



Izquierdas

ISSN: 0718-5049

Universidad de Santiago de Chile, Instituto de Estudios Avanzados, IDEA.

Alister-Sanhueza, Cristian; Bravo-Armazabal, Luz; Galliorio-Jorquera, Álvaro; Julián-Véjar, Dasten; Marchant-Fuentes, Felipe  
¿Hay sindicatos en La Araucanía? Problemas organizacionales en experiencias de investigación y acción.  
Izquierdas, vol. 49, 24, 2020  
Universidad de Santiago de Chile, Instituto de Estudios Avanzados, IDEA.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360174960014>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

UNEM 

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## ¿Hay sindicatos en La Araucanía? Problemas organizacionales en experiencias de investigación y acción\*

Are there unions in La Araucanía?  
Organizational problems in research and action experiences

Cristian Alister Sanhueza\*\*  
Luz Bravo Armazabal\*\*\*  
Álvaro Galliorio Jorquera\*\*\*\*  
Dasten Julián Véjar\*\*\*\*\*  
Felipe Marchant Fuentes\*\*\*\*\*

**Resumen:** Las organizaciones sindicales viven un complejo escenario en Chile. Mientras distintas reformas institucionales se suceden de un gobierno a otro, las organizaciones enfrentan problemas para conservar su nivel de incidencia en las relaciones laborales y en su posicionamiento público. En este contexto, presentamos un trabajo de investigación que tiene como fin el fortalecimiento de tres federaciones de sindicatos, con menos de una década de existencia, en la región de La Araucanía, Chile. Precisamente, en este artículo exponemos la experiencia de un proceso de investigación colectiva y participativa, que busca evidenciar la heterogeneidad del sindicalismo regional en sus objetivos y prácticas. Problematicando la dinámica sindical observada en relación a algunas de las particularidades territoriales del contexto regional. Finalmente, exponemos algunas reflexiones emanadas de este ejercicio investigativo, enmarcado en una agenda de investigación laboral regional, orientada al reconocimiento de las capacidades instaladas a nivel territorial. Fomentando la creación, y el fortalecimiento, de vínculos entre actores del aparato técnico-científico y actores sindicales, con el objetivo de contribuir en la transferencia de conocimiento que repercute en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

**Palabras clave:** Sindicatos, Cultura Organizacional; Araucanía, Investigación-Acción

**Abstract:** The Union organizations live a complex scenario in Chile. Meanwhile the institutional reforms are succeeding from one government to another, the organizations have

---

\* Este trabajo forma parte del proyecto de investigación FONDECYT Regular N°1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur de Chile. Tipología del trabajo precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y La Araucanía”

\*\* Chileno, co-autor. Sociólogo, Doctorante en Estudios Interculturales de la Universidad Católica de Temuco. Académico del Departamento de Sociología y Ciencia Política, Universidad Católica de Temuco

\*\*\* Chilena, co-autora. Socióloga de la Universidad Católica de Temuco

\*\*\*\* Chileno, co-autor. Sociólogo y estudiante de Magister en Sociología en la Universidad Alberto Hurtado. Becario COES (Centro de estudios de Conflicto y Cohesión Social, CONICYT/FONDAP n° 15130009)

\*\*\*\*\* Chileno, co-autor. Sociólogo, Dr. en Sociología por la Universidad Friedrich Schiller de Jenam Alemania. Académico del departamento de Sociología y Ciencia Política. Investigador responsable FONDECYT Regular n°1161347

\*\*\*\*\* Chileno, co-autor. Sociólogo y Estudiante de Maestría en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.

problems to preserve their level of incidence in labor relations and in their public positioning. In this context, we present a research work that aims to strengthen three union federations, with less than a decade of existence, in the region of La Araucanía, Chile. Precisely, in this article we expose the experience of a collective and participative research process, which seeks to show the heterogeneity of regional unionism in its objectives and practices. Problematizing the union dynamics observed in relation to some of the territorial particularities of the regional context. Finally, we present some reflections emanating from this investigative exercise, framed in a regional labor research agenda, aimed at recognizing the capabilities installed at the territorial level. Fostering the creation, and the reinforcement, of links between actors of the technical-scientific apparatus and union actors, with the aim of contributing to the transfer of knowledge that has an impact on the strengthening of union organizations.

**keywords:** Trade Unions, organizational culture; Araucanía; Action-Research

Recibido: 19 noviembre 2019 Aceptado: 18 febrero 2020

## Introducción

La última década presenta un cambio en la politización del trabajo a nivel global<sup>1</sup>. Este diagnóstico, compartido por una serie de investigaciones, es producto de la observación atenta de la conducta de los actores del trabajo en la esfera pública, donde hay pujas y conflictos institucionalizados de la relación entre capital y trabajo<sup>2</sup>.

La proliferación del trabajo precario en las sociedades industrializadas, y las financierizadas, introduce una nueva ofensiva hacia la clase trabajadora a nivel global. Este hecho genera dinámicas de adaptación, coerción y disuasión, en las formas organizativas de los trabajadores, en las instituciones públicas, en los modelos de regulación del capital y en el comportamiento de la clase empresarial<sup>3</sup>.

En el caso de Chile, el sindicalismo ha sido uno de los principales actores en reinstalar la politización del trabajo<sup>4</sup>. Al encontrarse situado en un campo de disputas caracterizado por la crisis de la institucionalidad política y la dinamización del campo social, el sindicalismo se pregunta, en medio de

---

<sup>1</sup> Ronaldo Munck, *Rethinking Global Labour*, Newcastle, Agenda Publishing, 2018

<sup>2</sup> Kim Moody, *Workers in a lean world. Unions in the international economy*, Londres, Verso, 2001; Paul Mason, *Live working or die fighting: How the working class went global*, Chicago, Heymarket Books, 2012; Munck, op. cit; Maurizio Atzeni, “Beyond trade unions strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires”, *Labor History*, 57:2, 2016, 193-214

<sup>3</sup> Marek Korczynski, “Trade Unions and Service Work”, *Human Resource Management in Service Work*, Great Britain, Palgrave, 2002; Beverly Silver, *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Akal Ediciones, 2005; Fernando Rocha, “La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas”, *Anuario IET. Presente y futuro del trabajo*, 5, 77-94, 2018

<sup>4</sup> Karim Campusano, Franck Gaudichaud, Sebastián Osorio, Pablo Seguel, Miguel Urrutia, “Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el neoliberalismo maduro”, *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos*, 2017

serias dificultades organizacionales, por las orientaciones y líneas de acción a seguir, que van desde una continuidad a una ruptura con la tradición corporativa impuesta en postdictadura<sup>5</sup>.

Este escenario es descrito, la mayoría de las veces, con un foco en el conflicto trabajo-capital y en relación con el proceso de trabajo, especialmente a partir de ejercicios de huelga y/o de repertorios centrados en el conflicto, lo cual muchas veces oblitera la complejidad de las organizaciones sindicales, de su densidad asociativa y de las características de su propio quehacer. Centrarse en el “conflicto laboral”, muchas veces no permite acceder a la profundidad de la cultura sindical, en tanto conjunto de elementos simbólicos, físicos e interaccionales, presentes en la conformación, reproducción y funcionamiento de los sindicatos.

La cultura sindical es la matriz de las representaciones y significados, construidos en el conflicto, en la lucha, en la asignación de roles, en la generación de acciones, en la delimitación de los focos de la actividad sindical, entre otros. Es decir, en la acción de los sujetos implicados en estas organizaciones, configurándose una intersubjetividad mediada por la actividad y el dinamismo y no por la mera posición de clase compartida. Si bien no podemos decir que cada sindicato tiene su propia cultura sindical, sí podemos distinguir algunos elementos que se relacionan en su configuración:

1. **Ocupación:** crea la idea de gremio, donde existe una producción cultural asociada a las cualidades de la fuerza de trabajo, a sus conocimientos y su rol en la sociedad;
2. **Género:** la cultura sindical hegemónica ha sido profundamente masculina y ha resuelto sus objetivos, ritos y prácticas desde la asalarización patriarcal;
3. **Edad:** generacionalmente existen códigos culturales en el lenguaje, gustos, modas, que reinventan la comunicación en las organizaciones;
4. **Política:** las preferencias, ideas, militancias, partidos políticos, y la significación del trabajo, en su dimensión social e histórica, suponen un marco de imperativos, roles y de representaciones para el funcionamiento de las organizaciones; y
5. **Pueblo-etnia:** los elementos provenientes de tradiciones socioculturales divergentes se encuentran en tensión ante el racismo, la re-identificación cultural y la consolidación de un discurso nacionalista.

Sumado a esto, se puede mencionar la estratificación social (ingresos, educación, habitabilidad, etc.), que da expresión a múltiples situaciones en la posición de la clase trabajadora en la actualidad. Este hecho alimenta la pregunta y la sospecha de que no nos encontramos ante una cultura sindical homogénea y claramente delimitada, ya que la complejidad que asume en su interior hace que la contraposición, la yuxtaposición y la jerarquización sean prácticas de poder reñidas con la cultura, la organización y la identidad en lo sindical.

En el caso de la región de La Araucanía se hace evidente la heterogeneidad sindical y la desconexión de las organizaciones de base con las de mayor nivel, ya que sólo un 6% de los sindicatos de base se encuentra afiliados directamente a alguna de las centrales sindicales que se encuentran activas<sup>6</sup>. Este hecho involucra la escasa presencia e incidencia de un ente articulador y modelador de cierta referencia o

<sup>5</sup> Dasten Julián, “Precariedad laboral en América Latina: Contribuciones a un modelo para amar”, Revista Colombiana de Sociología, 40:2, 2017

<sup>6</sup> Dirección del Trabajo, Compendio estadístico: Capítulo I “Organizaciones Sindicales”, Departamento de Estudios, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, p. 194, 2017

representación organizacional e identitaria que permita hablar de “un sindicalismo” en la región de la Araucanía. O como este último se podría vincular a “un sindicalismo” nacional.

Sin embargo, este vacío de entes de mayor nivel (centrales sindicales), ha sido llenado por la presencia de diversas federaciones sindicales. Las federaciones se componen de 3 o más sindicatos<sup>7</sup>, y han sido entes que en la región de La Araucanía han movilizado y redinamizado el ejercicio sindical, a través de la coordinación sectorial y la articulación con el espacio público local-regional.

En esta problematización nos preguntamos por un componente que parece olvidarse en el estudio del sindicalismo: el territorio. El centralismo geográfico (Región Metropolitana), el centralismo económico (sectores productores de commodities y/o estratégicos) y el centralismo político (huelgas y protestas), no permiten profundizar en las experiencias sindicales que puedan transgredir estas tres coordenadas de investigación, o que se encuentran fuera de los bordes de su conceptualización. Por ello, en este trabajo nos hemos dedicado a dar cuenta de la realidad sindical de la región de La Araucanía (sur de Chile) a partir de la experiencia de investigación-acción que, como equipo de trabajo, hemos desarrollado durante los últimos cuatro años. Trabajo realizado en vinculación con tres de las nueve federaciones activas en la región.

En el presente escrito generamos caracterización laboral y sindical de la región, y señalamos algunos de los rasgos de la cultura organizacional de los sindicatos en la región. A continuación, presentamos la metodología de nuestra investigación, así como los motivos de la selección, y un resumen de la bitácora de nuestro trabajo de campo. En los resultados presentamos la experiencia de tres federaciones sindicales, con las cuales hemos desarrollado un trabajo colaborativo, a partir del cual hemos podido diagnosticar algunos de los principales problemas y desafíos que deben enfrentar en la cotidianidad las organizaciones sindicales.

## Araucanía sindical

La Región de La Araucanía (Mapa N<sup>o</sup>1), situada en el sur de Chile, ha sido modelada por procesos de ocupación colonial y de inversión del capital extractivo<sup>8</sup>. La dinámica de apropiación y ocupación del territorio ha significado un incesante conflicto y tensión entre sus actores durante cuatro siglos de historia. Sin embargo, ha sido en los últimos 140 años que el Estado chileno ha afirmado la incorporación del territorio a su ordenamiento nacional, generando un proceso de desterritorialización y re-territorialización, lo que ha involucrado un conjunto de conflictos con serias consecuencias para su población<sup>9</sup>.

Consecuencias que en un principio implicaron una masiva declaración de los “nuevos territorios” como terrenos fiscales del Estado de Chile<sup>10</sup>. Este proceso de violencia física y burocrática, caracterizada como un proceso poco prolijo, desató conflictos por terrenos que desembocaron en matanzas y enfrentamientos entre los habitantes y campesinos originarios frente a distintos tipos de colonos (chilenos

<sup>7</sup> Código del Trabajo, Art. 266: “Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos”. Véase Código del Trabajo, Dirección del Trabajo: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf)

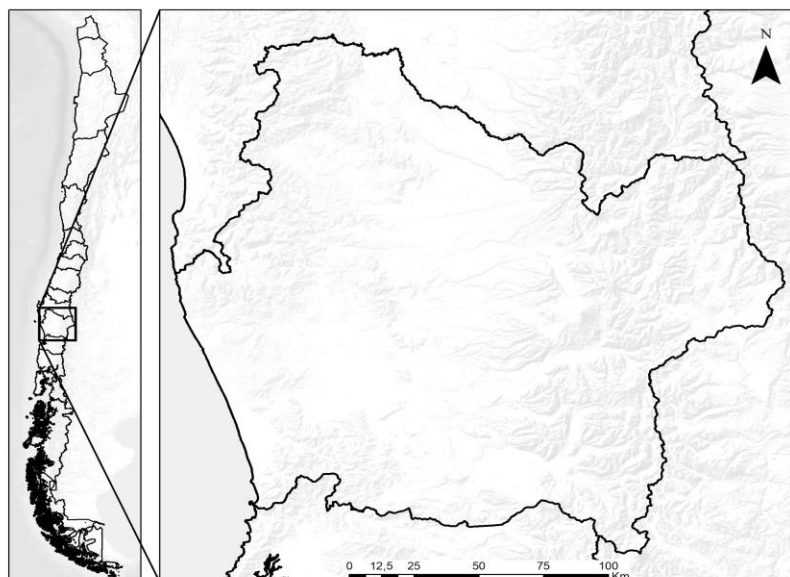
<sup>8</sup> Dasten Julián & Cristian Alister, “Precariedad(es) laboral(es) en el sector forestal y maderero de la Araucanía”, Martín Ramírez y Stefan Schmalz (ed.), ¿Fin de la bonanza? Entrada, salidas y encrucijadas del extractivismo, Editorial Biblios, 191-211, 2018

<sup>9</sup> Enrique Antileo, Herson Huinca, Margarita Calfío, Luis Cárcamo (eds.), AWÜKAN KA KUXANKAN ZUGU WAJMAPU MEW. Violencias coloniales en Wajmapu, Temuco, Ediciones Comunidad Historia Mapuche, 2016

<sup>10</sup> Jorge Pinto & Mathias Ordenes, Chile, una economía regional en el siglo XX. La Araucanía 1900-1960, Temuco, Ediciones Universidad de La Frontera, 2015

y extranjeros), avaladas por la burocracia estatal y local de la época, para dirimir de manera injusta sobre los títulos de propiedad, como el modus operandi en la “febril lucha por la tierra”<sup>11</sup>.

Mapa N°1: Región de La Araucanía



Elaboración: Felipe Castro Gutiérrez

En términos sociodemográficos, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el año 2018 en la región de La Araucanía habitaban 1.024.917 de personas, población que se destaca por representar de las tasas más altas de pobreza multidimensional del país (25,3%) y una baja de escolaridad, con un promedio de 10 años (CASEN 2017).

Referente a las cifras laborales, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2017, cerca del millar de habitantes, se encuentran ocupadas 396.658 personas en trabajos relacionados principalmente con las ramas económicas de la “agricultura, ganadería, caza y silvicultura” (17,3%), “comercio al por mayor y al por menor” (16,6%) y la “construcción” (10,7%). Mientras que, en términos de ingresos, La Araucanía, tiene una media de ingresos de \$446.546 pesos (US \$667). Sin embargo, las principales ramas de trabajo de la región poseen una media de ingresos menor a la media regional: el 44,8% de los trabajadores perciben ingresos iguales o menores al sueldo mínimo (\$288.000 pesos, US \$430), y el 81% de los trabajadores de la región tiene ingresos correspondientes a dos sueldos mínimos o menos<sup>12</sup>. Estos datos contextualizan a La Araucanía como la cuarta región del país con los más bajos ingresos. Sin embargo, en este contexto económico y laboral “el sindicalismo en la Araucanía no se ha caracterizado en los últimos 24 años por desplegar el ejercicio de la huelga como uno de sus principales repertorios”<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Jorge Pinto & Mathias Órdenes, op. cit., 101

<sup>12</sup> El sueldo mínimo en Chile, vigente desde el 1 de marzo 2019, es de \$301.000 (US \$431,9).

<sup>13</sup> Dasten Julián, “Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicato de la Región de la Araucanía”, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM, Nueva Época, LXIII: 232, 269-300, 2018

En términos de las relaciones laborales, cabe mencionar que La Araucanía es la región con la más baja tasa de afiliación sindical, con un 7,1%, lejos de la tasa a nivel nacional de un 17%<sup>14</sup>. Esto se relaciona con una estructura del mercado de trabajo, donde cerca de un tercio de la fuerza de trabajo se desempeña en trabajos por cuenta propia (27,5%) (CASEN, 2017), lo cual debilita las iniciativas y motivaciones en la construcción y afiliación a organizaciones sindicales tradicionales.

Si consideramos que en Chile las tasas de sindicalización son bajas (17%), es aún más baja la acción colectiva principal, como es la negociación colectiva. A nivel nacional, solo en un 7,6% de las empresas ha existido una negociación colectiva en los últimos cinco años. En La Araucanía la negociación colectiva tiene una tasa de cobertura – aún más penosa– que alcanza el 4,5% (elaboración propia a partir de los datos de ENCLA, 2014).

En lo que se refiere a la estructura de las organizaciones sindicales y de trabajadores, de acuerdo con las cifras proporcionadas por el Sistema Informático de Relaciones Laborales SIRELA (26 de mayo de 2019)<sup>15</sup>, de la Dirección del Trabajo DT, existe un total de 382 organizaciones sindicales a nivel regional<sup>16</sup>. Este total representa a los trabajadores del sector privado, ya que podemos hacer una distinción entre organizaciones de trabajadores del sector privado (sindicatos) y de los trabajadores del sector público (asociaciones de funcionarios) según el régimen laboral vigente en Chile. Mientras que las primeras se constituyen en el sector privado y del trabajo independiente (cuenta propias organizados), las asociaciones de funcionarios —que en la región son 204— se encuentran vinculadas al sector público y de la administración estatal, con estatuto específico para la regulación de su trabajo y de las formas de organización colectiva.

En Chile, las organizaciones sindicales pueden ser clasificadas en 4 niveles de representación: en centrales, confederaciones, federaciones y sindicatos. A nivel regional, en el caso de las centrales se encuentra presentes cuatro centrales sindicales (de alcance nacional) en la región. En relación con las confederaciones, hay dos: la primera, asociada al sector público a través de la Agrupación Nacional de Federaciones de Funcionarios de las Universidades Estatales (A.N.T.U.E), actualmente activa; la segunda es la Confederación de Sindicatos Multisectoriales de Trabajadores de la Región de la Araucanía, que se mantiene en receso<sup>17</sup>.

Por su parte, la figura de Federación de sindicatos alcanza un total de 29 organizaciones. Sin embargo, son nueve las que se mantienen activas, encontrándose en su gran mayoría (60%) en la Provincia de Cautín (ver Mapa N°3) de la región de La Araucanía. De las federaciones activas, seis de ellas pertenecen al rubro del retail, dos al rubro de la industria, y una vinculada a la actividad del transporte, específicamente taxis colectivos.

Por último, el resto (373) de las organizaciones son los sindicatos (estructuras de representación de primer nivel) que se encuentran presentes, en su mayoría, en los establecimientos de cadenas de hipermercados, enseñanza primaria y otras actividades de servicios personales. En estos sectores se

<sup>14</sup> Dirección del Trabajo, 2017, op. cit., 50

<sup>15</sup> El Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA), que se puede acceder por medio de transparencia Actívia, es la base de datos actualizada con la que cuenta la Dirección del Trabajo (DT), donde se puede consultar a nivel nacional, regional, y por las zonas de las oficinas de la Inspección del Trabajo, el número y características de los sindicatos (activos, inactivos, en receso, etc.) que se han conformado legalmente en el país. Disponible en: <http://tramites.dirtrab.cl/VentanillaTransparencia/Transparencia/ReporteRRLJ.Org.aspx>

<sup>16</sup> En la suma se cuentan Confederaciones de sindicatos, Federaciones de sindicatos, Sindicatos Interempresa, Sindicatos independientes, Sindicatos de empresas, Sindicatos de establecimiento y Sindicatos transitorios.

<sup>17</sup> El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección del Trabajo, clasifican las organizaciones sindicales de 4 maneras: Activas, en Receso, Caducadas por Ley, y Disueltas.

concentra el 18,1% de los sindicatos. En cuanto a su tamaño de afiliación, en promedio las organizaciones de este nivel de representación tienen un promedio de 75 afiliados (40 hombres y 35 mujeres). Sin embargo, el 50% cuenta con un número de afiliación de 36 o menos afiliados (23 hombres y 13 mujeres) por sindicato. Finalmente, cabe destacar que la región presenta una de las mayores proporciones de sindicatos inactivos (caducado, disuelto o en receso) en relación con los activos es uno de los más altos a nivel nacional, representando que por cada sindicato activo hay dos sindicatos inactivos.

En resumen, la estructura sindical de la región de La Araucanía mostraría una gran fragilidad en términos del tamaño de sus organizaciones sindicales, la actividad de éstas, la cobertura de la negociación colectiva, y un déficit importante de representación de la fuerza de trabajo (PEA). A este hecho, que se presenta como una de las características de la región, se suma su concentración en una de las provincias de la región (Cautín) y en una de sus comunas (Temuco, ciudad capital regional). Es interesante reconocer la concentración de trabajo en el área de la agronomía, junto a la débil presencia de organizaciones sindicales en esa rama económica. El número de trabajadores y trabajadoras que no presenta ningún nivel de participación y representación sindical es significativo, representando a un 92,9% de la fuerza de trabajo con potencialidad de sindicalizarse<sup>18</sup>. Esto puede ser explicado por diversos motivos y factores, siendo una problematización que supera con creces la ambición del presente trabajo.

En relación con estos antecedentes revisado, planteamos que la práctica de la organización sindical es más una excepción que una norma, por lo cual es necesario conocer las experiencias reales y concretas de las organizaciones en este contexto de fragilidad, como también lo es identificar las posibilidades de colaboración del conocimiento científico para su fortalecimiento y revitalización.

## Metodología

La investigación que aquí exponemos ha sido desarrollada entre los años 2015 y 2018, y consistió en desarrollar un trabajo de colaboración entre las organizaciones sindicales de la región de La Araucanía y la capacidad técnica que posee nuestro grupo de investigación<sup>19</sup>. Elaboramos la arquitectura de un estudio de diversas prácticas y culturas organizacionales sindicales, considerando diversos casos de organización, sectores productivos y locaciones geográficas.

Definimos como objetivo apoyar las prácticas organizativas y asociativas al interior de las organizaciones sindicales, generando conocimiento y diagnósticos respecto de sus carencias, desafíos, potencialidades y metas. El grupo de investigación se concentró en fortalecer las capacidades instaladas en las organizaciones, develando algunas de las problemáticas cotidianas de los sindicatos y federaciones sindicales al promover sus objetivos de reivindicación de derechos laborales, espacios negociación y apertura hacia debates públicos de carácter regional y nacional.

Hemos solventado una articulación de manera crítica de “los aportes de la ciencia y del saber popular, con el fin de reorientarlos hacia la acción transformadora de la realidad”<sup>20</sup>, considerando la producción de conocimiento como un acto sociopolítico de involucramiento y distanciamiento entre la organización, sus necesidades y problemas, y la posibilidad de identificarlos, reconocerlos y proponer soluciones desde el aparato científico-técnico.

<sup>18</sup> Dirección del Trabajo, op. cit., 146

<sup>19</sup> Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR). Para más información véase: [www.getsur.cl](http://www.getsur.cl)

<sup>20</sup> John Durston & Francisca Miranda, Experiencias y metodología de la investigación participativa, Santiago de Chile, CEPAL, 2002

La Investigación de Acción Participativa (IAP)<sup>21</sup> se vale de metodologías que son integradas en un emergente, contingente y sistemático proceso investigativo, compuesto principalmente por un acuerdo de colaboración entre los actores sociales. Es vital para comprender este trabajo de investigación “a la vez que hace hincapié en una rigurosa búsqueda de conocimientos, es un proceso abierto de vida y de trabajo, una vivencia, una progresiva evolución hacia una transformación total y estructural de la sociedad y de la cultura, con objetivos sucesivos y parcialmente coincidentes”<sup>22</sup>.

En nuestro caso se realizaron acuerdos de colaboración con tres organizaciones sindicales de la Región de La Araucanía: La Federación Nacional de Trabajadores del Retail (FESIR); La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN); y La Federación de Trabajadores a Honorarios de la Araucanía (FETHPA).

La colaboración se ha desarrollado de manera sincrónica para los tres casos. Cada caso supuso una temporalidad específica en la generación de espacios de encuentro, debate y formulación de un diagnóstico, compartiendo su inicio en el año 2015 y sosteniendo dicha colaboración hasta el día de hoy. Nuestro interés se centró en reconocer las particularidades y desafíos que enfrentaban las organizaciones sindicales ya mencionadas, generando un acuerdo de colaboración y cooperación que involucrase una lógica solidaria, horizontal y dialógica de trabajo.

Nuestro objetivo fue influir en un determinado sistema y campo de poder (las relaciones laborales), promoviendo la generación de prácticas de innovación organizacional, de intercambio de conocimiento y experiencias. Propusimos conocimiento científico y vivencial acerca del campo de estudio para colaborar en dilucidar conjuntamente con los actores diversos escenarios y prácticas orientadas al cambio social y al fortalecimiento organizacional.

Como bien señala Raymond Aron:

“El sociólogo no puede dejar de participar en los conflictos de la sociedad a la que pertenece. Aunque se limite a realizar estudios parciales o, aunque se esfuerce por obtener una visión global, emite juicios sobre el orden social, juicios que, a su vez, los partidarios y los adversarios de este orden utilizarán para sus propios fines”<sup>23</sup>.

Esta definición del oficio de la sociología introduce una serie de responsabilidades y resguardos que deben ser considerados a la hora de diseñar colaborativamente la investigación, proponer una agenda y planificación de trabajo, y presentar o difundir los resultados<sup>24</sup>.

Para el análisis de información se empleó las consideraciones utilizadas por Julián<sup>25</sup> que integra en su recolección de información: (a) los procedimientos y medios de coordinación, (b) los espacios de toma de decisiones, (c) los procesos de movilización, (d) las justificaciones y percepciones con respecto al entorno organizativo; (e) las conversaciones sobre los problemas identificados; y, (f) los principales obstáculos para el despliegue de estrategias más efectivas. Dentro la información utilizada consideramos

<sup>21</sup> Anisur Rahman & Orlando Fals Borda, “La situación y las perspectivas de la IAP en el mundo”, María Cristina Salazar (coord.), *La investigación-acción participativa: Inicios y desarrollos*, España, Editorial Popular, 205-230, 1992; Tony Huzzard & Hans Björkman, “Trade unions and action research”, *Work, Employment and Society*, 26:1, Reino Unido, British Sociological Association, 161-171, 2012

<sup>22</sup> Rahman & Fals Borda, op. cit., 213

<sup>23</sup> Raymond Aron, *Estudios Sociológicos*, Madrid, Espasa-Calpe, 1989

<sup>24</sup> Maristella Svampa, *Cambio de época. Movimientos sociales y poder político*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2012

<sup>25</sup> Julián (2018), op. cit.

el respaldo de audio de reuniones y encuentros, los cuales eran presentados como síntesis de las jornadas, y los apuntes de reuniones y notas de observación respecto de los procesos de toma de decisiones y delegación.

Esta estrategia generó la posibilidad de acceder a los diagnósticos, las problemáticas y las soluciones potenciales (o las propuestas y alternativas) que plantearon las y los trabajadores y sus organizaciones. En este mosaico de imágenes, rostros y voces, es donde se vislumbran los padecimientos, batallas y conflictos del mundo sindical, y la configuración de su cultura sindical-organizacional.

## Casos y resultados de la investigación

La selección de estos tres casos organizacionales involucró diferentes criterios y caracterizaciones para cada una de las organizaciones, debido a eso, nuestro acercamiento y vinculación por medio de la IPA se puede describir en tres momentos: (1) reconocimiento, (2) vinculación intermitente y (3) vinculación permanente. Estos tres niveles nos han posibilitado profundizar la observación de las características, dinámicas y coyunturas en cada caso particular.

### Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile (FENASITRAIN)

La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines FENASITRAIN fundada en el año 2015 en la comuna Angol, ciudad capital de la Provincia de Malleco, localizada a unos 130 kilómetros al norte de Temuco y compuesta por 11 comunas o municipios (ver Mapa N°2). La ciudad de Angol tiene una población de 55.000 personas, y es una zona con una alta presencia de la industria forestal. Este tipo de plantaciones forestales cubren el 38% del total de la superficie comunal. Un dato interesante para destacar de esta ciudad es que aquí se concentra la mayor tasa de trabajadores sindicalizados en la región, representando a un 12% de los trabajadores del sector privado (elaboración propia a partir de los datos CASEN, 2015).

A pesar de la alta presencia de la industria forestal, que se ha convertido en uno de los sectores estratégicos de la economía chilena<sup>26</sup>, es una comuna donde predominan los bajos ingresos. Un proxy al rol estratégico de esta industria es el aporte en el total de los productos exportados (madera en sus variadas formas) —principalmente a los Estados Unidos, China y Corea del sur— ya que representa el 50,5% del total de las exportaciones de la región<sup>27</sup>.

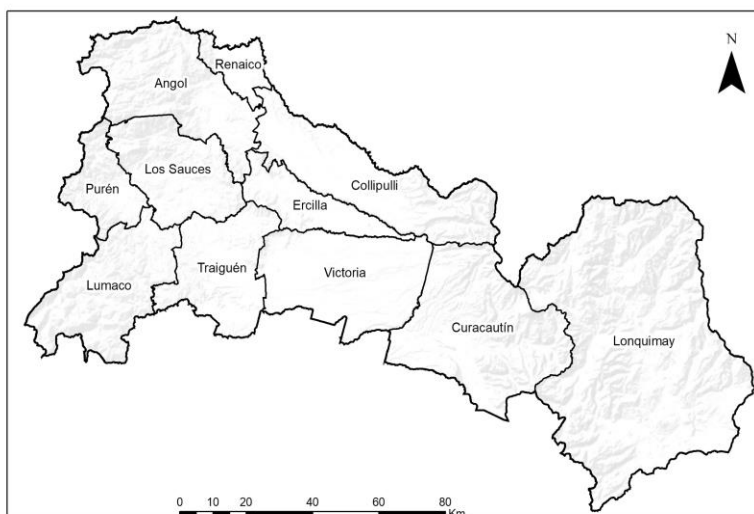
En este contexto socioeconómico, la FENASITRAIN se posiciona como una de las 45 organizaciones colectivas de trabajadores de la comuna de un total actual de 77 organizaciones sindicales en toda la provincia de Malleco (Mapa N°2). Según los datos disponibles de la Dirección del Trabajo, el total de organizaciones sindicales en la provincia de Malleco, representan a 4.112 trabajadores (2.765 hombres y 1.347 mujeres), contemplando un promedio de 53 trabajadores/as afiliados por organización. Sin embargo, el 50% de las organizaciones sindicales de la provincia tiene afiliación igual o menos de 33 personas, característica que se ajusta a la tendencia nacional y regional de atomización sindical. Mientas

<sup>26</sup> Julián & Alister, op. cit.

<sup>27</sup> Para más datos macroeconómicos de la región revisar: Data Chile [<https://es.datachile.io/geo/araucania-9/>]

que, particularmente, la FENASITRAIN actualmente aglutina a 11 organizaciones sindicales representando a 456 trabajadores afiliados (solo veinte son mujeres, es decir un 4,5% de la federación).

**Mapa 1: Provincia de Malleco**



Elaboración: Felipe Castro Gutiérrez

En términos históricos, dentro de la rama económica industrial, desde donde se conforma y posiciona la FENASITRAIN, han existido un total de 62 organizaciones sindicales desde 1940, año en el que comienza a llevarse un registro de las organizaciones sindicales (ver anexo N°1). Actualmente, 19 organizaciones sindicales son las que se encuentran *activas*, de las cuales solo 2 tienen la condición de segundo nivel, es decir *federación sindical*.

### Acercamiento Metodológico

El primer momento de reconocimiento con esta organización se remonta al año 2016, por iniciativa de la directiva sindical de relacionarse con el ámbito universitario-académico regional. En busca de apoyo en términos de información y cifras a nivel local y regional de las condiciones de trabajo. Este encuentro se realizó en un seminario organizado por la Dirección del Trabajo (DT), donde se discutió sobre las condiciones y diagnóstico del sindicalismo en la Región de La Araucanía. Como grupo de investigación presentamos una radiografía del sindicalismo regional, y entramos en contacto y diálogo con dirigentes de esta federación.

A partir de este encuentro, los dirigentes de la federación expusieron sus dudas, críticas y perspectivas, en dos reuniones que tuvimos en la ciudad de Temuco. En este contexto, nuestra investigación sirvió como puente para comenzar un diálogo entre los desafíos que encontraba el sindicalismo en la región y la posición de la federación en la configuración productiva a nivel regional. Por su localización en la provincia de Malleco, y por la heterogeneidad de sus liderazgos, la federación

tenía la capacidad de reunir a distintas organizaciones sindicales de la cadena de subcontratación de una de las principales empresas del sector forestal<sup>28</sup> a nivel nacional, CMPC Mininco<sup>29</sup>. Lo cual nos representaba un interesante marco que contempla uno de los sectores estratégicos de la economía del país y actores laborales subcontratistas que caracterizan la renacer del movimiento sindical en el país<sup>30</sup> para generar un trabajo asociativo y de planificación.

Luego de estos primeros acercamientos y del debido reconocimiento entre parte del directorio sindical de la federación y el grupo de investigación, se genera una vinculación de carácter intermitente, a través de un integrante del grupo de investigación, que cumple el rol de nexo con la federación. Esta relación se materializa con la solicitud, de parte de la directiva sindical de la FENASITRAIN, de crear un censo laboral del total de sus afiliados con el fin de generar un diagnóstico propio y detallado sobre las condiciones laborales de los trabajadores de los sindicatos afiliados a la federación.

Para llevar a cabo este censo, se elabora una encuesta de carácter auto aplicada, donde los dirigentes de los distintos sindicatos serían quienes cumplirían el rol de coordinadores de la aplicación efectiva del instrumento. Pese a los persistentes intentos de articulación, ya que la demanda por realizar este ejercicio de medición provenía de la misma organización, no se alcanzaron los objetivos esperados. En cuatro meses solo se logra una tasa de respuesta del 12,6% del total de afiliados. Este primer intento de investigación nos dio indicios sobre algunos problemas de planificación y gestión (o la falta de herramientas organizacionales).

Luego de este primer intento de colaboración y de producción de información, se planteó la necesidad de fortalecer las responsabilidades y la rigurosidad en la federación, para sostener la colaboración entre la organización colectiva y el grupo de investigación. En esta etapa, se hizo un cambio en el profesional que cumplía el rol de nexo entre la federación y el grupo de investigación. El cambio en el nexo fue acompañado por el incremento del nivel de vinculación, de intermitente a permanente, que buscaba la federación. Así comienzan a incorporarse en compromisos más allá de la generación de información y datos, basados en apoyo y acompañamiento de la planificación organizacional con relación a procesos de negociaciones colectivas, conflictos colectivos y la gestión de sus intereses con autoridades locales y regionales. También se establece una línea de colaboración en la organización y participación de foros y seminarios de temática laboral y sindical.

La vinculación entre el Grupo y la Federación profundiza en el tercer momento, por medio de que parte del equipo de investigación (nexo) queda trabajando de manera permanente —por medio del libre ejercicio de la profesión— como asesor organizacional de la Federación. Categoría propuesta y solicitada por el directorio de la federación.

---

<sup>28</sup> En el sector forestal se incorpora la silvicultura, extracción y otras actividades silvícolas. Además, de la *industria forestal primaria que contempla* las actividades que producen madera aserrada, tableros y chapas, pulpa y papel, astillas, y otros productos (cajas, cajones, bins y madera hilada); y la *industria forestal secundaria* que contempla la manufactura barracas, muebles y otros productos manufacturados.

<sup>29</sup> Forestal Mininco territorialmente administra el patrimonio forestal de Empresas CMPC en Chile., con presencia en más de 100 comunas del Centro-Sur del país. Además, el grupo empresarial tiene actividades transnacionales en la que destacan Brasil y Perú [véase <http://www.forestalmininco.cl>].

<sup>30</sup> Nelson Ruminot, “La huelga en Forestal Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter-empresa”, Antonio Aravena & Daniel Núñez (eds.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago de Chile, ICAL-LOM Ediciones, 2009; Eduardo Abarzúa, “Acción sindical de trabajadores contratistas”, Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 79-88, 2008

De esta manera, se concreta un nivel de vinculación permanente entre el grupo de investigación y la federación<sup>31</sup>. En esta vinculación permanente se comienza a cristalizar una colaboración entre ambas partes, que actualmente ha llegado al nivel de formulación colaborativa y patrocinador de proyectos relacionados a la capacitación del uso y aplicación de las TIC's como herramientas para el quehacer cotidiano de las organizaciones sindicales, y de la conformación de una escuela sindical<sup>32</sup>, con el objetivo de introducir —a partir de las clases y presentaciones de académicos y profesionales competentes— a dirigentes sindicales en temáticas como son el derecho laboral, la seguridad social y previsional, la igualdad de género, la migración, la comunicación social, entre otras. Se trata de un programa de formación orientado a una veintena de dirigentes con cierta experiencia sindical —la mayoría tenía más de dos años desarrollando este rol— y de distintos sectores económicos (forestal, retail, alimentación, educación y salud). Así se construye un espacio con trabajadores de diversas de ocupaciones, con diversas experiencias sindicales y relaciones laborales. El objetivo fue fomentar la generación de vínculos entre organizaciones sindicales por medio de la interacción de los dirigentes al interior y al exterior del aula de clases.

## Repertorio sindical: negociar y delegar

A partir de este trabajo, e implicación lograda con esta organización, logramos dar cuenta que la principal actividad sindical de la FENASITRAIN es la negociación colectiva. Desde el año 2015 la federación ha participado en catorce negociaciones colectivas regladas<sup>33</sup>, tomando en cuenta las negociaciones propias de los sindicatos afiliados, y los procesos colectivos de sindicatos externos a la federación en los que se le ha solicitado asesoramiento. Sin embargo, a parte de la negociación colectiva, se han expresado intentos de diversificación de objetivos y actividades que versan sobre la búsqueda y consolidación de recursos materiales (oficina, materiales computacionales, e insumos básicos de oficina) con lo que hasta principios del año 2018 no contaban. Además, de la asistencia a instancias de formación sindical y técnicas (cursos de oratoria, de liderazgo, computacionales, etc.). A continuación, comentamos algunas características observadas:

### Organizar para negociar

La lógica de crecimiento organizacional de la federación se da en relación con la *identificación*, por parte de los directores de la federación, de grupos de trabajadores con capacidad de organización sindical. Cuando

---

<sup>31</sup> Esta formalización del nexo permanente y presencial del profesional del grupo de estudios se da desde el mes de enero de 2017 hasta el mes de julio de 2018.

<sup>32</sup> Escuela Formación Sindical Formación Continua 2018. Licitación ID: 630-12-LR18, Subsecretaría del Trabajo. Véase “Mercado Público” [<https://cutt.ly/1w4nyW3>].

<sup>33</sup> En Chile las negociaciones colectivas se encuentran normadas y descritas en el Libro IV del Código del Trabajo. Existen cinco formas jurídicas que se contemplan para negociar: (1) Negociación colectiva reglada, (2) Negociación colectiva no reglada, (3) Negociación reglada del sindicato interempresa, (4) Procedimiento especial de Negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, y (5) Negociación de Federaciones y Confederaciones. Las reglamentaciones del Código del Trabajo son aplicables a: (a) En las empresas del sector privado; y (b) Aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación (donde el aporte del E° no supere el 50% del presupuesto de la empresa). Básicamente se pueden negociar cuestiones que se apelen a las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, tales como: (a) remuneraciones; (b) otros beneficios en especie o en dinero y; (c) condiciones comunes de trabajo. Pero no se pueden negociar cuestiones temáticas que: (a) Cualquiera que restrinja o limite las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y (b) Las materias ajenas a la empresa.

decimos capacidad de organización, nos referimos a que los grupos de trabajadores cumplan con al menos tres dimensiones necesarias para orientar el esfuerzo:

- a. El *quórum* de personas necesarias para constituir un sindicato, que para el caso específico de empresas con más de 50 trabajadores la legislación señala un mínimo de 25 personas. Debido a los obstáculos legales que presenta el Código del Trabajo para formalizar y reconocer organizaciones colectivas de trabajadores con la capacidad de representación para negociar las condiciones laborales con la contraparte empresarial, se torna complejo proyectar una organización colectiva. En este caso, el acompañamiento – de parte del directorio de la FENASITRAIN – será de carácter consultivo, ya que recomiendan u orientan a realizar consultas y buscar asesoramiento (y fiscalización) por parte de la institucionalidad pública (Inspección y Dirección del Trabajo).
- b. La conflictividad o malestar (latente o manifiesto) del grupo identificado en relación con sus condiciones laborales, tales como el incumplimiento, por parte de los empleadores, de las condiciones pactadas en los contratos individuales de trabajo (salarios y prestaciones, bonos de producción, horarios, elementos de protección personal, como las más comunes).
- c. El reconocimiento de personas que se identifican como líderes (o que tienen la disposición declarada o manifiesta de serlo) para asumir roles y prácticas relacionadas a la gestión del sindicato. Mediante los líderes se establecen los vínculos directos y frecuentes con (a) los directores de la federación, y con (b) los otros dirigentes que se encuentran en el directorio ampliado de la federación. Se establecen relaciones a nivel de dirigentes, por ser consideradas las bases para instancias informativas y de reporte de las gestiones (y gastos) realizados por las incipientes direcciones sindicales.

Con relación a las dimensiones mencionadas anteriormente, hacemos referencia a:

1. La posibilidad práctica de constituirse como una organización colectiva de trabajadores, reconocida legal e institucionalmente, requiere sortear un proceso de vigilancia y castigo al interior del espacio de trabajo, ya que los empleadores tienden a obstaculizar y destruir la formación de organizaciones sindicatos. Con la constitución del sindicato y la consecuente presencia de una colectividad instituida, los trabajadores identifican la existencia de una condición de seguridad o respaldo mínimo en relación con las consecuencias que derivan sus actos (gestiones), y a la garantía de sus derechos laborales.
2. El contexto problemático en que emerge y se visibiliza el malestar colectivo de los trabajadores y trabajadoras respecto de sus condiciones y relaciones laborales: ropa de trabajo (en mal estado, no renovada o no entregada), irregularidades en el pago de remuneraciones, incumplimiento de acuerdos o condiciones pactadas en contratos colectivos (emanados de negociaciones colectivas), despidos o rumores de despidos individuales o masivos, etc.
3. Las anteriores problemáticas, son justificativos para concretar la organización colectiva por medio de un sindicato. Justificativo, en relación con el argumento que legitima la disposición del colectivo (de trabajadores) de tomar una (dis)posición organizada en las relaciones laborales con el empleador. Esta (dis)posición organizada es comprendida por parte del empleador como una traición para ciertas nociones de empresa-familia, o del favor de haberles *dado* trabajo.

4. En relación con estas tres consideraciones previas, los directores se han encargado de acompañar el proceso de formación de sindicatos (dependientes e independientes), con el fin de que sean reconocidos legalmente (y con fuero) y puedan comunicar y proyectar o preparar una negociación colectiva con sus respectivos empleadores.

Podemos interpretar a primera vista, con un promedio de cuatro negociaciones colectivas por año, que esta federación es activa en la participación de negociaciones colectivas. Sin embargo, hemos podido constatar que más que un proyecto planificado o proyectado como hoja de ruta de la FENASITRAIN, se encuentra asociado a una forma de crecimiento orgánico, de carácter contingente, de la propia federación.

Mencionamos lo anterior, ya que interpretamos que esta estrategia sindical organizada por grupos de trabajadores de empresas subcontratistas (con los cuales comparten proximidad en la misma faena) genera una lógica de fortalecimiento de la asociatividad y aumenta los recursos de negociación con la empresa principal.

Esta estrategia de *organizing*<sup>34</sup> puede ser entendida en su carácter estratégico para el posicionamiento de los sindicatos como entidades con mayores posibilidades de incidencia en los conflictos, disputas y luchas en el trabajo y en la esfera pública.

### Delegar la innovación

En esta organización la negociación colectiva es la acción que aglutina intereses de la mayoría de los afiliados base y de los directores sindicales. Sin embargo, se han realizado intentos de innovar en los repertorios de esta organización, a lo menos, en tres esferas distintas. Primero, se han realizados esfuerzos que se han traducido en la gestión de cupos de capacitación en labores técnicas, tales como soldadura y elaboración de estructuras metálicas, electricidad domiciliaria, carpintería, plomería entre otras actividades. Con el fin de ofrecer a los afiliados bases, la posibilidad de capacitarse en actividades extralaborales.

En otra área de actividades, se realizaron convenios con pequeñas empresas locales, con el fin de ofrecer servicios a bajo costo para los afiliados. Entre lo que se encuentran gimnasio para el acondicionamiento físico, clínica dental para salud bucal, y empresa distribuidora de gas con descuentos preferenciales para los afiliados.

En estas dos primeras esferas, pensadas para la convocatoria abierta de trabajadores bases, a pesar de establecerse estos convenios de manera oficial, con firma del directorio sindical y las empresas, fracasó el intento de vincular y socializar estas propuestas con los trabajadores bases. Precisamente, el esfuerzo se diluyó al no vincular las actividades, por ejemplo, de difusión a una persona (o un equipo de personas) que se hiciera responsable de cumplir con el objetivo. Es decir, durante las reuniones de directorio se mencionan actividades que no quedan sujetas a responsabilidades individuales o colectivas, diluyendo el esfuerzo gestionado.

Una tercera esfera de innovación observada se vincula a la socialización e invitación a actividades de carácter político y/o académicas. Nos referimos a la socialización de actividades relacionadas a foros, seminarios, cursos, conversatorios, manifestaciones que tratan o son convocadas por actores ligados al mundo del trabajo (otros sindicatos, movimientos sociales, movimientos políticos, organizaciones de estudiantes universitarios, instituciones públicas, etc.). Este tipo de información o convocatorias,

<sup>34</sup> Stefan Schmalz & Klaus Dörre, Comeback der Gewerkschaften?: Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Alemania, Campus, verlag, 2009

principalmente quedan limitadas a los grupos de mensajería (WhatsApp) cerrado del directorio sindical (sin hacer convocatoria masiva a los trabajadores de base), y la participación en estas actividades queda *representada*, en la mayoría de las ocasiones, por parte de la persona que ocupa el rol de Presidente del directorio sindical.

En las tres esferas de *innovación* sindical, hemos podido observar, como la gestión y la ejecución queda representada en el presidente de la federación, por medio de un ejercicio de delegación de los demás directores sindicales. La principal justificación de esta dinámica delegativa se fundamenta en el fuero sindical (horas para realizar trabajo sindical) que posee el presidente, además de la posibilidad de compensación económica de las horas no trabajadas en su jornada laboral, lo cual estipula su contrato de trabajo. Es decir, la lógica delegativa se justifica y refuerza por medio de la posibilidad de *pagar* el tiempo no trabajado para la empresa, y que es dedicado a funciones sindicales por medio las cuotas sindicales de los afiliados.

En este caso podemos observar que, pese a la consolidación de esta estrategia asociativa que busca el crecimiento de la afiliación, centrada en la delegación de la representación de la federación en una sola persona, constituye una tendencia que se ha observado regularmente en el plano de las prácticas de toma de decisión, negociación y acción de esta federación.

## Federación de Trabajadores y Trabajadoras a Honorarios de La Araucanía (FETHPA)

La FETHPA es una organización *de hecho* (que no está reconocida por la Inspección del Trabajo) que ha intentado organizar a los trabajadores a honorarios de la región, comenzando por los del área municipal y luego integrando a sindicatos que representan a instituciones nacionales, pero con presencia local, como por ejemplo el sindicato de trabajadores a honorarios del programa de gobierno FOSIS (Fondo de Solidaridad e Inversión Social)<sup>35</sup>.

Esta federación comenzó su trabajo de organización durante el año 2012, siendo impulsada por trabajadores de la comuna de Saavedra (ver Mapa N°3), quienes durante el 2008 se constituyeron como Asociación de Funcionarios. Luego adquirieron la figura de Sindicato de Trabajadores Independientes, encontrando apoyo y solidaridad en otras organizaciones del país, como el Sindicato de Trabajadores a Honorarios de la comuna Maipú (Región Metropolitana), uno de los primeros sindicatos de honorarios a nivel nacional.

Si quisiéramos asociar la federación con un solo lugar geográfico no sería posible. En este hecho radica una de sus potencialidades: la federación cuenta con representación en diversos territorios, desde donde logra articular campañas de organización y afiliación, lo que le entrega presencia en la mayoría de las 32 comunas que componen la región de La Araucanía, otorgándole una característica que pocas organizaciones y federaciones sindicales – no solo en la región, sino también a nivel nacional – tienen.

Para comprender la composición de la federación hay que tener en cuenta que en ella confluyen organizaciones que han logrado un reconocimiento institucional y otras que han decidido, por diferentes razones, articularse fuera de los marcos legales. Con esta primera distinción, podemos comentar que:

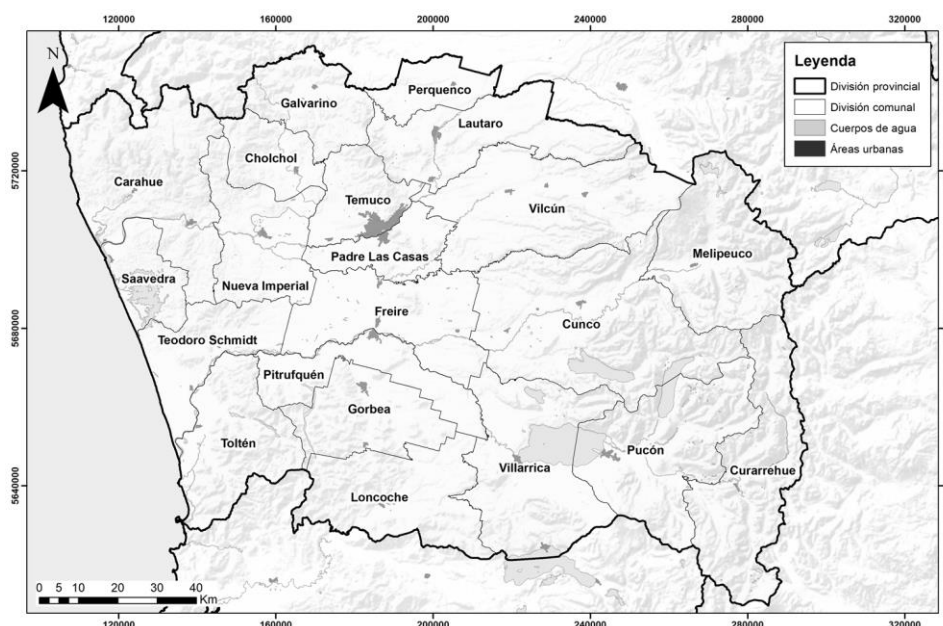
---

<sup>35</sup> Para más información, revisar la página web del servicio de Gobierno dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia [<https://www.fosis.gob.cl/es/>]

1. Los sindicatos que han decidido buscar reconocimiento por parte de la institucionalidad —en este caso, de la Dirección del Trabajo— visualizaron una oportunidad de validación para el diálogo entre los organismos del Estado (municipalidades, gobernaciones, servicios, etc.) y los trabajadores. Sin embargo, esta vía significa mantenerse activos, algo que no han logrado, y se demuestra por los datos que se pueden observar en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA): de 27 sindicatos, solo ocho permanecen activos.
2. Los sindicatos que han decidido organizarse por fuera de la institucionalidad tienen una posibilidad de acción mayor, ya que no tienen exigencias para mantener su calidad de activos. A esta flexibilidad, que puede ser una cualidad positiva, no se le ha logrado sacar todo el provecho necesario, ya que estos sindicatos se han mantenido desorganizados y aparecen de forma intermitente dentro de la participación de la federación. Las problemáticas que atraviesan a estas organizaciones son: a) el miedo a participar en actividades de la organización; b) la distancia geográfica en las discusiones regionales; y c) la nula visibilización de su trabajo como organización.

Ambas experiencias, con sus pros y sus contras, han logrado aportar con sus conocimientos, problemáticas y desafíos, logrando unificar el sentir de los trabajadores a honorarios de la región. La federación, replicando la experiencia de lo que han logrado articular en los diferentes territorios, dio el paso para el apoyo mutuo, formando parte de una orgánica más grande, la Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras a Honorarios del Estado de Chile (UNTTHE).

**Mapa 3: Provincia de Cautín**



Elaboración: Felipe Castro Gutiérrez

## Acercamiento metodológico

Con la FETHPA se logró realizar una vinculación de tipo intermitente, colaborando durante un periodo de tiempo que va de 2015 a principios del año 2018. El reconocimiento de esta organización se realiza cuando, a partir de una actividad organizada por la Dirección del Trabajo el año 2015, conocimos de manera personal a su presidente. En esta instancia tratamos el problema del contrato honorario y su expansión en el aparato público, las dificultades para la organización sindical y el reconocimiento de su situación por las asociaciones de trabajadores más estables en la administración y servicios públicos, y los obstáculos para desarrollar procesos de negociación con el Estado.

Se renuevan las conversaciones con la dirigencia en el año 2015, al alero de la realización de una tesis de pregrado en la que se desarrolla la temática de la construcción de identidades laborales en municipios de la región, teniendo como sujeto de estudio a los trabajadores a honorarios. La investigación buscaba poner en tensión las expectativas profesionales al momento de insertarse en su campo laboral y cómo se traducen en la realidad, en el desempeño diario de su labor, teniendo como marco general la precarización del trabajo, las nuevas formas que asume la organización de trabajadores y la auto-identificación de los trabajadores.<sup>36</sup>

Durante la realización de esta tesis estuvimos presentes en manifestaciones, seminarios y reuniones de la organización. A la vez realizamos una serie de entrevistas con trabajadores de base y dirigentes de diferentes sindicatos de la federación. Durante el proceso investigativo, no solo pudimos robustecer el marco teórico para entender un fenómeno que “modela la relación con el otro y la relación con uno mismo, ofreciendo nuevos referentes en torno a los cuales construirse como profesional en el ámbito del trabajo público”<sup>37</sup>, sino que también pudimos acceder y conocer las problemáticas que enfrentan este segmento de trabajadores/as calificados/as y la segmentación que ejerce el Estado como práctica inducida hacia los profesionales en el sistema público.

Luego de finalizado el proceso de tesis y de algunos encuentros de coordinación e información, comenzó un trabajo periódico durante el año 2017, que se reflejó en la documentación de las movilizaciones que sucedieron durante el año y la participación de los cuatro encuentros de trabajadores que se organizaron durante ese periodo. En dos de ellos asumimos una postura de trabajadores base, escuchando, aportando con ideas e involucrándonos con las problemáticas exhibidas. En otros encuentros participamos como expositores/as, presentado los resultados sobre la construcción de identidades laborales y enmarcando las relaciones laborales dentro de un régimen de trabajo precario, caracterizado por variables como inestabilidad, inseguridad, insuficiencia salarial, condiciones de trabajo y cronopeidad<sup>38</sup>.

Para acompañar los objetivos trazados por la federación, realizamos actividades de investigación. Sistematizamos información jurídica relativa a demandas realizadas por trabajadores y sus resultados. Así se produjo información que la federación necesitaba para dar a conocer las temporalidades de juicios y recursos que utilizan los empleadores para refutar demandas. El trabajo con la FETHPA termina en

<sup>36</sup> Esta tesis fue parte del proyecto FONDECYT Regular N. 1161347 “Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la zona centro sur. Tipología del trabajo precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y La Araucanía”.

<sup>37</sup> Vicente Sisto, “Identidades en disputa: Identidades laborales en el contexto de las actuales transformaciones en la gestión pública”, Antonio Stecher & Lorena Godoy (eds.), Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina, Santiago de Chile, RIL Editores, p. 329, 2014

<sup>38</sup> Julián (2017), op. cit.

febrero del 2018, luego del encuentro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras a Honorarios realizado en la comuna de Villarrica (ver Mapa N°3), donde trabajamos como sistematizadores de información y estuvimos presenciando las discusiones del movimiento a nivel nacional.

### **Repertorio sindical: estrategias para sobrevivir**

A pesar de que las condiciones en las que se encuentran los trabajadores a honorarios responden a una nueva forma de organizar el trabajo dentro de los organismos del Estado implementada en la década de los 90, hace no más de diez años que decidieron colectivizar la lucha por sus derechos, reaccionando a situaciones de agravio en sus puestos de trabajo.

La primera manifestación de trabajo colectivo nace en el Sindicato de Trabajadores a Honorarios de Maipú el 2009, y durante el 2014 confluyen sindicatos de todo el país para crear la Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras a Honorarios del Estado (UNTTHE), de la cual la FETHPA fue uno de sus principales impulsores.

Como ha sido identificado en cada experiencia descrita, la organización de los trabajadores no es sencilla: deben enfrentarse a problemas externos (estructurales) e internos (organizativos) para el desarrollo de su trabajo colectivo, problemas que los coartan, disciplinan y limitan, pero que a la vez les entregan posibilidades de acción. Frente a ellos, las organizaciones desafían su creatividad para abrirse a nuevos repertorios de acción, configurando una oportunidad para evidenciar y visibilizar los conflictos en sus trabajos.

En el caso de los y las trabajadoras a honorarios, uno de los principales problemas estructurales con el que deben lidiar es la obligatoriedad de cotizar individualmente, medida impuesta por el gobierno a partir del año 2018, y que había sido aplazada desde el año 2008. Esta decisión gubernamental significa una reducción considerable en el salario recibido, desglosándose de la siguiente forma: 10% menos por concepto de Pago Provisional Mensual (PPM), 10% que va a parar al cuestionado fondo de capitalización individual o AFP (este único ítem considera un tope del 80% de la base imponible)<sup>39</sup>, 1,53% menos que correspondiente al seguro de invalidez, 7% de salud (FONASA o Isapre) y el 0,93% por seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Gran parte de las exigencias legales que se comentaban anteriormente son el estándar para quienes poseen contratos a plazo fijo o indefinido. Sin embargo, en el caso de los honorarios, no solo se les carga un 10% adicional por emitir boletas, sino que se les castiga por su tipo de “contratación”, sin asegurar igualdad de derechos entre ellos y “los contratados” (planta o contrata). Entre estas desigualdades se encuentra la mínima posibilidad de contar con vacaciones, postnatal o licencias médicas, lo que exhibe las consecuencias de la precarización: trabajadores sin derechos laborales.

El Estado ha actuado como un empleador verdugo, cortando y coartando las expectativas y condiciones de trabajo de quienes desempeñan gran parte de la llamada “intervención social” o las tareas de ejecución de políticas públicas, que se supone van en directa relación con la ciudadanía. Algunas acciones arbitrarias por parte de los empleadores han sido las modificaciones no anunciadas a los

---

<sup>39</sup> Desde el año 2014 ha irrumpido sistemáticas críticas y demandas, acompañadas con procesos de movilización colectiva, frente al sistema de pensiones en Chile, que funciona bajo la lógica de cuentas de ahorro individual administradas y especuladas en el mercado financiero por empresas privadas. Un referente de este proceso es la Coordinadora Nacional de Trabajadores “No + AFP” que se han instalado en el debate público por medio de su propuesta para nuevo sistema previsional. Véase Nueva Propuesta Previsional Para Chile, Coordinadora Nacional No Más AFP, 28 de noviembre de 2016 (<http://www.nomasafp.cl/inicio/wp-content/uploads/2013/01/PROPUESTA-PREVISIONAL.pdf>)

contratos y la integración de cláusulas abusivas, la constante búsqueda para no reconocer el vínculo laboral, y los despidos injustificados<sup>40</sup>.

A este hecho, se suma el exceso de trabajo —incluso fuera de su horario laboral— y la polifuncionalidad, repercutiendo directamente en los tiempos de participación en otros aspectos de la vida fuera del trabajo. El conjunto de estas condiciones de contratación no se ajusta a lo contemplado en el “estatuto administrativo”, que norma las relaciones laborales entre el estado y su personal. En dicho estatuto se señala expresamente en el artículo 10: “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución”.

Esta normativa es vulnerada sistemáticamente por el Estado. Este hecho quedó constatado al momento de registrar entrevistas con trabajadores y trabajadoras a honorarios que cuentan con periodos de diez, quince o veinte años dentro de un mismo servicio, trabajando de manera regular e ininterrumpida durante dichos periodos de tiempos, y sin un cambio en su condición de contratación.

Para terminar de registrar los problemas estructurales de los honorarios, debemos sumarle la sanción y discriminación por parte de los bancos u otras empresas por no cumplir con lo requerido para acreditar solvencia económica. Este hecho merma o incluso obstaculiza la posibilidad de, por ejemplo, acceder a un crédito hipotecario y/o de consumo, produciendo un cercamiento excluyente a través de la relación entre empleador, familia y sistema financiero.

Las desigualdades en términos de condiciones laborales han logrado tal grado de notoriedad que han logrado disciplinar los repertorios de acción desarrollados por las organizaciones sindicales de trabajadores a honorarios. Si bien su emergencia ha sido significativa a nivel nacional, sus acciones no han pasado de marchas e intentos de paralización en el lugar de trabajo. Estos intentos no han tenido suficiente resonancia en los trabajadores de base, lo cual ha significado una falta de masividad en su irrupción pública, y han promovido a la emergencia de la judicialización como repertorio individual de acción<sup>41</sup>.

Las fragilidades institucionales<sup>42</sup> también han logrado pesar profundamente. Si bien han logrado constituir, en algunos casos, una figura reconocida por la institucionalidad, en su gran mayoría siguen sin ser reconocidos por los empleadores como una figura válida para entablar un proceso de negociación, ya que, por un lado, no están obligados a hacerlo, y por otro, la institucionalidad no brinda garantías efectivas a procesos de negociación en el sector público.

Este frágil resguardo institucional, unido a la flexibilidad en el despido, ha provocado temor y procesos de individualización dentro de los puestos de trabajo, lo cual ha mermado la identificación colectiva de los trabajadores<sup>43</sup>, y a la vez ha fortalecido el ya mencionado repertorio individual de judicialización.

---

<sup>40</sup> En los últimos años, se ha comenzado a pronunciar el poder judicial en torno a las características de este tipo de relaciones laborales al interior del aparato estatal, a nivel del gobierno central y de las municipalidades. Para más información ver El Mostrador, 15 de abril 2015: “Suprema vuelve a correr el cerco y genera riesgo para el fisco: ahora reconoce derechos laborales a trabajadores a honorarios” [<http://cort.as/-RamD>]

<sup>41</sup> Francisca Gutiérrez & Ignacio Gutiérrez, “Movilización legal: una estrategia sindical con efectos ambivalentes”, *Revista Izquierdas*, 36, 200-221, 2017

<sup>42</sup> Julián (2018), op. cit.

<sup>43</sup> Álvaro Galliorio, “Organización Colectiva e identidad(es) en municipalidades de la Araucanía. El caso de los trabajadores a Honorarios”, Álvaro Galliorio & Dasten Julián (Comp.), *Estudios del Trabajo desde el Sur vol. II*, Santiago de Chile, Ariadna Ediciones, 2019

Por su parte, los problemas organizativos suelen ser más recurrentes en experiencias nuevas y que llevan poco tiempo desarrollándose, ya que no encuentran referentes con quienes compararse y generar transferencia de aprendizajes, sin embargo, los primeros años de organización también suelen ser significativos para poder realizar la crítica y autocrítica necesaria para pensar nuevas formas de repertorios de acción, organización y prácticas, con tal de complementar y solidificar un proceso de trabajo, de fortalecimiento e inteligencia organizacional que le permita a la colectividad proyectarse en el tiempo. También permite coordinar hábitos dispares para darle continuidad a una federación, que siempre involucra un desafío mayor, sobre todo cuando los participantes distan mucho entre sí, en términos geográficos, políticos y biográficos.

De lo anterior nos encontramos ante el primer problema para la coordinación y cohesión organizacional de la federación: si bien hay sindicatos que han logrado mantener un funcionamiento interno constante, ordenado y han permanecido participativos dentro de la FETHPA, también existen sindicatos que aparecen de forma intermitente en los espacios de decisión y coordinación, los cuales no han logrado afirmar el trabajo con sus socios. Este problema sienta las bases de una debilidad organizacional.

Una estructura organizacional compleja para momentos de vaivenes donde se necesita capacidad operativa hizo más lentos los procesos de trabajo y colaboración interna, a eso es necesario sumarle que gran parte del trabajo se ha estado delegando un solo dirigente histórico, limitando la visibilidad del colectivo. A la vez, este patrón de comportamiento se repetía en la gran mayoría de los sindicatos de base, donde los dirigentes de cada sindicato eran la cara visible, pero con una base que distaba mucho en cuanto a motivación.

En esta dirección aplicamos la caracterización que había sido trabajada en el proceso de tesis mencionada a un comienzo de este apartado, identificando tres tipos de trabajadores: a) activos; b) medianamente activos; y c) pasivos<sup>44</sup>. Todo lo comentado termina en una fuerte delegación de las responsabilidades hacia el sindicato, estancando la afiliación sindical y la aplicación de repertorios de acción<sup>45</sup>, los cuales se habían activado de forma coyuntural (por la ley de cotización obligatoria), pero que quedan sin sustento frente a un gobierno sin disposición a prorrogar la ley, imponiendo, de esta manera, sus términos de diálogo.

Finalmente, uno de los problemas principales para la federación es que ha sido condicionada por dispositivos disciplinares institucionales y legales<sup>46</sup>, optando por una excesiva confianza hacia los reglamentos y leyes, naturalizando la solución del conflicto laboral a través de leyes y conversaciones con parlamentarios o autoridades, lo que no ha sido acompañado por un programa de lucha que los logre posicionar como un movimiento potente y unificado. A eso debemos sumarle la excesiva judicialización de los conflictos, situación que ha beneficiado a los trabajadores despedidos, pero también, y de sobremanera, a organizaciones “asesoras” que han visto en el movimiento clientes de fácil acceso, sin aportar a la potencialidad política del movimiento, sino que desmovilizando y fomentando instancias de individuación de los conflictos.

---

<sup>44</sup> Idem.

<sup>45</sup> Julián (2018), op. cit.

<sup>46</sup> Idem.

## Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Retail (FESIR)

En la región de Araucanía, el comercio se presenta como un sector que tiene el mayor ingreso promedio mensual de \$317.877, siendo la segunda rama de actividad económica con mayor cantidad de ocupados (16,6%) (CASEN, 2017). En relación con la sindicalización, este sector concentra el mayor número de sindicatos, con 82 sindicatos a nivel regional, agrupando a 7.578 afiliados en total<sup>47</sup> (Julián, 2018).

La Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Retail (FESIR) se conformó en agosto del año 2009 en la ciudad de Temuco (ver Mapa N°3), con la finalidad de agrupar sindicatos del sector de comercio, establecer y fortalecer vínculos de las demandas laborales que venían formulando los trabajadores y trabajadoras de este sector económico. En sus inicios la federación estaba conformada por dos sindicatos bases, el Sindicato Easy y Sindicato Paris Centro (ambos del Holding Cencosud<sup>48</sup>). Con posterioridad se integra el Sindicato Líder Vecino e Hiper Líder (Walmart) y habilitan un espacio físico donde se comparten experiencias laborales y se discuten temas sobre derecho laboral y negociación colectiva.

De esta manera se comienza a fortalecer la acción de los dirigentes y la efectividad de los sindicatos en sus procesos de demandas laborales con las empresas. Posteriormente se van asociando a la federación diversos sindicatos de empresas del sector de comercio de la ciudad de Temuco, constituyendo de esta manera una federación importante y reconocida en múltiples espacios sociales, atravesando las esferas del trabajo, para posicionarse y visibilizarse en los espacios de demandas estudiantiles de las universidades locales, mejora de pensiones, dignidad de trabajo, entre otras.

En la actualidad la organización la conforman siete sindicatos, los cuales son: Sindicato Easy, Sindicato Líder Prieto, Sindicato Unimarc Pinto 72, Sindicato Paris Portal, Sindicato Marriet, Sindicato Mayorista 10 y el Sindicato de Supermercado Cugat. La federación se constituye como una organización que cuenta con 929 afiliados, donde Sindicato Líder mantiene el mayor número con 326 socios. Desde su conformación, se han celebrado 24 negociaciones colectivas de sus sindicatos bases, donde Sindicato Easy, Sindicato Mayorista y Sindicato Líder han desarrollado el mayor número de contratos colectivos con cinco negociaciones colectivas. Por su parte, Sindicato Paris Portal y Sindicato Pinto 72 han desarrollado tres procesos de negociación, Sindicato Marriet dos negociaciones y Sindicato Cugat una.

En su historia, esta federación ha tenido seis directivas, con una rotación de cargos de dos años. En relación con esto, se puede observar que, en los casi diez años de existencia de la organización, el poder directivo ha sido liderado por cuatro dirigentes de dos sindicatos bases, uno de los cuales es sindicato fundador de la federación. Esta dinámica ha estado presente desde el inicio, donde uno de los sindicatos fundadores ha permanecido en el poder directivo desde el comienzo, hasta las elecciones de 2018 donde fue elegida como presidenta una dirigente de uno de los sindicatos que se sumó en los últimos 4 años.

---

<sup>47</sup> Julián (2018), op. cit.

<sup>48</sup> El Holding CENCOSUD, tiene sus inicios en 1976 comenzando con establecimiento de “supermercados”, lo cual se ha diversificado en diferentes líneas de negocios tales como empresas de venta de materiales de construcción y decoración del hogar, tiendas por departamento, centros comerciales y servicios financieros. Teniendo presencia en Argentina, Brasil, Chile, Perú y Colombia. En nuestro acercamiento podemos describir a la empresa Easy mediante el giro de la venta de materiales de construcción y artículos de decoración de hogar, y a la empresa París como una tienda departamental. Véase: <https://www.cencosud.com/nuestra-empresa/>

Frente a esto se puede inferir que dentro de la federación el proceso directivo ha sido delegado a sindicatos bases específicos, donde sus dirigentes también forman parte del liderazgo directo del sindicato de procedencia. Para ejemplificar, tomando solo la elección de la última directiva de la federación, la presidenta de la federación es también presidenta de su sindicato base. Respecto al último proceso de elección de cargo directivo, es relevante destacar que, por primera en la historia de la federación, se eligió para la presidencia a una dirigente mujer, lo cual habla de la resonancia de un cambio cultural y político más profundo a nivel social que tuvo sus repercusiones al interior de la cultura de la misma organización.

### Acercamiento Metodológico

La vinculación de trabajo con la FESIR se comenzó a generar desde el año 2015 y continua hasta la actualidad, a través de distintas instancias de trabajo colaborativo. El primer acercamiento comenzó el año 2015, con el desarrollo de tesis de pregrado. Posteriormente, a través del trabajo de práctica profesional durante el año 2016, se consolida el trabajo directo en la organización. Este trabajo provino de la vinculación existente entre la carrera de Sociología de la Universidad Católica de Temuco, el Grupo de Estudios del trabajo desde el Sur (GETSUR), y la Federación de Sindicatos del Retail (FESIR). La práctica profesional consistió en asesorar y apoyar a la federación en la formulación y postulación de diversos proyectos de formación sindical e implementación de insumos y recursos materiales, que permitieran potenciar el trabajo que ha venido desarrollando la organización con sus asociados y asociadas.

Dentro de las actividades desarrolladas, se encuentra la formulación y postulación de un proyecto de implementación de insumos físicos, principalmente de artículos de oficina, que les permitiera a las organizaciones bases realizar un trabajo más expedito con sus socios. Por otra parte, desde la federación se elaboró y postuló un proyecto de formación sindical. También se trabajó en la vinculación con la carrera de Sociología de la Universidad Católica de Temuco, a través de un diagnóstico organizacional con cada uno de los sindicatos bases de la federación. Esta actividad fue ejecutada por parte de los estudiantes del curso ‘Sociología de las Organizaciones’. A través de esta actividad se propuso a los estudiantes desarrollar un diagnóstico organizacional, teniendo como principal inquietud la poca participación y vinculación de los socios en las actividades sindicales desarrolladas por la federación. Por último, se solicitó a través de la Ley de Transparencia, la resolución de fiscalización de la llamada “Ley de los siete domingos”<sup>49</sup> aplicadas en el sector del retail durante en el año 2015.

Todas las actividades se lograron llevar a cabo en su totalidad. Por parte de los y las dirigentes de la federación se visualizó una buena disposición a participar en cada una de las tareas que se propusieron como objetivos dentro del trabajo de práctica profesional.

En relación con la formulación y postulación de proyectos de implementación y formación, el proceso fue llevado a cabo en su totalidad. Sin embargo, ninguno de los proyectos fue adjudicado por la organización. En este sentido, se puede advertir la dificultad que tienen organizaciones sociales y

---

<sup>49</sup> La Ley N° 20.823, vigente desde 07 de abril de 2015, modifica el sistema remuneracional y de descanso respecto a los trabajadores de comercio y de servicios cuya jornada ordinaria de trabajo comprenda los días domingo y festivos. Implicando que las horas ordinarias trabajadas en día domingo deben ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Ley N° 20.823 “modifica el código del trabajo en materia de jornada laboral”. Véase “Biblioteca del Congreso Nacional” [<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1076001>]

sindicales en la adjudicación de proyectos con fondos públicos, que se presentan como insumos que van dirigidos a mejorar las condiciones de organizaciones sociales y sindicales.

Si bien es cierto que no existen limitaciones para que las organizaciones puedan postular a este tipo de proyectos, la discriminación – en una lógica de puntaje – se produce al momento de adjudicar estos fondos, ya que los criterios dan prioridad a instituciones como universidades y consultoras externas, dejando a las organizaciones sindicales delegadas y sujetas a participar de estos proyectos como beneficiarios de los programas, pero no como ejecutores.

Sin lugar a duda la vinculación con la organización a través del trabajo de práctica profesional permitió evidenciar empíricamente los distintos repertorios de cultura sindical que se presentan dentro de la organización estudiada, no solamente desde una mirada teórica, sino que también a partir de las vivencias diarias del quehacer sindical. Desde las instancias de camaradería, situaciones de conflicto, instancias de autoanálisis y planificación, se develaron las formas de relacionamiento de las organizaciones sindicales que componen la Federación del Retail.

### **Repertorio Sindical: Fortalecimiento Organizacional**

La práctica de delegación de FESIR se encuentra presente tanto en las relaciones que tienen los dirigentes con sus organizaciones bases, como dentro de su estructura organizacional. Con relación a la elección de la directiva, se observa la presencia de uno de los sindicatos fundadores en todas las elecciones de directorio que se han celebrado en los nueve años de historia de la federación. Esto se ha traducido en un desgaste de este sindicato y de sus líderes sindicales, en quienes recae la responsabilidad de la orgánica de la federación como también la de su sindicato de procedencia: líderes desgastados por la recarga de trabajo que significa compatibilizar el trabajo con el sindicato base y el liderazgo dentro de la federación, lo cual es un factor a considerar en el diagnóstico de que la proyección de la organización no es planificada en actividades ni en líneas de trabajo proyectadas, en etapas y objetivos, en el tiempo.

A pesar de ser una organización que ha logrado un reconocimiento y posicionamiento sólido dentro del mundo social y sindical de la región, no ha logrado consolidar algunos proyectos, como FESIR SALUD. Esta iniciativa, impulsada por la federación en conjunto con profesionales del área de la salud – con quienes se lograron conectar por medio de la participación de esta federación de sindicatos en los espacios de organización estudiantil de las universidades locales – busca ofrecer distintos servicios de salud (kinesiológicos, psicológicos y de diagnóstico médico general, entre otros) para los trabajadores afiliados a la federación. A pesar de ser una iniciativa innovadora, caracterizada como *salud popular*, no ha logrado concretarse en un proyecto viable y vinculante con los trabajadores afiliados, ya que no se han problematizado ni sistematizado con claridad los objetivos de trabajo, la proyección, ni la difusión de esta iniciativa. Más bien ha significado la delegación exclusiva y personificada (en un solo dirigente sindical en particular) del funcionamiento del proyecto.

En relación con los dispositivos de mediación, se puede observar la presencia de dispositivos institucionales y legales. En esta federación es importante la confianza en la reglamentación de las relaciones laborales<sup>50</sup>. La federación tiene presencia activa en instancias participativas mediadas por la institucionalidad gubernamental (instancias de formación sobre derechos laborales, charlas, seminarios; también participa e impulsa instancias críticas de discusión no vinculante, que desarrolla en conjunto a organismos sociales, sindicales, estudiantiles, académicas, entre otras).

---

<sup>50</sup> Julian (2018), op. cit.

En el caso de la fragilidad como una condición orgánica de las organizaciones sindicales, los procesos de reestructuración productiva en términos de automatización del trabajo por las políticas institucionales de flexibilización han generado un impacto importante en las organizaciones sindicales en general. Sin embargo, a pesar de que la federación tiene conciencia de estos procesos que afectan la labor sindical, aún no se ha reflexionado sobre cuál ha sido el impacto real que han generado estas políticas de las empresas. Esta es una problemática latente y detectada, pero que en el periodo 2015-2018 no fue tratada por la propia organización.

Otro elemento por mencionar es la asociatividad. La organización ha detectado como una de las principales problemáticas la poca o nula vinculación que tienen los socios y socias de los sindicatos bases en las actividades impulsadas por la federación. Las actividades que más convocatoria han tenido, por parte de los socios, han sido actividades deportivas. Con lo que respecta a convocatorias sobre problemáticas laborales, como marchas, seminarios, etc., no existe participación considerable de parte de las y los trabajadores afiliados.

Dentro de la federación existen ciertos elementos de fragilidad económica, lo que ha derivado en una reestructuración dentro de la propia orgánica sindical. Durante el año 2016, producto de conflictos internos hubo una salida de tres sindicatos de la federación, uno de ellos, un sindicato fundador y uno de los más importantes en el aporte económico en financiamiento del espacio físico (oficina) donde funciona la directiva sindical de la organización. Este incidente generó una reestructuración del directorio de la organización, para impulsar una nueva estrategia que permitiera enfrentar el conflicto del debilitamiento de la organización en términos económicos<sup>51</sup>.

## Reflexiones

Mediante la exposición de las labores que se han realizando desde nuestro grupo de investigación – orientados por la perspectiva de la Investigación de Acción Participativa – realizado con las tres federaciones sindicales comentadas anteriormente, presentamos algunas reflexiones emanadas desde una agenda de investigación laboral a nivel regional. Proponiendo algunas observaciones que pueden nutrir el debate en el seno de la renovada agenda de investigación sobre asuntos laborales que actualmente se está dando en Chile<sup>52</sup>.

### 1. La generación de conocimiento inexistente

Este proceso de investigación resuelve una carencia de información sistematizada sobre la realidad sindical de la Región de La Araucanía, por medio de la proposición de un campo de estudio no abordado por las ciencias sociales y la institucionalidad pública local. Los sindicalismos regionales son vistos como exógenos y extraños en los relatos propuestos por los estudios sindicales centrados más bien en sectores estratégicos de la producción o en contextos de conflictividad abierta (huelgas). De esta manera, nos esforzamos en proveer información relativa a sujetos invisibilizados en sus condiciones periféricas de organización y descentramiento de las bases administrativas, centralizadas de la producción intelectual y del poder político.

---

<sup>51</sup> Idem.

<sup>52</sup> Antonio Aravena, “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)”, Enrique De la Garza (ed.), Los estudios laborales en América Latina, 2016, 103–126

## **2. Una problematización del carácter político de la relación entre el Estado y los trabajadores**

Desde el prisma de la actividad sindical y la política laboral<sup>53</sup>, especialmente en contextos regionales y locales, la negociación colectiva y la organización sindical tienden a presentarse a un nivel altamente descentralizado. Este hecho va acompañado de las especificidades de la territorialidad impuestas en los espacios locales, pensando en los equipamientos de estado, así como de sus culturas y producciones simbólicas particulares. La historia del sindicalismo es un lazo subterráneo que permite entender en su presente los lazos de continuidad con ciertas tradiciones y las formas de reproducirse las sociedades y territorios periféricos.

## **3. La identificación de lazos y experiencias de comunicación sindical en la heterogeneidad productiva de la región**

Esto, con el fin de detectar confluencias, disensos y trayectorias que promuevan la interacción flexible, democrática y vertical de diálogos entre organizaciones sindicales a nivel regional. Nos referimos, específicamente, a los espacios de encuentro que se visualizan en los intercambios de experiencia y transmisión de situaciones específicas de organización, conflicto y poder. Se desprenden algunos puntos en común entre diversos sectores que, pese a las diferencias en sus quehaceres productivos, encuentran en la fragilidad y la precariedad del trabajo un lazo social compartido, aunque diferencialmente experimentado<sup>54</sup>.

## **4. El desarrollo de un modelo que sistematiza e integra la complejidad de tres dimensiones analíticas y tres corrientes teóricas en una expresión propia latinoamericana y regionalista del debate sobre modelos sindicales**

Con la presentación de estos tres casos, podemos hablar de una forma y modelo de acción de parte de las organizaciones sindicales, así como de la presencia de una cultura sindical que entremezcla las prácticas de asociatividad con los componentes simbólicos propios de los contextos de referencia. Los modelos transitan en esta simbiosis, entre los objetivos estratégicos de las organizaciones sindicales —que no siempre están asegurados o bien delimitados— y las prácticas efectivas que se entrevé en el alineamiento de las organizaciones en la prosecución de dichos objetivos.

## **5. Articulación y propuesta de un modelo comparativo a nivel interregional de distintas expresiones en las trayectorias sindicales, políticas laborales y discursos sindicales.**

Creemos que la diversidad de casos presentados confluye en dar cuenta de una relación específica con el territorio. Esta relación se encuentra atada a las características de la región de La Araucanía, lo cual nos hace pensar en la necesidad de considerar las realidades regionales como campos de investigación respecto a las expresiones organizacionales en el sindicalismo. De hecho, la misma heterogeneidad territorial y productiva en Chile, debe ser considerada en el análisis de los impactos de la implementación de las políticas laborales, ya que las diferencias sectoriales y socioeconómicas introducen a diversos efectos en las matrices económicas regionales. De la misma forma, son estas particularidades las que históricamente han dado forma a discursos sindicales situados en realidades territoriales que requieren de marcos comparativos, de contraste y distinción, que integren la dimensión socio-espacial del conflicto entre trabajo y capital en las sociedades contemporáneas.

<sup>53</sup> María Lorena Cook, “Unions and labor policy under Left Governments in Latin America”, *Revista Trabajo*, 5:7, México D.F., UAM, 2011.

<sup>54</sup> Julián (2017), op. cit.

## Bibliografía

### Impresas

- Álvaro, Galliorio, “Organización colectiva e identidad(es) en municipalidades de La Araucanía. El caso de los trabajadores a honorarios”, Álvaro Galliorio & Dasten Julián (comp.), *Estudios del Trabajo desde el Sur Vol. II*, Santiago de Chile: Ariadna Ediciones, 2019
- Anisur Rahman, Orlando Fals Borda, “La situación y las perspectivas de la IAP en el mundo”, María Cristina Salazar (coord.), *La investigación-acción participativa: Inicios y desarrollos*, España, Editorial Popular, 205-230, 1992
- Antonio Aravena, “La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)”, Enrique De la Garza (ed.), *Los estudios laborales en América Latina*, 2016, 103–126
- Beverly, Silver, *Fuerza de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid, Akal ediciones, 2005
- Dasten Julián, Cristian Alister, “Precariedad(es) laboral(es) en el sector forestal y maderero de la Araucanía”, Martín Ramírez, Stefan Schmalz (ed), *¿FIN DE LA BONANZA? Entradas, salidas y encrucijadas del extractivismo*, Editorial Biblios, 191 – 211, 2018
- Dirección del Trabajo, Compendio estadístico: Capítulo I “Organizaciones Sindicales”. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo: Santiago de Chile, 2017
- Eduardo, Abarzúa, “Acción sindical de trabajadores contratistas”, Álvaro Soto (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 79-99, 2008
- Enrique Antileo, Herson Huinca, Margarita Calfío y Luis Cárcamo (eds.), *AWÜKAN KA KUXANKAN ZUGU WAJMAPU MEW. Violencias coloniales en Wajmapu*. Temuco, Ediciones Comunidad Historia Mapuche, 2016
- Jorge Pinto & Mathias Órdenes, *Chile, una economía regional en el siglo XX. La Araucanía 1900-1960*, Temuco, Ediciones Universidad de La Frontera, 2015
- Kim, Moody, *Workers in a lean World. Unions in the international Economy*, London, Verso, 2001
- Marek, Korczynski, “Trade Unions and Service Work”, *Human Resource Management in Service Work*, Palgrave, 2002
- Maristella, Svampa, *Cambio de época. Movimientos sociales y poder político*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2012
- Nelson, Ruminot, “La huelga en Forestal Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter – empresa”, Antonio Aravena, Daniel Núñez (Eds.), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile, ICAL-LOM Ediciones, 117-134, 2009
- Paul, Mason, *Live working or die fighting: How the working class went global*, Chicago, Haymarket Books, 2012
- Ronaldo, Munck, *Rethinking Global Labour*, Newcastle, Agenda Publishing, 2018
- Stefan Schmalz, Klaus Dörre, *Comeback der Gewerkschaften?: Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Alemania, Campus Verlag, 2009
- Vicente, Sisto, “Identidades en disputa: Identidades laborales en el contexto de las actuales transformaciones en la gestión pública”, Antonio Stecher & Lorena Godoy (eds.), *Transformaciones del trabajo, subjetividades e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*, Santiago de Chile, RIL Editores, p. 329, 2014

Electrónicas

- Dasten, Julián, “Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales-UNAM*, Nueva Época, lxxiii:232, 269-300, 2018, ISSN-2448-492X. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2018.232.58312>
- Dasten, Julián, “Precariedad laboral en América Latina: Contribuciones a un Modelo para Armar”, *Revista Colombiana de Sociología*, 40:2, 2017
- Fernando, Rocha Sánchez, “La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas”, *Anuario IET. Presente y futuro del trabajo*, 5, 77-94, 2018
- Francisca Gutiérrez, Ignacio Gutiérrez, “Movilización legal: una estrategia sindical con efectos ambivalentes”, *Revista Izquierdas*, 36, 200-221, 2017
- John Durston, Francisca Miranda, *Experiencias y metodología de la investigación participativa*, Santiago de Chile, CEPAL, 2002
- Karim Campusano, Franck Gaudichaud, Sebastián Osorio, Pablo Seguel, Miguel Urrutia, “Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el “neoliberalismo maduro”, 1989-2015”, *Nuevo Mundo Mundos Nuevos [En ligne]*, Questions du temps présent, mis en ligne le 06 juin 2017, URL : <http://journals.openedition.org/nuevomundo/70639m>, DOI : 10.4000/nuevomundo.70639
- María Lorena, Cook, “Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America”, *Revista Trabajo*, 5:7, México D.F, UAM, 2011
- Maurizio, Atzeni, “Beyond trade unions’ strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires”, *Labor History*, 57:2, 193-214, 2016
- Tonny Huzzard, Hans Björkman, “Trade unions and action research”, *Work, employment and society*, 26:1, 161 – 171, 2012

### Anexo

