulas nacionales y los pequeños sindicatos de base en receso.

Pero esto no significa que los sindicatos en receso estén totalmente incomunicados hacia afuera.

b) La dimensión territorial de la acción sindical

Más que estas relaciones con instancias de segundo orden, que se inscriben dentro de una lógica de sumar fuerzas de sindicatos particulares que tienen intereses en común, lo que se tiende a potenciar, en realidad, en los sindicatos en receso son las relaciones con sindicatos vecinos o con los cuales se han establecido nexos personales. Dicho de otra forma, lo que se activa, más que las relaciones con instancias superiores formales, son ciertas redes informales que comúnmente tienen un componente importante de territorialidad.

Cabe señalar que el establecimiento de redes territoriales con otros sindicatos u organizaciones del barrio no es algo novedoso, siempre ha existido en alguna medida. Por ejemplo, se puede decir con absoluta seguridad que ya era una práctica muy usual entre los sindicatos históricos, y estaba presente a través de los así llamados "cordones industriales". Sin embargo, en esos casos, vino la crisis del '82 y muchas empresas quebraron, quedando los sindicatos sobrevivientes en una clara situación de desarraigo de su entorno local .

La novedad está en que parecía que la territorialidad era una dimensión propia de otros actores sociales, como el ejemplo típico de los pobladores, sin embargo, ciertas pistas podrían llevar a incluirla también como eje importante de la actividad sindical.

Por lo menos de entre los datos de estas 18 entrevistas varios apuntan en esa dirección, por ejemplo, que los sindicatos más nuevos, en general, tienen nexos más sólidos con sindicatos del sector o por contactos personales que con los sindicatos que conocen a través de las Federaciones o Confederaciones. Otro antecedente es que de los sindicatos que han logrado resurgir del receso, todos ellos han desarrollado importantes grados de inserción en redes territoriales .

La gran diferencia de las redes territoriales observadas en los casos más recientes con las redes de los sindicatos históricos es que éstas últimas eran permanentes, en cambio las actuales, aunque también existen siempre, tienden a activarse con mayor fuerza especialmente en momentos de conflicto, por ejemplo, durante huelgas prolongadas, que adquieren, de este modo, más relevancia como espacio de sociabilidad que como herramienta reivindicativa eficaz.

Lo interesante es que el territorio podría ser una dimensión clave para el receso exitoso, que debiera ser explorada más en profundidad, a pesar de que en general ha sido mirada en menos dentro del análisis del sindicalismo, porque se supone que el sindicato es básicamente una "sociedad de defensa de intereses particulares" más que una "comunidad". Al menos, el aporte que los datos de este estudio puedan dar insinúa que esto no sería tan así.

La política

En el plano político, los sindicatos en receso analizados no se involucran abiertamente. "*La política no debiera entrar al sindicato(...) esto es una actividad gremial*" (Luis). No hay dirigentes que militen en algún partido político, salvo el caso exitoso de Finanzas que tiene relaciones con la D.C.. Con respecto a la democracia, destaca un elemento central:

a) "Impermeabilidad a la democracia"

Es generalizada la visión de que con la democracia se recuperó la posibilidad de expresarse, pero las "regalías" siguieron igual de perdidas, de lo cual se lamentan los dirigentes de los sindicatos históricos. Se percibe que la democracia cambió al país (afuera), pero que en la empresa (adentro) no cambió nada, es decir, que la empresa se impermeabilizó a los cambios que ocurrieron en el país.

¿Pero es esto sólo una percepción? La verdad es que no, puesto que efectivamente, la vuelta de la democracia significó un cambio en el marco político, pero el marco económico siguió exactamente igual y lo legal, en gran medida. Además, como lo señala Campero (1993) el abandono del modelo donde el eje de las políticas económicas era el Estado, y la adopción, en cambio, de una economía de mercado abierta, significó necesariamente la retirada del Gobierno del ámbito de la empresa.

Este enfoque de la política económica y laboral por parte del gobierno democrático no alcanza a ser bien comprendido por los dirigentes de los sindicatos que caen en receso, que, en cierta medida, esperan que "alguien" desde afuera, les lance un salvavidas o intervenga más directamente en su favor. Por ejemplo, Raúl dice "(...) *la democracia en cierta medida nos creó, pero después no nos dio fuerza (...)*". Pero eso (la intervención directa del gobierno en la empresa), lamentablemente no es posible en el actual contexto.

Los juicios en abstracto sobre la democracia, sin embargo, adquieren carne cuando se trata de hablar sobre el agente de mediación entre el gobierno y los sindicatos: las Inspecciones del Trabajo. Estas son vistas como lejanas y poco preocupadas de "la parte humana" del trabajador (demasiado apegadas a la Ley) .

Otros la ven como con una mejor disposición que en el régimen militar, aunque se quedan mucho en apoyos morales (de nuevo el deseo de intervención externa). Pero llama la atención que en el sector de servicios se concentren muchas críticas con respecto a ciertas actitudes de los inspectores, ya que los dirigentes tienden a verlos más cercanos a la parte empleadora. "(...) *es que el empleador tiene contactos y recursos para hablar con los inspectores (...)*" (Abdón).

En todo caso, se confirma la visión general de que falta un apoyo para el sindicato desde afuera de la empresa. Afuera cambió todo, pero adentro no cambió nada.

La ley

Con respecto al marco legal, dos cosas llaman mucho la atención: el escaso grado de conocimiento de la ley por parte de los dirigentes sindicales, y la percepción de que la Ley está a favor del empleador.

a) Poco conocimiento de la ley

Los dirigentes de sindicatos en receso no conocen, en su mayoría, las leyes laborales. Los sindicatos históricos tenían abogados y asesores, pero ya los sindicatos posteriores a 1978, como, lo reconoce Mario, "(...) *no entendíamos nada de leyes (...)*" . Las actividades salían a "puro corazón", "(...) *porque a veces ni los estatutos los entendíamos bien (...)*" (Patricio). Esta es una tendencia generalizada y lo poco que se aprende de la Ley es, otra vez, por intermedio de las redes territoriales, los sindicatos vecinos o los "sindicatos amigos".

Habría que explorar más en este dato, para saber si ayuda a explicar el receso o si es una característica común a todos los dirigentes (incluso los de sindicatos activos).

b) "La ley esta de parte del empleador"

Sin conocer muy bien la Ley, la percepción generalizada, sin embargo, entre todos los sindicatos analizados, es que ella, aunque no se percibe mucho en lo cotidiano, está hecha para el lado del patrón y que es manejada por los empresarios.

Otra vez, se da el caso de una percepción que, seguramente sin saberlo, está firmemente arraigada en un hecho real. Efectivamente el marco legal heredado del Plan Laboral produjo un tremendo desbalance entre los poderes del empresario y del trabajador y las reformas realizadas en democracia sólo atenuaron levemente dicho desequilibrio. Legalmente, la balanza del poder dentro de la empresa está fuertemente inclinada hacia el empresario. Y esto también lleva a debilitar la posición de cualquier sindicato, aunque no explica por sí mismo el receso, porque los sindicatos activos también existen y funcionan dentro del mismo marco sin caer en receso. El problema central en el receso, al parecer, está dentro de los mismos sindicatos.

Los ciclos económicos

En el plano de la economía en las últimas décadas han habido 2 ciclos; el año '73, una vez agotado el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, se inició un ciclo de ajuste, despidos masivos y recesión, cuyo punto más crítico fue el año '82, y desde el año '85 hasta ahora se está en presencia de un ciclo expansivo, de crecimiento sostenido, al cual en democracia se ha agregado la preocupación por la equidad. En el contexto de estos grandes hitos, nos interesó indagar cómo habían afectado los cambios a este grupo de empresas correspondientes a los casos analizados. Veamos.

Estos ciclos no tuvieron mucho impacto sobre las empresas de Servicios que en los casos examinados eran básicamente colegios. En la Industria, en cambio, sí se ha sentido el peso de los vaivenes económicos. Desde el punto de vista de los dirigentes históricos, el '82 se perdieron muchas regalías, la empresa casi quebró, y tuvo que cortar todo tipo de derroches que antes abundaban. Los años entre el '88 y el '90 fueron también años problemáticos para las empresas con sindicatos debido a la incertidumbre sobre el futuro del país, pero después se inició un período de crecimiento.

En síntesis, los ciclos económicos afectaron en especial a las empresas industriales analizadas, aunque todas ellas se estabilizaron en los momentos críticos y están en general creciendo levemente (algunas van a comenzar a exportar). Los ciclos económicos, en los sindicatos industriales se han sentido pero sin llegar hasta el colapso. En momentos recesivos, han bajado las ventas y el trabajo, y en los momentos expansivos al revés, pero la línea global indica crecimiento moderado, puesto que ahora último se ha acompañado de innovaciones tecnológicas que han generado aumentos importantes de productividad.

FACTORES DE MEDIACIÓN EN EL RECESO SINDICAL

Por último, mostraremos las características más repetidas de las empresas donde hay sindicatos en receso. La empresa, como tal, es entorno del sindicato, pero también es factor interno, establece, pues, mediaciones entre lo macro y lo micro. En la empresa se condensan las fuerzas provenientes de los marcos generales (contexto) y las fuerzas internas, donde influye en alguna medida el actor sindical. Veamos cómo son estas empresas.

Tendencias en la empresa

Hay tres tendencias claras en las empresas industriales analizadas en este estudio. La primera es hacia una mayor calificación de la mano de obra, la segunda hacia una mayor renovación de personal (gente más joven) y la tercera es hacia una producción más automatizada y menos manual o artesanal.

La mayor calificación de la mano de obra, siendo una tendencia general, no ha sido, sin embargo, asumida de igual manera, ni con igual fuerza, en las distintas empresas. En las más chicas no es vista con muy buenos ojos, puesto que en gran medida se sigue prefiriendo a la gente con experiencia. Pero lentamente comienzan a abrirse espacios para los nuevos trabajadores que viene con su cartón bajo el brazo. En las empresas más grandes, o que siendo pequeñas han crecido en el último tiempo, la mayor calificación de la mano de obra es un imperativo ineludible si se quiere ser una empresa competitiva en el mercado. Pero esa mayor calificación no necesariamente opera como reducción de personal viejo, sino que también lo hace como otorgamiento de oportunidades de capacitación para los trabajadores viejos más destacados.

La renovación de personal en líneas gruesas, a su vez, parece ya haber ocurrido por ahí por los años '89 y '90, aunque después han seguido incrementándose los trabajadores más jóvenes que vienen con otra mentalidad, "*(...) a trabajar y a ganar plata, no a molestar (...)*" (Omar). Se producen roces crecientes entre nuevos y viejos, por sus diversas formas de enfrentarse al trabajo, unos como un área para la aplicación de saberes técnicos, otros como un espacio vital integral, aunque siempre ligado a la necesidad.

Por último, está la tendencia hacia una mayor automatización de las labores productivas, con la subsecuente reducción de personal. Ese proceso no siempre va acompañado de capacitación al personal, por lo cual, según los dirigentes entrevistados, muchas veces aumenta la tasa de accidentabilidad laboral. Pero también viene a ser un imperativo, introducido mayoritariamente durante el ciclo expansivo de la economía nacional (desde 1985 en adelante).

Estas tres tendencias se presentan unidas e interrelacionadas, conformando un proceso de modernización en la empresa, que, por supuesto, genera roces entre los trabajadores nuevos y los más antiguos, puesto que se implementa de manera dispareja, y debido a que trabajadores antiguos, con fuerte identificación con la empresa deben alejarse y ceder sus puestos a gente joven "que no tiene idea de nada". El signo del cambio es la reducción de personal "*(...) lo que antes hacían 10 ahora lo hace 1 (...)*" (Omar) y la renovación de la organización de los procesos productivos, aunque de manera aún muy incipiente, fundamentalmente a través de la compra de maquinarias nuevas, pero todavía sin abarcar políticas de recursos humanos. Y ello afecta directamente al sindicato en su base de sustentación y lo pone radicalmente ante el problema de la heterogeneidad que señalaba Touraine (1988), puesto que deben aprender a convivir trabajadores que tienen mentalidades, expectativas, conocimientos e intereses distintos

Curiosamente, la complejización incipiente de las empresas industriales puede representar un peligro mortal para los sindicatos, si no saben ponerse "al día" con ella., puesto que perfectamente pueden verse insertos en una estructura productiva que les aparece como extraña, pero frente a la cual no hay actitud alguna (ni a favor ni en contra) porque se está operando en una lógica de acción sindical tradicional.

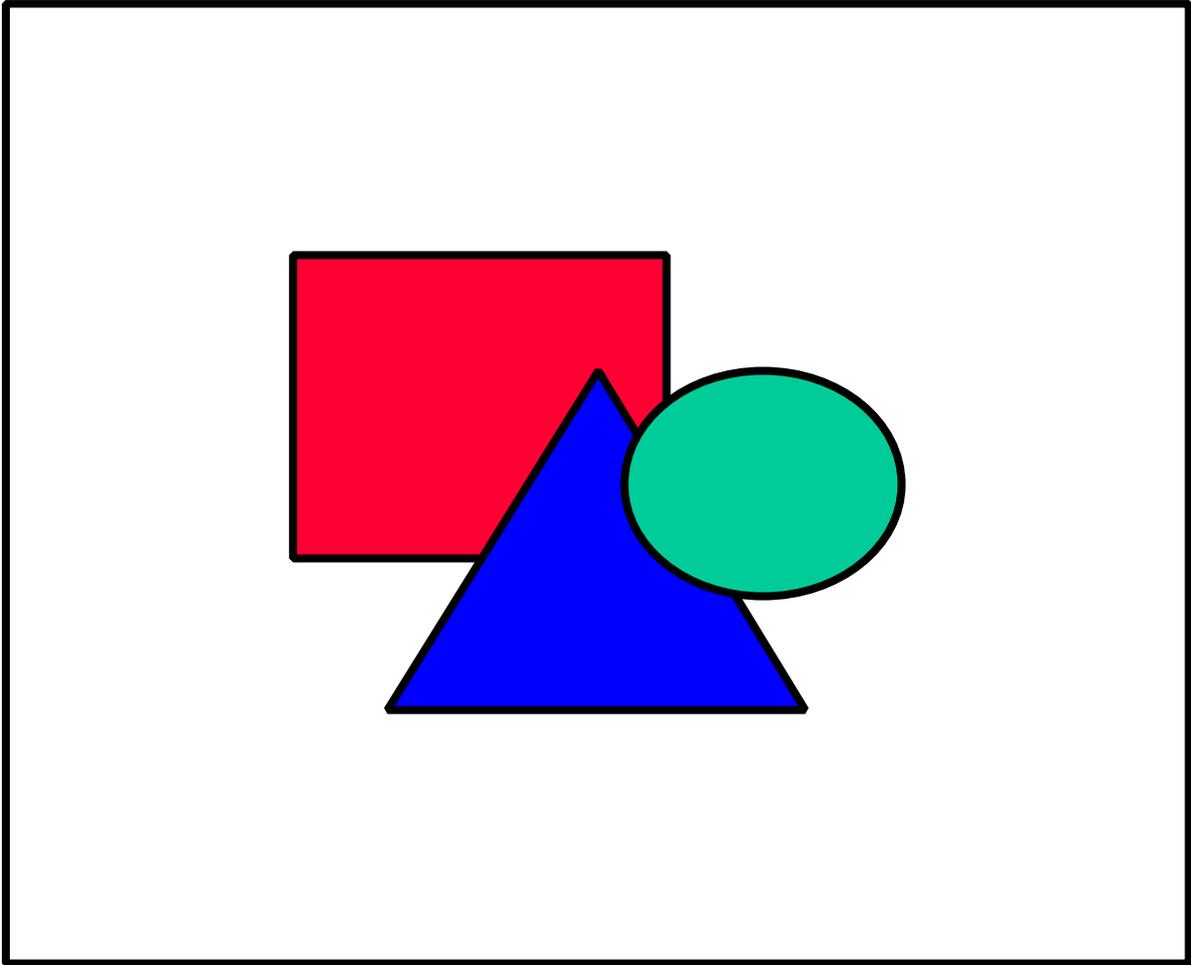
-

CONCLUSIONES

Sobre los factores que inciden en el receso

1. Los factores internos propios de la estructura (o base) sindical que pueden llevar al receso son a) el mayor individualismo de los trabajadores, b) la sensación generalizada de inutilidad del sindicato, y c) el paralelismo sindical. Estos tres elementos pueden resumirse en el concepto común de atomización de la fuerza de trabajo.
1. Los factores internos propios de la gestión de la directiva (o dinámica sindical) que hacen más probable el receso son a) la falta de prestación de servicios por parte del sindicato, b) la no realización de actividades extra-laborales, c) la ocurrencia seguida de disputas y roces entre los dirigentes, d) la toma de decisiones en grupos pequeños, sin consulta a las bases, e) la reducción de la acción sindical sólo a los momentos de negociaciones colectivas, y f) la realización de huelgas prolongadas.
2. Los factores de contexto que tienden a generar receso sindical son: a) la desconexión entre los sindicatos y sus organizaciones superiores, b) la ausencia de la dimensión territorial como articulador de la acción sindical, c) la existencia de empresas cerradas en sí mismas, a las cuales no llegan los procesos democratizantes, d) el escaso conocimiento de la ley por parte de los dirigentes sindicales y e) la convicción de los dirigentes sindicales de que la ley " está siempre de parte del empleador."
3. Los factores de mediación consisten en una empresa que se complejiza tecnológicamente, que eleva el nivel de calificación de sus trabajadores, que introduce nuevas maquinarias y tecnologías y que selecciona al personal según méritos y productividad, pero donde este proceso no sucede de manera homogénea, es decir, hay diferenciales de calificación de la mano de obra, de salarios y de tratos.

Diagrama de los factores que inciden en el receso



Sobre las hipótesis que explican el receso

Aquí sólo se mencionarán algunos de los logros que se consideran importantes de este estudio, con respecto a las situaciones que explican el receso sindical. Las ideas se plantean a modo de proposiciones cortas que pueden servir para elaborar hipótesis a chequear más adelante, o bien sólo como sugerencias de áreas interesantes para indagar.

1. Se confirma la hipótesis general: el Receso Sindical efectivamente tiene un "núcleo duro" que presenta ciertas regularidades y consistencias que permiten tratarlo como un hecho social.
1. El éxito o fracaso de un sindicato en receso depende fuertemente, de si el sindicato realiza o no actividades fuera de lo estrictamente laboral-reivindicativo, y de si presta o no servicios a sus afiliados.
2. El Receso Sindical en los sindicatos históricos tiene que ver con su desadaptación frente al fin del modelo tradicional de relaciones con la empresa, basado en las "regalías".
3. El Receso se relaciona positivamente con huelgas prolongadas y escasa preparación de los dirigentes.
4. El Receso Sindical se asocia a la falta de contacto con redes territoriales; los sindicatos que sí están insertos en ellas, tienden a tener recesos exitosos
5. El Receso se asocia positivamente al paralelismo sindical.
6. El receso tiene que ver con la pérdida de utilidad del sindicato.
7. El receso se relaciona con conflictos o roces entre los dirigentes del sindicato.
8. El receso se asocia a empresas que han complejizado su administración desde tratos directos con el empleador hacia tratos indirectos.
9. El receso tiene que ver con una escasa capacitación de los dirigentes.
10. El receso se da mayoritariamente en sindicatos sin capacidad de gestión propia (dependientes de alguna ayuda externa).

▪

COMENTARIOS FINALES:

El Receso Sindical, como lo hemos tratado de mostrar, es un fenómeno social en el cual intervienen determinadas variables relativamente recurrentes, que sirven para explicar su ocurrencia. Esto significa que el crecimiento del receso al nivel de los datos estadísticos agregados corresponde efectivamente a una problemática que afecta a un número creciente de sindicatos de nuestro país y no sólo se trata de un problema de "contabilidad" (aunque éste, en cierta medida, también existe).

¿Por qué hay algunos sindicatos en nuestro país, y cuyo número va en aumento, que, pese a tener existencia legal, dejan de pronto de tener actividad? En este artículo se han propuesto claves interpretativas en tres niveles de análisis: factores de contexto, factores de mediación (la empresa misma y la actitud del empleador frente al sindicato), y factores internos correspondientes a la estructura, dinámica y estilos de gestión dentro del mismo sindicato.

Los sindicatos son organizaciones abiertas a su entorno, es decir, reciben y son influenciados por los estímulos provenientes de su exterior. En el caso de los sindicatos de empresa (hacia los que se ha enfocado este artículo) dichas influencias externas son extremadamente directas puesto que se trata de organizaciones (sindicatos) formadas dentro de otras organizaciones (empresas). Este es el "ambiente" directo dentro del cual se desenvuelven, al cual son altamente sensibles y del cual no se pueden abstraer.

Pero la empresa no es todo el entorno del sindicato. También está el "entorno social global", la sociedad en su conjunto, como totalidad, que influencia tanto a la empresa como al sindicato. Por ello hemos hablado de la empresa como factor de mediación, puesto que ella repercute sobre el sindicato, pero a su vez es también muy sensible al entorno. De alguna manera ella "traduce" el entorno social global a través de sus propios ciclos y procesos estructurales.

Cabe señalar que el "entorno social global" no opera directamente sino que se especifica a través de diferentes subsistemas, lo cual permite diferenciar entre factores del contexto económico, factores del contexto político, y factores del contexto legal. Todos ellos fijan limitaciones y abren determinado campo de posibilidades para el funcionamiento de las empresas y, por ende, para los tipos de acción sindical. La Economía lo hace mediante determinadas lógicas de acumulación del capital, la Política, por medio de la definición de los ámbitos de conflicto y negociación entre los actores laborales y la delimitación del rol del Estado en dichos temas, y la Ley, a través de la explicitación de las "reglas del juego" de las relaciones laborales y de los campos de acción legítimos para empleadores y trabajadores.

Tanto los factores de contexto (políticos, económicos y legales) como los de mediación (la empresa), repercuten sobre los sindicatos. Éstos, al interior de la empresa, actúan como "unidades simples", pero fuera de ella, lo hacen conformando organizaciones de segundo grado, Federaciones, Confederaciones y Centrales Sindicales. Son estas las maneras en que los sindicatos interactúan tanto con su entorno directo como con el entorno social global. Sin embargo, el sentido y dirección de la acción sindical, así como los grados de influencia que logren en ambos niveles los trabajadores organizados, no dependen del mero hecho de constituir organizaciones. La organización puede ser eficaz en el logro de sus objetivos,

pero también puede fracasar (por ejemplo, el receso). En ello pasan a cobrar especial importancia los factores internos.

Los factores internos corresponden a la manera en que la organización sindical, en sí misma, es capaz de combinar los deseos, expectativas, intereses y necesidades de sus miembros (los trabajadores) con las orientaciones tácticas y estratégicas, las metas y los estilos de gestión de la organización en su conjunto (los dirigentes sindicales). Es decir, tienen que ver con todo lo que ocurre "dentro" de la organización sindical.

El esquema de los tres niveles de análisis no debe ser entendido de manera mecánica ni unidireccional, como si los factores de contexto determinaran a los factores de mediación y éstos, finalmente, determinaran a los factores internos y a una cierta acción sindical. La acción sindical no está determinada a ser de una sola forma, sino que puede ser de distintas maneras. Los factores de contexto y de mediación sólo actúan como marcos de acción que ponen ciertos límites y abren diversas posibilidades a los sindicatos. Pero el resultado final del sindicato mismo, su eficacia o no, su permanencia en el tiempo o su obsolescencia, su carácter propositivo o sólo contestatario, etc., dependerá de la combinación de los tres niveles mencionados, con especial importancia de los factores internos. Y es esto lo que explica que haya sindicatos que caen en receso y otros que no, pese a ser afectados más o menos por los mismos factores de contexto.

Los sindicatos que caen en receso están ubicados en un contexto económico de flexibilización del mercado del trabajo y de surgimiento de nuevas formas de contrato que dificultan la acción colectiva de los trabajadores. Desde un punto de vista político, se insertan dentro de procesos de democratización que no se acompañan de una mayor participación al interior de la empresa, fenómeno que se reproduce también en cuanto al marco legal, en un doble sentido: la ley no protege todo lo que pudiera a los trabajadores sindicalizados, pero los trabajadores tampoco conocen a profundidad las normas laborales. En los casos de sindicatos en receso, además, la forma en que teóricamente ellos se podrían ligar más directamente con su contexto (las organizaciones de segundo grado) no funcionan lo bien que debieran, en el sentido de actuar como ente vinculante entre los niveles micro y macro de la acción sindical. Repercute con gran fuerza, entonces, la desconexión entre los sindicatos y sus organizaciones superiores y la desarticulación interna de todo "movimiento sindical" propiamente tal.

En el nivel de mediación (la empresa) los sindicatos en receso tienden a ubicarse en empresas que viven profundos procesos de complejización tecnológica, y una creciente diferenciación entre el personal, dada por la heterogeneidad en los niveles de educación y de calificación de los trabajadores. El punto clave, en todo caso, en este nivel de análisis, parece ser una fuerte actitud anti-sindical de parte de los empleadores. La modernización de la empresa es asumida sólo como modernización de los "objetos" y sistemas de producción, sin considerar a los "sujetos" de las relaciones laborales. El sindicato, entonces, aparece como un agente anti-moderno, desde la perspectiva del empleador, pues estorba los planes impulsados unilateralmente desde la cúspide de la empresa.

Finalmente, y en lo que parece ser el punto más importante a destacar, el receso tiende a ocurrir debido a factores internos al sindicato mismo. Muchos sindicatos están en una situación que calza con el entorno "hostil" que hasta aquí hemos mostrado. Pero sin

embargo, no todos caen en receso. Lo que marca la diferencia es la manera en que el sindicato, en tanto organización, asume los desafíos provenientes de su entorno y es capaz de hallar oportunidades de desarrollo en ellas. Por ello, el receso sindical tiene mucho que ver con la debilidad interna que muestran los mismos sindicatos, ya sea por desconexión con las organizaciones superiores, falta de liderazgos internos, ausencia de capacitación en temas laborales, corrupción de algunos dirigentes, etc. Así, puede decirse que, si bien los sindicatos que caen en receso encuentran "terreno fértil" en su entorno, son finalmente sus propias dinámicas y estilos de gestión internos los que gatillan el fin de la organización.

A modo de comentario final debemos decir que en el presente artículo nos hemos concentrado sólo en un diagnóstico exploratorio de los problemas que dificultan la acción sindical, y que llevan a algunos sindicatos al receso. Sin embargo, creemos que para finalizar es más fructífero plantear desafíos para los sindicatos en receso, y para los sindicatos en general. El diagnóstico aquí expuesto es sombrío, pero en todo problema puede ser vista también su posibilidad de solución. Toda crisis cierra, pero también abre, oportunidades.

Los sindicatos en receso, y su crecimiento durante la democracia, son un toque de alerta sobre los escasos mecanismos de protección de los trabajadores, la asimetría de las relaciones laborales, la democratización inconclusa, las deficiencias de las leyes laborales, y la cultura anti-sindical de cierto sector de nuestro empresariado. Pero también, el receso remite a los problemas internos del sindicalismo nacional, su crisis de representatividad, su falta de propuestas y las carencias de su gestión. Lo interesante es que el receso lleva a fijarse en el nivel micro-social, donde se conjugan los elementos anteriormente señalados en un fenómeno específico.

El Estado, por cierto, tiene tareas pendientes. También los empresarios. Existe una necesidad imperiosa de realizar ciertas reformas legales e incentivar políticas públicas que equilibren más la balanza del poder al interior de las empresas. Es urgente que se avance en el sentido de un cambio cultural que considere al actor sindical como actor legítimo y que puede realizar un aporte al desarrollo nacional. Pero, además de las modificaciones pendientes, a nivel de políticas y de normas, hace falta que el mismo actor sindical se recomponga. Que rearticule los nexos entre sus organizaciones superiores y los sindicatos de base, que se capacite en los nuevos temas económicos y laborales, que desarrolle un discurso y una capacidad negociadora y propositiva, que aproveche su fuerza histórica para incorporarse a los debates del futuro, sin perder su autonomía. Y no debe olvidarse que en estos desafíos pueden realizar grandes aportes la gran mayoría de sindicatos que **no** están en receso y que son una buena muestra de estabilidad.

Cuando todo esto (o algunos aspectos) operen, el Receso debiera disminuir. Al menos, esperamos que con los elementos de diagnóstico aquí planteados, se puedan motivar algunas ideas para avanzar en la dirección de los cambios pendientes. El debate, desde luego, queda abierto.

BIBLIOGRAFÍA

- ABARZÚA, E.

-1993: "*Cambios en el trabajo: un nuevo desafío para el sindicalismo*", en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET.

- ALBURQUERQUE, M.

-1993: "*Una reflexión sobre la relación entre actores sociales y democracia*", en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET.

-1994: "*Modernización y cambio en las relaciones laborales*", en "Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas"; ILET, Fundación Friedrich Ebert.

- BARRERA, M.

-1993: "*Modernización productiva y Fuerza de Trabajo en Chile*", en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET.

- BUSTOS, M., OLIVARES, D. y MARTÍNEZ, A.

-1990: "*El movimiento sindical y las relaciones laborales*"; CIASI (Centro de Investigación y Asesoría Sindical).

- CAMPERO, G.

-1989: "*Chile: el movimiento sindical en la transición*", en "Proposiciones 17, Industria, Obreros y Movimiento Sindical"; SUR Ediciones.

-1991: "*Sindicalismo, Democracia y Desarrollo*", en "El sindicalismo latinoamericano en los noventa", Volumen I, "Sindicatos y Transición Democrática"; Ed. Planeta.

-1994: "*Sindicalismo en los 90: Desafíos y Perspectivas*", en "Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas"; ILET, Fundación Friedrich Ebert.

- CAMPERO, FLISFISCH, TIRONI y TOKMAN:

- 1993: "*Los actores sociales en el nuevo orden laboral*", OIT, PREALC.

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- 1994: "*Estadísticas Sindicales 1994*", Departamento de Organizaciones Sindicales.

- 1995: "*Código del Trabajo y Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo*", Boletín Oficial.

- EPSTEIN, E.

-1993: "*Labor and political stability in the new Chilean democracy: Three illusions*", en "Revista de Economía & Trabajo, Año 1, N° 2; PET.

- ESPINOSA, M.

- 1996: "*Tendencias Sindicales: Análisis de una Década*", Cuadernos de Investigación, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

- FALABELLA, G.

-1988: "*El sindicato en el 2000: temas, desafíos*", en "Proposiciones 17, Industria, Obreros y Movimiento Sindical"; SUR Ediciones.

- FALABELLA, G. y CAMPERO, G.

-1991: "*Los sindicatos en la transición a la democracia chilena*", en "El sindicalismo latinoamericano en los noventa, Volumen I, Sindicatos y Transición Democrática"; Ed. Planeta.

- FRÍAS, P.

-1993a: "*Construcción del Sindicalismo Chileno como Actor nacional*", Volumen II 1989 - 1992; PET, CUT.

-1993b: "*La afiliación sindical en Chile: 1932-1992*", en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET.

-1993c: "*Sindicatos en la transición: En la búsqueda de una nueva identidad*", en "1993-1994, Economía y Trabajo en Chile", 4° Informe Anual; PET.

-1994: "*Sindicalismo y Desarrollo de Acción Contestataria*", en "1994-1995, Economía y Trabajo en Chile", 5° Informe Anual; PET.

- FRÍAS, P. y RUIZ-TAGLE, J.

-1992: "*Situación y Dinámica del Sindicalismo chileno en el contexto económico y sociopolítico*"; Documento de Trabajo N° 91, PET.

- GREZ, R.

-1993: "*El concepto de modernidad en el Chile actual (1990-1992). Visión de dos actores: Empresarios y Sindicalistas*", Memoria de Grado, Postgrado en Ciencias Sociales del Trabajo; PET.

-PET

-1994: "*Página Económica de los Trabajadores N° 133*".

-1995: "*Página Económica de los Trabajadores N° 149*".

- REQUENA, R.

-1994: *"El desafío es construir un sindicalismo válido para Chile"*, en "Relaciones laborales y Modelos de Acción Sindical: Experiencias Europeas y Latinoamericanas"; ILET, Fundación Friedrich Ebert.

- RUIZ, C.

-1996: *"Organización del Trabajo, Relaciones Laborales y Sindicalismo"*; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo; inédito.

- TOURAINE, A.

-1988: *"Acción sindical y desigualdad social"*, en "Proposiciones 17, Industria, Obreros y Movimiento Sindical"; SUR Ediciones.

- VALENZUELA, S.

-1993: *"Sindicalismo, desarrollo económico y democracia: hacia un nuevo modelo de organización laboral en Chile"*, en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET.

- ZAPATA, F.

-1993: *"¿Crisis del sindicalismo en América Latina?"*, en "Revista de Economía & Trabajo", Año 1, N° 2; PET.