



ESTRATEGIAS SINDICALES Y RECURSOS DE PODER. PRESENTACIÓN Y PRUEBA EMPÍRICA DE UN MARCO PARA EL ANÁLISIS DE LAS VARIEDADES SINDICALES EN CHILE Y EN AMÉRICA LATINA

TRADE UNION STRATEGIES AND POWER RESOURCES. PRESENTATION AND EMPIRICAL PROOF OF A FRAMEWORK FOR THE ANALYSIS OF TRADE UNION VARIETIES IN CHILE AND LATIN AMERICA

Nicolás Ratto Ribó

Universidad de Chile

nicolas.ratto@ug.uchile.cl

Resumen

En los debates académicos chilenos y latinoamericanos sobre el trabajo, desde mediados de la década pasada, ha emergido con fuerza la idea de una revitalización sindical y la irrupción de un “nuevo sindicalismo”. En particular este último concepto adquiere múltiples acepciones, habiéndoselo usado para referir a diferentes manifestaciones empíricas. A pesar de ello, los análisis, al menos en Chile, comparten altas expectativas frente a tal fenómeno, dado su involucramiento en luchas por la justicia social más allá del trabajo, el apoyo a proyectos políticos de izquierda y progresistas, el uso de métodos de acción disruptivos, sus formas de organización democráticas, su composición mayoritariamente juvenil y sus alianzas con otros movimientos sociales. Sintetizando las teorías de los recursos de poder, de la revitalización sindical, de la precariedad laboral y las del proceso de trabajo marxista, se buscará proponer y probar empíricamente un marco analítico para analizar tanto las mencionadas expresiones del “nuevo sindicalismo” como sus viejas formas, en pos de superar esta y otras genéricas y ahistóricas tipologías. El marco propuesto caracteriza las variedades sindicales a partir de sus estrategias y de los recursos de poder que los trabajadores movilizan en ellas. Ello, atendiendo especialmente al diferente grado de rendimiento de las estrategias y recursos de que gozan obreros y obreras dependiendo de su posición en el trabajo. La prueba empírica se realiza mediante el estudio multicaso de tres procesos de organización sindical en los sectores económicos del *retail* y del trabajo doméstico asalariado. En específico, se analizaron



20 entrevistas semiestructuradas, se realizó una observación participante durante más de un año con uno de los sindicatos, así como revisión de prensa, documentos de una de las empresas, contratos colectivos e individuales, páginas webs de las organizaciones y producciones científicas que han estudiado estos casos.

Abstract

In Chilean and Latin-American academic labour debates, since the middle of the last decade, the idea of a union's revitalization and the irruption of a "new unionism" has emerged with strength. Particularly this last concept acquires multiple meanings, having been used to refer diverse empirical manifestations. Despite this, the analyzes, at least in Chile, share high expectations regarding such phenomenon, given their involvement in struggles for social justice beyond work, support for leftist and progressive political projects, the use of methods of disruptive action, its forms of democratic organization, its mostly youth composition and its alliances with other social movements.

Synthesizing the theories of power resources, union revitalization, labor precariousness and those of the Marxist work process, this work looks forward to offer and prove empirically an analytical framework to analyze both new mentioned expressions of "new unionism" as well as its old forms, in order to overcome this and other generic and ahistorical typologies. The offered frame characterises the union varieties starting from its strategies and resources of power that workers mobilize in them. This, especially taking into account the different degree of performance of the strategies and resources enjoyed by workers and workers depending on their position at work. The empirical test is carried out through the multicase study of three processes of union organization in the economic sectors of retail and of salaried domestic work. Specifically, 20 semi-structured interviews were analysed, a participant observation along more than one year was made with one of the unions, as well as press revision, documents of one of the companies, collective and individual contracts, web pages of the organizations and scientific productions that have addressed this issues.

Palabras claves: sindicato; recursos de poder; estrategias sindicales; precariedad; *retail*; trabajo doméstico asalariado.

Keywords: Trade union; power resources; union strategies; precarity; retail; domestic work.



Introducción

La revitalización sindical ocurrida en Chile en los últimos años (2006-2018) ha tenido su reflejo en el creciente estudio del sindicalismo por parte de los investigadores del trabajo (Aravena, 2016). La falta de marcos analíticos exhaustivos y complejos promueven la acumulación de una plétora de artículos, capítulos, libros y manuscritos sobre sindicalismo que no consiguen dialogar entre sí, perdiéndose entre el polvo de la historia sus casi siempre interesantísimos hallazgos empíricos. Así también, interesantes fenómenos sindicales solo se logran describir densamente, fallando en su teorización al ocupar conceptos genéricos y ahistóricos para definirlos, como es el caso del “nuevo sindicalismo”, concepto exhaustivamente criticado por Campusano, Gaudichaud, Osorio, Seguel y Urrutia (2017b). Como mencionan estos autores, una serie de textos recientes tematizan al nuevo sindicalismo, sin dejar claro qué es lo nuevo: ¿su participación en movimientos sociales, más allá de lo laboral?, ¿su apoyo a proyectos políticos de izquierda y progresistas?, ¿el uso de métodos de acción directa y disruptivos?, ¿sus formas de organización democráticas y participativas?, ¿su composición mayoritaria de jóvenes o mujeres?, ¿su composición de trabajadores con condiciones de trabajo y empleo precarias?

El presente artículo se escribió con la esperanza de cooperar en que algún día las producciones científicas sobre sindicalismo en América Latina, y al menos inicialmente en Chile, puedan dialogar y avanzar en la propuesta y prueba empírica de múltiples hipótesis, como también tener dimensiones y conceptos claros y comunes que permitan analizar la realidad social, evitando caer en trampas como las del “nuevo sindicalismo”. Los fenómenos que intentan ser nombrados con el concepto de nuevo sindicalismo, como también los que intentan ser nombrados con el concepto de *social unionism* —en el caso de la literatura anglosajona (Ross, 2007)—, no queda claro si son definidos por sus repertorios de acción, por sus orientaciones socio-políticas o marcos interpretativos, o por sus formas de organización interna. O también, agregaríamos nosotros, si son definidos como nuevos por las composiciones demográficas y laborales de sus trabajadores.

El marco que proponemos busca caracterizar las variedades de sindicalismo, principalmente a partir de sus estrategias y de los recursos de poder que los trabajadores movilizan en ellas, considerando tanto el rendimiento de las estrategias sindicales como los recursos de poder que las posiciones en el trabajo les brindan



diferencialmente a los obreros y obreras. Es decir, se propone estudiar lo que los sindicatos hacen y dicen que hacen, y no tanto lo que los sindicatos declaran ideológicamente. Esto implica que, en vez de tomar en consideración las orientaciones, politizaciones o ideologías sindicales para definir a los sindicatos, como otros autores lo han hecho total o parcialmente (Campusano, Gaudichaud, Osorio, Seguel y Urrutia, 2017a; Hyman, 2001; Ross, 2007), se ha privilegiado el estudio de sus estrategias, al estilo de los estudios de la revitalización sindical (Frege & Kelly, 2004), recurriendo a las teorías de los recursos de poder (Schmalz, 2017). Las estrategias sindicales y los poderes que los trabajadores movilizan con ellas, si bien expresan orientaciones o ideologías, también son influenciadas por consideraciones estratégicas, capacidades, coyunturas, y posibilidades más o menos estructuradas.

El marco propuesto sintetiza el enfoque de los recursos de poder (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018; Schmalz, 2017; Silver, 2005), las teorías de la revitalización sindical (Frege y Kelly, 2004; Ross, 2007), las de la precariedad del trabajo (Campbell, 2018; Julián Véjar, 2018; Neilson y Rossiter, 2008) y las teorías marxistas de los regímenes y procesos de trabajo (Burawoy, 1985; De la Garza, 2011; Thompson, 2010). La propuesta, además, intenta superar ciertas debilidades presentes en varios estudios sindicales sobre Chile de la última década (Ratto, 2019), mediante la consideración de aspectos como las interacciones constantes entre las acciones sindicales y las estructuras económicas e institucionales que regulan las vidas de los trabajadores (Adăscăliței & Guga, 2015; Bieler, 2018); las particularidades de los trabajadores respecto a otros movimientos sociales, por elementos como su potencial disruptivo en la producción (Womack, 2007); la posibilidad, pese a lo anterior, de que los trabajadores que ocupan posiciones escasamente disruptivas en sus lugares de trabajo desarrollen estrategias sindicales en las que no movilizan el poder estructural; y el intento de estudiar el sindicalismo en diversos sectores económicos de trabajadores, sin importar su “atipicidad” (De la Garza, 2005).

A continuación, se revisarán los tres momentos constitutivos del marco analítico: (a) régimen y proceso de trabajo desde el cual los trabajadores se organizan; (b) estrategias y poderes movilizadas por los sindicatos; y (c) rendimiento de las estrategias sindicales en relación con la disminución de la precariedad, la revitalización sindical y el cambio en los regímenes de producción. Posteriormente se esbozarán las características principales de las relaciones laborales y el sindicalismo en Chile, luego se presentará el marco metodológico y después los resultados. En este punto se analizarán los poderes que movilizan en sus estrategias sindicales los trabajadores de



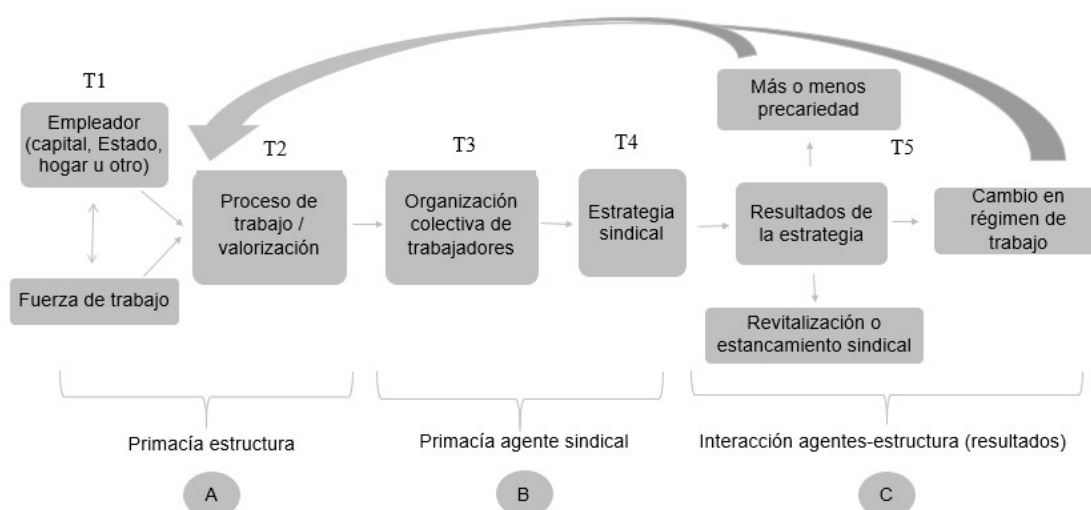
tres casos sindicales estudiados en profundidad (SINTRACAP¹, SIL² y FTW³), los cuales corresponden a los sectores económicos del trabajo doméstico asalariado y del *retail*. Por último, en las conclusiones, se remarcan los principales hallazgos de la investigación y se discute brevemente con los estudios sobre el nuevo sindicalismo en Chile.

El marco para la comparación de las variedades de sindicalismo

La vinculación de las estrategias sindicales con las estructuras que las constriñen y con las estructuras que consiguen modificar es el centro del marco propuesto. En específico, la propuesta teórica tiene tres componentes o momentos de análisis elementales, que pueden observarse en el Esquema 1: (A) momento de primacía estructural (características estructurales del trabajo realizado por los miembros del sindicato analizado); (B) momento de primacía del agente (emergencia de la organización sindical y desarrollo de estrategias sindicales); y (C) momento de interacción acción-estructura (resultados de la estrategia sindical en relación con la precariedad laboral, la revitalización sindical y el cambio en los regímenes de producción).

Esquema 1. Procesos de organización sindical.

Estructura del trabajo, acción sindical y resultados de la acción.



Fuente: elaboración propia.

1. *Momento de primacía estructural: características estructurales del trabajo.* La



propuesta intenta mostrar que los sindicatos no son cualquier tipo de organización de la sociedad civil, en donde cada ciudadano es igual a otro, sino más bien un tipo de organización de los trabajadores asalariados (Hyman, 1981), los cuales, debido a los desplazamientos y desarrollos desiguales del capital (Harvey, 2014; Silver, 2005), ocupan posiciones diversas en sus lugares y procesos de trabajo. Esta diversidad “estructural” hará más fácil o difícil la organización antagonista de los trabajadores, como también les dará más o menos poderes posibles de movilizar en sus estrategias. Así, es factible hablar de trabajadores “estructuralmente fuertes” o “estratégicos” y trabajadores “estructuralmente débiles”. Los trabajadores estructuralmente fuertes son los obreros que por las características de los regímenes y procesos de trabajo en los que laboran tienen facilidades para organizarse en comparación con otros obreros, como también tienen posibilidades de presionar a sus empleadores y a otros actores por su importancia en una cadena de reproducción/producción/distribución (Womack, 2007; Silver, 2005; Schmalz, 2017).

De manera dispersa, la bibliografía ha identificado dos importantes “facilitadores-dificultadores” para la emergencia de la acción colectiva de los trabajadores: (a) la “centralización-descentralización” de los procesos de trabajo y (b) las características contractuales y otras segmentaciones de los regímenes de trabajo. Respecto a lo primero, según las tendencias del desarrollo capitalista identificadas por Karl Marx (2011), la concentración de trabajadores producida por la gran industria, que el mismo capitalismo configuraría en su deseo de aumentar sus tasas de ganancia, les permitiría tomar conciencia de su propia igualdad de condiciones y miseria y, por ende, lograr la solidaridad en la acción colectiva. Esta tesis marxista, que asocia desarrollo capitalista y concentración de la producción con la acción colectiva de los trabajadores, se cuestiona cuando se tiene en cuenta que el capitalismo se desarrolla de manera desigual. Es decir, las formas de acumulación del capital se materializan en distintas ramas económicas y en procesos productivos con diferentes formas socio-espaciales. Como señalan Neilson y Rossiter (2008), la fábrica fordista, en tanto organización del trabajo centrada y concentrada socio-espacialmente, nunca ha sido el único modelo de trabajo capitalista. El capital ha tenido la necesidad de invertir en procesos de trabajo descentralizados, dispersos en el territorio, en donde la existencia de un lugar socio-técnico capaz de contener la acción colectiva de los trabajadores queda disuelta (Ayala y Ratto, 2018).

Respecto a lo segundo, en la era del capitalismo flexible las líneas divisorias del mercado laboral se han profundizado, dividiéndose los grupos laborales en



trabajadores fijos y trabajadores precarios marginados (Schmalz, 2017). Para Atzeni (2016: 199), esto debilitaría al movimiento de trabajadores en tanto se fractura la unidad material de los obreros, volviéndose difícil la generación de solidaridades entre ambos grupos: “La inestabilidad, la alta rotación laboral, la subcontratación y la ilegalidad caracteriza a muchos empleos precarios, y fragmenta a la fuerza de trabajo en pequeños grupos de interés [...] por un lado, esto debilita el poder estructural de los trabajadores”. Pero, además, si se centra la mirada en los colectivos de trabajadores precarizados particulares, también es posible sostener que tendrán menos poder que los trabajadores estables debido a la calidad de sus inserciones laborales. Estas inserciones laborales, como la subcontratación o la informalidad, hacen que un empleador pueda prescindir de un trabajador con relativa facilidad —ante cualquier conflicto puede despedirlo o pedir un cambio de trabajador a la contratista—, invisibiliza relaciones de control y de dependencia económica, como también le otorga escasos derechos laborales colectivos e individuales al trabajador, dificultando sus procesos de negociación y conflicto con su empleador, constituyéndose así en particulares regímenes de trabajo que regulan el conflicto en el trabajo (Burawoy, 2012).

2. Momento de primacía del agente sindical: estrategias y poderes. Desde estas comentadas bases estructurales, y en base a sus mismos desarrollos y elecciones, los trabajadores pueden movilizar en sus estrategias sindicales, siguiendo a Schmalz *et al.* (2018), cuatro grandes “recursos de poder”, los cuales pueden ser “asociativos”, “estructurales”, “sociales” e “institucionales”. El poder asociativo es el poder más simple que los trabajadores pueden movilizar; es el que comienza a emerger cuando los obreros se asocian para solucionar sus problemas de manera colectiva. Este asociacionismo puede emerger en diferentes escalas (al nivel del lugar de trabajo, nivel sectorial, nivel nacional y nivel global) y le puede otorgar a los trabajadores organizados diferentes grados de poder según el número de trabajadores organizados, su representatividad, la estabilidad y fortaleza orgánica de su asociación, la disposición de los trabajadores para movilizarse colectivamente y para demostrar en los hechos este poder, la eficacia de la organización, sus recursos infraestructurales, su cohesión interna, entre otras cuestiones.

El poder social de los trabajadores emerge de la interacción y cooperación de los sindicatos con otros actores sociales, como también del apoyo de sus exigencias por parte de la sociedad en general (Schmalz, 2017). Este autor le llamará “poder de



cooperación” a la primera dimensión y “poder de discurso” a la segunda. El poder de cooperación se puede entender de forma más amplia a como lo entienden los teóricos de los recursos de poder, en el sentido que los sindicatos pueden aumentar su poder no solo relacionándose y siendo apoyados por movimientos sociales, sino que también pueden fortalecerse por el apoyo que reciben de partidos y líderes políticos que, a cambio de movilización de votos u otras cuestiones, pueden legislar para sus intereses (Hamann y Kelly, 2003), como también pueden beneficiarse de la cooperación que puedan establecer con sus empleadores. Del tipo de redes o cooperaciones que los sindicatos movilicen se desprende el tipo de estrategia que adoptarán. De esta forma, si el sindicato basa su acción en la cooperación con otros sindicatos y movimientos sociales, ocupará una estrategia movimientista o de movimiento social. Si el sindicato basa su acción en la cooperación con actores políticos, ocupará la estrategia de acción política. Si el sindicato basa su acción en la cooperación con la empresa, ocupará la estrategia de “cooperación social”. Y, por último, si el sindicato basa su acción en la cooperación con sindicatos y federaciones internacionales, ocupará la estrategia de solidaridad internacional.

El poder estructural, en tanto posición, es la potencialidad que los trabajadores tienen por su situación o lugar en el sistema económico, conteniendo dos subtipos según la literatura (Silver, 2005): poder en el mercado de trabajo y poder en el lugar de trabajo. Estos poderes, como bien sostiene Schmalz (2017), se basan en la potencia o poder disruptivo, y con ello, en el poder de los trabajadores de interrumpir o limitar el beneficio del capital. Esta potencia de los trabajadores es tanto mayor “cuanto más interrelacionados estén los trabajadores en procesos de producción integrados en cadenas” (Silver, 2005: 27). El poder estructural en potencia ha sido tradicionalmente movilizadopor los trabajadores a través de la huelga laboral, es decir, la negación del propio proceso de trabajo con el objeto de dañar la producción capitalista. Este daño es en sentido amplio, pues como bien sostiene Schmalz (2017), el poder de producción se ejerce tanto en el proceso productivo como en otros puntos del ciclo del capital, como la “reproducción” y “distribución”. Es decir, los trabajadores, además del poder de producción, pueden tener y ejercer el poder de distribución y de reproducción (Schmalz, 2017).

Por último, el poder institucional es el resultado de las diferentes luchas de los trabajadores, que, a su vez, se basan en el poder estructural y asociativo (Schmalz, 2017). Este poder les concede derechos a los sindicatos, pero al mismo tiempo le pone límites a su capacidad de actuar (Schmalz, Ludwig y Webster, 2019). A nivel



nacional, el poder institucional se expresa típicamente en la Constitución y la legislación laboral; a nivel interempresa, en los convenios colectivos interempresa o por rama económica; y a nivel de empresa, en contratos individuales y colectivos. Cuando los trabajadores movilizan el poder institucional, hacen referencia y/o realizan acciones (como demandas legales) basadas en derechos codificados, ya sea en instancias locales, empresariales, nacionales o internacionales.

3. Momento de interacción acción-estructura: los resultados. El tercer elemento del marco, “los resultados”, intenta mostrar que los trabajadores y trabajadoras no se organizan porque sí, sino porque perciben injusticias y piensan que sus condiciones de vida pueden mejorar. Esto implica que las estrategias sindicales pueden evaluarse en relación con su eficacia (Clark, 2013), es decir, se pueden evaluar con relación a qué tanto mejoran o “desprecarizan” las condiciones de empleo y trabajo de los obreros. Siguiendo las dimensiones de la precariedad de Julián Véjar (2018), la desprecarización puede ir en, a lo menos, cinco sentidos: contractual, de la seguridad social, salarial, de las condiciones de trabajo y de la carga e intensidad de trabajo. Resulta interesante notar que estas desprecarizaciones pueden ser el efecto visible de cambios estructurales más profundos en los regímenes laborales desde los cuales los trabajadores se organizan (Campbell, 2018). El concepto de “régimen de trabajo” permite hacer referencia a cambios importantes en las condiciones de trabajo en una empresa, pero que no son ni tan estructurales (como para que alteren las relaciones de poder entre capitalistas y trabajadores) ni tan exclusivamente beneficiosas para los trabajadores (como para solamente llamarlas desprecarizaciones). Para Burawoy (2012), el régimen de trabajo es un modo de regular el trabajo (y el conflicto en la producción) mediante aparatos políticos, ideológicos y económicos. Por último, la estrategia sindical puede ir en la línea, o tener el efecto secundario, de fortalecer o estancar el desarrollo de la organización sindical, promoviendo o no su revitalización en ámbitos como la afiliación sindical (número y composición de los socios) o las formas institucionales de organización interna (Frege y Kelly, 2004).

Las relaciones laborales y el sindicalismo en Chile

Uno de los mayores consensos de los estudios del trabajo y del sindicalismo en Chile es que las relaciones laborales en el país se encuentran desequilibradas en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras (Aguilar, 2017; Campusano *et al.*, 2017b; Dirección



del Trabajo, 2015; Julián Véjar, 2017 y 2018; Ramos, 2009). Esto, pese a que en la última década ha ocurrido un aumento significativo en la tasa de participación sindical (de un 14,5 por ciento a un 20,9 por ciento, según la Dirección del Trabajo) y a que en el último gobierno de Michelle Bachelet (2014-2017), de centroizquierda, tuvo lugar una ambiciosa reforma laboral que se propuso, sin lograrlo, “emparejar la cancha” entre empleadores y trabajadores (Caamaño Rojo, 2016). Los argumentos que se esbozan para justificar tal debilidad tienen que ver con cuestiones institucionales-políticas y socioeconómicas.

Los argumentos institucionales-políticos están relacionados con las limitaciones que el actual Código del Trabajo, creado a partir del “Plan Laboral” de 1979 de la dictadura civil-militar (1973-1989), establece sobre los tiempos, formas, alcances y coberturas de las negociaciones colectivas y de las huelgas laborales en el país. En específico, la legislación promueve un sindicalismo de mercado, atomizado y despolitizado (Álvarez, 2017), por lo restrictiva que es en las materias posibles a negociar entre trabajadores y empleadores y en la presión que se le puede hacer al empleador mediante la huelga legal. Esta legislación ha consolidado un modelo de relaciones laborales bipartito y centrado en la empresa “legal” por sobre la empresa “real” y por sobre las ramas económicas (Calderón, 2008), aunque con una serie de puntos de fuga que se expresan en el creciente aumento de las “huelgas ilegales” en los últimos años (Observatorio de Huelgas Laborales, 2018). Toda esta trama institucional se ha mantenido desde la dictadura a la actualidad, debido la sobrerrepresentación parlamentaria de los partidos de derecha por el “sistema binominal”⁴, eliminado recién en 2015, y por la falta de convicción y compromiso de los mismos políticos de la centroizquierda de la Concertación de Partidos por la Democracia (Aguilar, 2017; Frank, 2017), que gobernaron el país de forma ininterrumpida desde 1990 hasta 2010.

Los argumentos socioeconómicos tienen que ver, por un lado, con el crecimiento en los últimos 40 años del sector del comercio y los servicios en perjuicio de los sectores industriales y estatales, desde donde se ha construido el sindicalismo históricamente en Chile (Campusano *et al.*, 2017b). Por otro lado, con los cambios en las formas de organización del trabajo, amparadas y promovidas por la legislación laboral, pero implementadas diferencialmente por las empresas. Especial relevancia tienen las flexibilizaciones del empleo y las distintas fragmentaciones productivas de los grandes capitales, quienes tienen amplias facultades para dirigir y organizar sus empresas sin restricciones de parte de la influencia de los trabajadores (Calderón,



2008). Una de las críticas más comunes a la experiencia chilena apunta al hecho de que confundió la flexibilización con la desregulación abierta del mercado de trabajo, lo que terminó precarizando el trabajo (Aguilar, 2017; Boccardo y Ruiz, 2014) y dificultando la organización sindical de los trabajadores (Boccardo y Ruiz, 2014; Julián Véjar, 2018).

Marco metodológico

La presente investigación es un estudio multicaso (Coller, 2000) que se constituye por el estudio instrumental de tres casos. Estos casos son las unidades de análisis de la presente investigación y son procesos de organización sindical. Estos procesos son un conjunto de estrategias llevadas a cabo por organizaciones de trabajadores (sindicatos) con el objetivo, y eventual efecto, de mejorar sus condiciones de trabajo (desprecarizarlas). Los tres procesos de organización sindical estudiados tienen en común que los trabajadores que los desarrollan se encuentran en posiciones de debilidad estructural (descentralizados socio-espacialmente, con bajas posibilidades disruptivas y/o con vínculos de trabajo precarios) y que son procesos que emergen en un contexto de revitalización sindical en Chile (2006-2018).

Tanto para lograr un conocimiento en profundidad de los tres casos estudiados como para evitar la intromisión de “sesgos personales del investigador y de los informantes” (Coller, 2000: 56), se recurrió a la técnica de triangulación de la información, la cual consiste en comprobar las informaciones recibidas y producidas, tanto de los informantes como de los documentos, con varias fuentes. Esta triangulación nos llevó a usar una gran cantidad y variedad de fuentes de información, las cuales son tanto de carácter “cuantitativas” como “cualitativas” (Venesson, 2013). Estas fuentes fueron (1) documentos, como contratos colectivos, contratos individuales, historias de las leyes, leyes, memorias y/o reportes de sustentabilidad de las empresas, tesis y artículos científicos, notas de prensa, información de páginas webs o de Facebook, bases de datos producidas por organismos públicos y otras bases de producción propia; (2) 20 entrevistas semiestructuradas a los y las principales dirigentes sindicales de cada organización estudiada, como también a asesores, a dirigentes de otras organizaciones sindicales y a trabajadores de base sindicalizados y no sindicalizados⁵; y (3) observación participante (como asesor) y no participante en uno de los casos estudiados (SINTRACAP) durante los años 2017-2019.



Resultados: variedades de trabajos y variedades de sindicalismo

1. *El caso de los trabajadores del retailer Walmart Chile: el SIL⁶ y la FTW⁷*. En Chile existen más de 100 sindicatos en la empresa Walmart, los cuales representan a la mayoría (68,7 por ciento) de los 50.762 trabajadores de la empresa (Walmart Chile, 2016: 66). Estos sindicatos tienen diferentes caracteres, alcances y representatividades, siendo en su mayoría sindicatos de local (o establecimientos), sindicatos de empresa (de alguno de los cinco “formatos”, que son Ekono, Central Mayorista, Súper Bodega aCuenta, Líder Express o Hiper Líder) o sindicatos interempresas. Estas decenas de sindicatos del *retail* de Walmart, en general, son parte de alguna de las tres grandes federaciones de la empresa (FENATRALID⁸, FAW⁹ o FTW¹⁰) o son directamente un “gran sindicato” interempresa (SIL). De las grandes organizaciones de la empresa, el SIL y la FTW son las más grandes, con casi 15.000 trabajadores y trabajadoras cada uno. Les siguen, bastante más abajo, la FENATRALID y la FTW, con alrededor de 2.000 trabajadores y trabajadoras cada una.

Según Silver (2005), quien estudió de forma comparada las huelgas laborales ocurridas en todo el mundo desde los años 1870 hasta inicios del siglo XXI, los efectos disruptivos de las huelgas en el sector del comercio y los servicios son bajos en comparación con los del sector industrial y del transporte marítimo-portuario. Además, investigaciones como la de Bank (2017), al estudiar los casos de los bodegueros de Walmart Chile y de los trabajadores del *retail* organizados en la FAW y la FENATRALID, han mostrado que el poder disruptivo en Walmart Chile es concentrado y utilizado por los trabajadores del área logística. Y ampliando un poco el foco, el carácter gigantesco y multinacional de Walmart genera que los trabajadores chilenos, que representan a menos de un 2,5 por ciento de su fuerza de trabajo¹¹, tengan escasas posibilidades de presionarlo económicamente. Esta debilidad disruptiva, como se verá más abajo, parece no ser contrarrestada por el SIL debido a que la organización nunca ha realizado una huelga, representa solamente a cerca de un 30 por ciento de los trabajadores de Walmart Chile y agrupa a trabajadores en posiciones no estratégicas, como cajeras o reponedores del área del *retail*. Por el contrario, si bien la FTW tiene las mismas características mencionadas que el SIL, la organización ha enfrentado esta debilidad llegando a paralizar en una ocasión a cerca de 50 locales, y amenazado con hacerlo en otras ocasiones. Este uso del poder disruptivo por parte de la FTW, como se verá, ha sido un uso “estratégico”.



La descentralización territorial y legal del Walmart en cientos de locales y de razones sociales —recién desde 2012 la empresa pasa a tener solo cinco razones sociales— es otra debilidad que afecta a todo el personal del área del *retail* de Walmart. La empresa, por el carácter mismo de su actividad económica, debe descentralizarse a lo largo del territorio nacional, en casi 400 locales (según la página web de Walmart), para llegar con sus productos a las distintas ciudades del país. Tanto el SIL como la FTW se han enfrentado eficazmente a esta debilidad, el primero mediante la forma legal de “sindicato interempresa”, que le permite agrupar a los trabajadores de todas las razones sociales de Walmart (SIL, 2018; Henríquez, 2017), llegando a tener una presencia significativa en 224¹² de los 387 locales de Walmart en Chile; la segunda organización lo ha logrado mediante la forma legal de “federación”, que le permite articular a los sindicatos de establecimiento o local ya existentes al interior de la empresa, y así ha llegado a tener presencia en casi 100 locales de Walmart (FTW, 2016)¹³.

La debilidad por forma contractual se encuentra parcialmente presente pues, en general, los trabajadoras y trabajadoras de Walmart Chile gozan de contratación directa (100 por ciento) e indefinida (83,4 por ciento) por parte de la empresa (Walmart Chile, 2016). De todas formas, una parte importante del personal (39 por ciento) es contratado con jornadas parciales (menos de 30 horas semanales) y, por ende, con turnos rotativos. Estas jornadas, sumada a la alta rotatividad laboral de los trabajadores con menor antigüedad, fomentan la fragmentación de los trabajadores incluso en los mismos locales de trabajo, pues los turnos de entrada y salida son distintos, en tanto las dotaciones requeridas de personal van cambiando en los distintos horarios del día.

Desde mediados de los años 2000 —momento en el que comienza a emerger la organización sindical en Walmart— hasta la actualidad, las condiciones de trabajo y empleo en la empresa mejoraron de forma importante para los trabajadores y trabajadoras. Junto a importantes aumentos en los salarios directos e indirectos, fruto de las negociaciones colectivas bianuales de los sindicatos¹⁴, las relaciones laborales en la empresa han pasado de basarse menos en el control directo, el personalismo, el antisindicalismo y el abuso, a descansar más en los intentos de control normativo, la plurifuncionalidad y la gestión impersonal del trabajo, el respeto a los tiempos de las jornadas, la garantía de no discriminación, la institucionalización de canales formales para resolver los conflictos y los malestares en la empresa, y la aceptación y fomento de la presencia sindical. A continuación, algunas citas que describen algunos de estos



cambios:

“[...] que la empresa asuma hoy una política sindical. Diez, 15 años atrás, D&S, que es la predecesora de Walmart, era antisindical completamente, el trato era garabatear a los trabajadores, marcar la salida y dejarlos trabajando igual. Unas arbitrariedades y abusos laborales que son inconcebibles hoy. La gente nueva que llega hoy no se lo imagina. Tenías que llegar con pelo corto, bien afeitado, no permitían tatuaje [...]”. (Entrevista dirigente SIL)

“Que un jefe le revisara la mochila a una trabajadora diciendo que los calzones eran de la marca que se vende en Líder y que no tenía la boleta y muchas cosas, todas las que se te puedan ocurrir, desde que acusan a un trabajador de robo hasta que un jefe le gritó «hueón» a un trabajador delante de los clientes, de todo lo que pueda suceder, y todo eso fue denunciable y a medida que íbamos ganando denuncias íbamos ganando la confianza de los trabajadores y creciendo la organización sindical”. (Entrevista dirigente de local de la FTW, en Conteras, 2015: 158).

“Aquí en Líder la cosa era muy mala en el sentido del trato de los trabajadores, prácticas de patrón de fundo donde se trataba muy mal a la gente y era necesario hacer algo”. (Entrevista dirigente FTW)

Siguiendo a Burawoy (2012: 161), podríamos decir que el régimen de trabajo en Walmart Chile parece haber transitado de uno “despótico” a uno “hegemónico-burocrático”, que se caracteriza por:

“el desarrollo de un mercado de trabajo interno que privilegió la antigüedad de los empleados y, por lo tanto, constituyó a obreros con intereses en la longevidad de la empresa, y en lo que yo llamé el estado interno, cuya maquinaria de reclamos constituyó obreros con derechos y obligaciones y cuyo aparato de negociación colectiva o paritarias coordinó los intereses de los trabajadores y los gerentes”.

De todas formas, las condiciones laborales en este último régimen están segmentadas en relación con la precariedad salarial; segmentación que hasta ahora no ha podido ser superada por la FTW ni por el SIL. Por un lado, están los formatos Ekono, Central Mayorista y aCuenta, y los trabajadores de menor antigüedad, que reciben bajos beneficios económicos. Y por el otro lado, están los trabajadores más antiguos y de los formatos Líder, que reciben los más altos beneficios. El Cuadro 1 presenta uno de los más importantes beneficios contenidos en los contratos colectivos, el Bono de Término de Negociación (BTN), en el cual se puede observar la segmentación. El BTN, como cualesquiera de los otros casi 50 beneficios garantizados por los contratos colectivos del SIL y la FTW, permite observar las grandes diferencias existentes entre los formatos y las antigüedades de los trabajadores de Walmart. Por ejemplo, compárese las escasas diferencias en el BTN de un trabajador de Ekono, de la menor antigüedad, entre el contrato colectivo del SIL y la FTW (\$ 5.000 de diferencia), con la diferencia en



más de \$ 1.000.000 si comparamos a este mismo trabajador de Ekono con uno de Líder de la mayor antigüedad.

Cuadro 1. Diferencias por formato y antigüedad en Bonos de Término de Negociación obtenidos por SIL (2017) y FTW (2018). En pesos chilenos.

Antigüedad / Formato	Líder	aCuenta	Central Mayorista	Ekono
BTN para la menor antigüedad (menos de 6 meses)	110.000 (FTW) y 100.000 (SIL)	65.000 (FTW y SIL)	55.000 (FTW) y 80.000 (SIL)	55.000 (FTW) y 60.000 (SIL)
BTN para la antigüedad promedio (5 a 6 años)	810.000 (FTW) y 800.000 (SIL)	340.000 (FTW y SIL)	210.000 (FTW) y 200.000 (SIL)	150.000 (FTW y SIL)
BTN para la mayor antigüedad (más de 17 años)	1.960.000 (FTW) y 1.800.000 (SIL)	540.000 (FTW y SIL)	210.000 (FTW) y 200.000 (SIL)	210.000 (FTW y SIL)

Fuente: elaboración propia en base a revisión de contratos colectivos de la FTW y el SIL.

El SIL nace en 2007, siendo el primer gran sindicato que emerge en la empresa D&S¹⁵. Actualmente el SIL es el sindicato más grande del país¹⁶, con aproximadamente 15.000 socios y una presencia significativa en más de la mitad de los 387 locales de Walmart en Chile. ¿Cómo ha conseguido tal crecimiento en tan solo un poco más de diez años y ha promovido los cambios en el régimen de trabajo arriba comentados, si sus trabajadores se encuentran sometidos a importantes debilidades estructurales?

Distintas organizaciones sindicales (FTW y FAW), referencias científicas (Bank, 2017; Contreras, 2015) y archivos administrativos (como dictámenes de la Dirección del Trabajo) señalan que el SIL ha sido una organización “amarilla” que contó, al menos en sus inicios (2007-2010) con el respaldo de la empresa para crecer y contener la creciente conflictividad sindical “autónoma” que comenzaba a emerger en la empresa desde 2006. Pese a estos primeros años de cooperación del SIL con la empresa, hoy en día parece haber dado un giro y, en sus últimos procesos de organización sindical, haber movilizado poderes ajenos a la cooperación con la empresa (2012-2018). Los principales poderes que movilizó con sus estrategias recientes son: (1) el institucional y asociativo mediante sus periódicas negociaciones colectivas, que crecientemente han ido movilizándolo a sus socios en acciones



disruptivas, en sentido “normativo” (Wright, Taylor y Moghaddam, 1990); y (2) el social y social-político, a partir de sus alianzas con los gobiernos de turno de centroizquierda, la CUT¹⁷ y organizaciones internacionales de trabajadores de Walmart.

Cuando un sindicato negocia colectivamente de forma reglada con su contraparte empleadora está haciendo uso de un “derecho” garantizado por el Código del Trabajo chileno (Caamaño Rojo, 2016; Ugarte, 2016). Este derecho, por un lado, es un “poder”, en tanto obliga a la empresa a sentarse a negociar con sus trabajadores, protege a estos últimos con fueros laborales y les da el derecho a expresar su disconformidad con la oferta empleadora mediante la huelga laboral. Pero, por otro lado, la legislación es un “contrapoder”, pues establece tiempos y momentos particulares en la negociación, incluyendo a la misma huelga, lo que le permite al empleador anticipar la paralización de los trabajadores y, así, minimizar sus efectos disruptivos (Pérez y Link, 2018; Ratto, 2018). Además, fija ciertos marcos de los cuales las partes no se pueden salir (en tanto corren el riesgo de ser penalizadas) y obliga a los trabajadores a recurrir a la huelga laboral si están disconformes con la oferta empleadora, restringiéndoles otros caminos. A las negociaciones colectivas del SIL hay que entenderlas en el marco de este doble filo institucional.

A la movilización del poder institucional a través de negociaciones colectivas se suma el evento sucedido en 2015, cuando el SIL movilizó a su favor un reciente cambio legislativo de 2014 (Ley 20.760 o “Fin al Multirut”) que, mediante un acuerdo con la empresa en el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, estableció que las cinco razones sociales de Walmart Chile debían ser consideradas como un solo empleador, por lo que se les permitió a los trabajadores negociar simultáneamente con los cinco formatos, es decir, directamente con Walmart Chile. Así, si en 2012 y 2013 el SIL tuvo que negociar por separado para cada razón social, en 2015 pasó a negociar simultáneamente, firmando un contrato colectivo único a dos años. Esta forma de negociación unitaria se repitió en 2017 y la organización espera que se repita en 2019.

En sus negociaciones colectivas, los sindicatos no solo movilizan la institucionalidad que se los permite, sino que también a sus socios, tanto de manera pasiva como activa. Pasivamente, el número de trabajadores representados por un sindicato influye en qué tan en serio toma a la organización la contraparte. Esta es la base del poder asociativo (Schmalz, 2017): mientras más trabajadores son representados por la organización sindical, más poder tiene. Pero como han señalado los mismos autores de los recursos de poder (Schmalz *et al.*, 2018), el poder asociativo no solo implica el número de trabajadores afiliados, como podría sostenerse



desde una perspectiva de representatividad sindical neoliberal (Gutiérrez Croco, 2016), objetivada en artefactos como el Plan Laboral Chileno (Piñera, 1992). El poder asociativo, entre otras cuestiones, emerge también por la disposición y acción de los mismos socios. En los momentos de negociación, tanto en el SIL como en la FTW — como se verá—, es cuando los socios más participan y es cuando se puede observar un mayor funcionamiento orgánico-burocrático por parte de las organizaciones. Particularmente destaca que el SIL, en sus últimas negociaciones, haya movilizado fuertemente a sus socios en acciones disruptivas, en un sentido “normativo”, transgrediendo la “cotidianeidad” y “tranquilidad” del territorio laboral supermercadista. Durante el desarrollo de estas negociaciones hubo constantes amenazas de huelga por parte del SIL, como también los trabajadores aprobaron la huelga legal, pero su uso finalmente no fue necesario. Además, mientras se daban las negociaciones, los trabajadores, junto a la batucada SIL, protestaron en diferentes locales de la empresa, realizaron “paros de cajas” y cortaron algunas calles en el centro de Santiago, donde incluso se enfrentaron con Carabineros de Chile (véase los registros audiovisuales publicados en YouTube por la organización que se consignan en la bibliografía).

Por último, el SIL moviliza su poder social, específicamente el que emerge por el apoyo de organizaciones políticas y actores insertos en la trama estatal, muy conscientemente a través de su autodenominada “estrategia sociopolítica”.

“Tenemos un sindicato sociopolítico [...] El sindicato que se encierra en las cuatro paredes de la empresa poco va a lograr. Nosotros entendemos que hay que cambiar leyes [...] teníamos conversaciones con el Ministerio del Trabajo, la OIT, la empresa, la CUT [...] Entonces la empresa cuando ve no te ve al sindicato solo”. (Entrevista dirigente SIL)

En el marco de esta estrategia, sus vinculaciones e interacciones más relevantes han sido la participación en la estructura y actividades de la CUT y el asesoramiento por exfuncionarios de alto nivel de la Dirección del Trabajo del primer gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010), cuestión que solo es posible por la gran cantidad de recursos financieros con los que cuenta la organización, dado su alto número de socios y las relativas altas cuotas sindicales que les cobra. Destaca también el apoyo político que le dieron a la expresidenta Bachelet en 2013 por las reformas “pro-trabajadores” que comprometió, en específico la “reforma laboral” que entró en vigor en 2017. Al final del segundo mandato de Bachelet, el SIL tuvo su esperada negociación de 2017 con la nueva legislación que supuestamente venía a emparejar la cancha a favor de los trabajadores en materia laboral. Falso o cierto, el



carácter “pro-trabajadores” de la reforma, el hecho es que esta coyuntura le fue útil al SIL, pues parte importante del capital político de la Nueva Mayoría se jugaba en que la nueva legislación efectivamente fuese beneficiosa para los trabajadores y fomentara el diálogo social (evitase la huelga, pero a la vez garantizara su uso efectivo). Según comentan los dirigentes del SIL, los buenos resultados de su negociación se deben precisamente a esta coyuntura, que hizo que políticos de la Nueva Mayoría presionaran a las partes a llegar a un acuerdo satisfactorio: si la negociación de uno de los sindicatos más grandes del país no era exitosa, la reforma laboral del gobierno era un fracaso.

En cuanto a la FTW, si bien surge como proyecto a fines de 2008, y formalmente en 2010, sus bases históricas simbólicas y organizacionales pueden encontrarse en una serie de sindicatos de local y de conflictos huelguísticos descentralizados que comienzan a emerger en los distintos locales de D&S-Walmart hacia 2005-2006. Algunos de estos sindicatos fueron comprados y disueltos, otros desaparecieron, otros crearon sus propias federaciones (como la FAW o la FENATRALID) y otros tantos sindicatos que protagonizaron estos conflictos fueron quienes más adelante crearían y se harían parte de la FTW, junto a otros sindicatos sin experiencias “disruptivas”, que se sumaron luego.

De las ocho huelgas encontradas mediante el análisis de prensa en el periodo 2006-2011, la de 2008 en el local Líder de Gran Avenida de Santiago es la que más destaca, pues el sindicato que la agenció fue uno de los protagonistas iniciales de la FTW: “La primera huelga fue el 2008, y la enfrentó solo este local, y así y todo logramos instalarnos con los mismos beneficios y superiores al SIL. Duró cinco días” (entrevista dirigente FTW). Tras la evaluación de la huelga y la realización de proyecciones, el sindicato de Gran Avenida —con la asesoría del CETRA¹⁸— decide que “*no podía estar más solo*”. Junto a otros cuatro sindicatos de local, los trabajadores de Walmart comenzaron a forjar su alternativa de manera “*autónoma*” al SIL, a quien definían, tanto entonces como ahora, como una organización “*proempresa*”. Entonces, los trabajadores comienzan a visitar los locales fomentando la creación de organizaciones e invitando a los sindicatos ya constituidos a unirse al proyecto de federación y a disputarle socios al SIL. A finales de 2009 llegó a agrupar a cerca de 900 trabajadores, con esta cifra se legalizó al año siguiente, en 2011 llegó a los 3.000, en 2014 a 13.000 y a cerca de 15.000 en 2018, teniendo presencia en más de 80 locales (FTW, 2016).

Desde su fundación, e incluso desde antes, en las experiencias particulares de



los sindicatos que componen la FTW, los procesos de organización sindical de la federación se han destacado (1) por movilizar el poder estructural en el lugar de trabajo mediante huelgas laborales altamente disruptivas o dañinas para la empresa —en el sentido económico— (Álvarez, 2006; Womack, 2007); esto, en el marco de (2) procesos de negociación colectiva periódicos en los cuales la FTW movilizó su poder institucional y asociativo; así también, (3) la organización ha movilizó su poder social-movimientista (Tattersall, 2013), particularmente desde 2015, cuando emerge con fuerzas el Movimiento de Trabajadores por No + AFP¹⁹, participando de forma comprometida en su orgánica y en sus actividades.

Las dos huelgas protagonizadas por la FTW, como organización en cuanto tal, tuvieron lugar en 2014 y se dieron en el marco de procesos de negociación colectiva reglada. La primera involucró a cerca de 3.000 trabajadores (mayo), mientras que la segunda a 8.000 (2014). Ambas fueron “cortas y potentes”, durando, por ejemplo, la segunda siete días, con la cual los trabajadores lograron cerrar 50 locales (entrevista dirigente FTW). El uso de la estrategia huelguística por parte de la FTW para potenciar sus negociaciones es estratégico en dos sentidos: (a) solo ha usado esta estrategia en ciertas ocasiones de negociación colectiva reglada. Pese a eso, siempre amenaza a Walmart con la posibilidad de efectivamente parar el trabajo, cuestión que se vuelve bastante posible en las expectativas del empleador, en tanto ya “sufrió” la huelga en ciertos momentos. (b) La FTW hace huelgas “cortas” pero “potentes”. Es decir, trata de demostrar todo su poder, estructural, asociativo y también social, en unos pocos días, por lo que articula la huelga con la movilización activa de sus socios, protestas, alianzas con otros sindicatos y apoyo de figuras públicas, entre otras acciones.

Para entender a cabalidad estas huelgas, es necesario remitirse a las negociaciones en las que se incrustan, las cuales buscaban mejorar las condiciones salariales de los socios de la FTW y, se enmarcaron en una serie histórica de negociaciones colectivas siempre cambiantes: 2009, 2010 y 2011, negociaciones por locales; 2012, negociaciones por locales, pero en paralelo; 2013 y mayo 2014, negociaciones por locales para homologar lo alcanzado en 2012; diciembre 2014, gran negociación nacional, un contrato para cada una de las 5 razones; 2015, cinco negociaciones de homologación; 2016, gran negociación nacional, un solo contrato; y 2018, gran negociación nacional, un solo contrato.

Como se observa, en los primeros años de constituida la federación, esta solo les sirve a los sindicatos de local como espacio de alianza y de apoyo mutuo, pues las negociaciones se dan por local y en tiempos diferentes²⁰. En 2012, antes de la



simplificación de las razones sociales de Walmart, los sindicatos de la FTW negocian contratos particulares, aunque en el mismo momento, habiendo programado previamente las fechas de vencimiento de los contratos. En 2013 y mayo de 2014, negocian sindicatos de local nuevos, que buscan llegar a los mismos resultados económicos alcanzados por la federación en 2012 (Contreras, 2015). Y en diciembre de 2014, debido a los cambios en la estructura empresarial, la FTW negocia como representante de sus sindicatos con los cinco nuevos formatos de Walmart, cuestión que se repite en 2016 y 2018, pero estas últimas veces se firma un solo contrato para los cinco formatos.

Mediante la movilización de su poder social movimientista, la FTW deja de lado sus objetivos inmediatos de desprecuarización salarial, mediante la obtención de una mayor tajada de las ganancias de Walmart para sus trabajadores. Con esta estrategia, la organización busca representar y movilizar intereses más allá de sus propios afiliados, buscando “transgredir los espacios de acción propios del trabajo”, generando “alianzas y redes con otras organizaciones y movimientos sociales” (Julián Véjar, 2017: 293). La FTW se ha involucrado fuertemente en la Coordinadora de Trabajadoras NO + AFP y en el mismo movimiento social que busca ponerles fin a estas administradoras de los fondos de pensiones, seis grandes empresas privadas monopólicas que comenzaron a operar durante la dictadura cívico-militar chilena, las cuales se apropian mensualmente de un 10 por ciento del salario de todos los trabajadores del país, con la excusa de asegurar sus pensiones de vejez (Rozas y Maillet, 2019). Este movimiento, y la FTW mediante su participación en él, buscan desprecuarizar la seguridad social en Chile, en un contexto en que incluso los “cubiertos” o “cotizantes” en el sistema sufren la precariedad. Aún el movimiento no ha alcanzado resultados legislativos o económicos que desprecuaricen el sistema de pensiones en Chile, pero sí ha ejercido un rol determinante en el desplazamiento hacia la izquierda, en lo que refiere a las pensiones, del sentido común y la opinión pública en el país.

2. *El caso de las trabajadoras domésticas asalariadas: SINTRACAP*²¹. La historia del SINTRACAP, que agrupa a las “trabajadoras domésticas asalariadas” o “trabajadoras de casa particular” de Chile, es larguísima, en tanto la organización tiene sus orígenes en 1947. Desde esa fecha hasta ahora el sindicato se ha mantenido activo, atravesando y sobreviviendo a múltiples coyunturas políticas y económicas que, si bien a veces han potenciado su desarrollo, otras tantas lo han limitado (Quay



Hutchison, 2013; SINTRACAP, 1989). La última coyuntura desfavorable que vivió el sindicato fue la dictadura militar chilena (1973-1989), la cual restringió la movilización opositora de los trabajadores y bloqueó el acceso de los sectores populares al Estado, coartando así una de las constantes y principales estrategias del SINTRACAP a lo largo de su historia: la movilización de su poder político. Recién a inicios de los 90, cuando el sistema político vuelve a abrirse a las demandas de los sectores populares —al menos parcialmente—, las trabajadoras de casa particular (TCP) comienzan a lograr modificaciones legales a su favor, que poco a poco irán mejorando sus condiciones de trabajo e igualando sus regímenes de trabajo a los de los otros trabajadores del país. La última de estas modificaciones ocurrió en 2014, y fue obtenida por las trabajadoras a partir de la movilización del poder político, el poder institucional-internacional y el poder social. Antes de analizar estas estrategias es necesario describir las debilidades estructurales de la TCP y los efectos desprecuarizantes de la Ley 20.786 (2014).

Los procesos de trabajo de las TCP se encuentran “descentrados” y “desconcentrados” en diversos territorios. Cada trabajadora suele estar empleada de forma aislada en alguno de los más de 250.000 hogares que recurren al trabajo doméstico asalariado. En específico, más del 86 por ciento de las TCP trabajan solas en el hogar que las contrata (Ministerio de Desarrollo Social, 2018). No hay una unidad empleadora que contrate y reúna a las trabajadoras en un mismo lugar, al estilo del trabajo clásico reunido en la “fábrica fordista”, de ahí que frente a cualquier problema o intento de resistencia en el proceso de trabajo, la trabajadora se encuentra sola frente a un empleador(a) y su eventual familia. El proceso de trabajo de casa particular no les permite a las trabajadoras crear lazos de cooperación y solidaridad en el mismo trabajo, estos deben construirlos hacia afuera de este proceso, con una serie de esfuerzos y tiempos extras (Del Campo y Ruiz, 2013). Esta característica, junto a la preminencia de relaciones laborales personalistas en los hogares (Valenzuela y Sánchez, 2012), la existencia de trabajadoras puertas adentro (7,7 por ciento), de trabajadoras migrantes (10,4 por ciento) e informales contractualmente (46 por ciento), ayudaría a explicar la dificultad para las TCP de organizarse y, por ende, la bajísima tasa de sindicalización a la que llegan (0,2 por ciento, según la CASEN 2017). Pese a este bajo poder asociativo, como se verá, las organizaciones de TCP han movilizado otros poderes y han buscado formas de representatividad distintas a la “neoliberal”, que se centra únicamente en el número de socios afiliados (Gutiérrez Crocco, 2016).



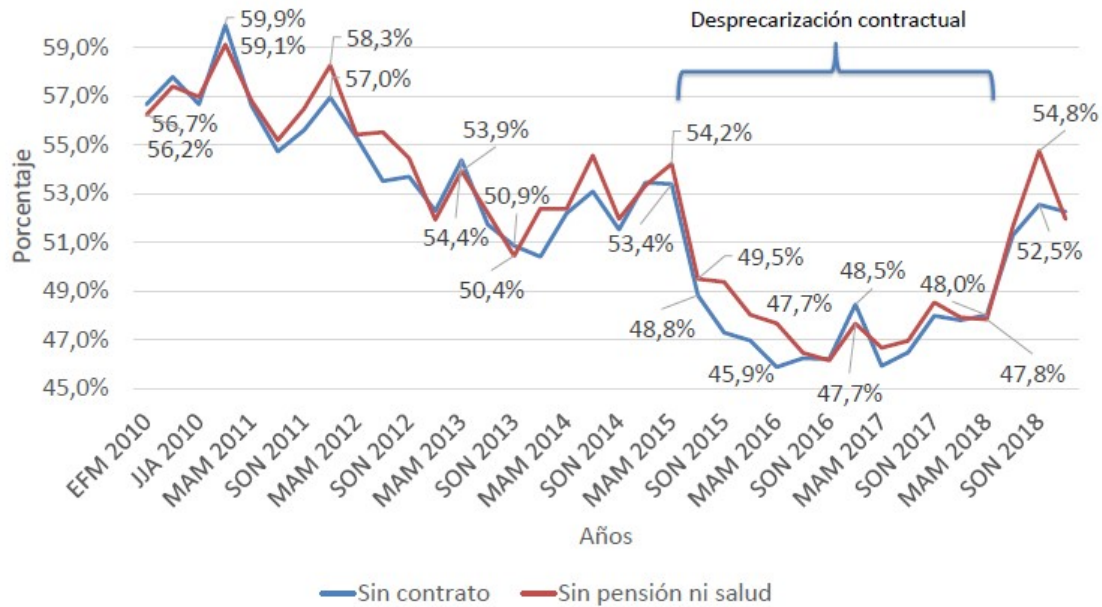
“yo le digo nacional (al sindicato), porque no es una cuestión de socia, porque pagan cuotas, nosotras trabajamos para todas las trabajadoras de casa particular, no es solamente para las socias que están aquí con sus cuotas al día, que son alrededor de 200 trabajadoras”. (Entrevista dirigente SINTRACAP.)

Por último, este mismo bajo poder asociativo de las TCP les impide movilizar poderes como el estructural, pese a que el trabajo doméstico es un trabajo de “reproducción”, que es condición del trabajo definido como “productivo” (Federici, 2018) y un elemento clave en la reproducción misma del orden social (Schmalz, 2017). Estas perspectivas teóricas optimistas son relativizadas desde la experiencia histórica de los sindicatos de trabajadoras de casa particular de Chile. En el país, las TCP nunca han convocado a una huelga laboral, solo han llamado a marchas y a concentraciones en el último tiempo, las cuales en general son los domingos (día libre para las TCP) y han convocado a pocas trabajadoras —si se les compara con marchas de otros trabajadores (entrevista dirigente SINTRACAP).

La última modificación legal obtenida por el gremio de TCP, la Ley 20.786, ha sido una de las más importantes reformas para el gremio, en tanto desprecariza la labor de las TCP en términos salariales, de carga de trabajo y de seguridad social. La Ley 20.786 obliga a la formalización contractual de la relación laboral entre las TCP y sus empleadores²², lo que les permite a las primeras gozar de indemnización a todo evento en caso de que la relación laboral termine y poder acceder a la salud y a pensiones de vejez²³. En el Gráfico 1 se puede observar la disminución de la informalidad contractual y de cotizaciones desde marzo de 2015, cuando la Ley entra en vigor²⁴.



Gráfico 1. Informalidad en el sector de las trabajadoras de casa particular: porcentaje de trabajadoras sin contrato y sin pensiones ni salud (2010-2019).



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

La nueva legislación también obliga a las partes a negociar y a especificar en el contrato de trabajo individual las labores por las que se contrata a la TCP; garantiza la no obligación para la trabajadora de usar delantal afuera del hogar; obliga al empleador a realizar el pago de salario en moneda de curso legal, sin descontar alojamiento y comidas al sueldo de la trabajadora; disminuye la jornada laboral de las TCP puertas afuera de 72 a 45 horas semanales, limita las horas extra que pueden realizar a 15 a la semana (voluntarias y con un recargo de un 50 por ciento de su valor) y tienen los domingos como días libres; y les asegura a las TCP puertas adentro un descanso mínimo diario de 12 horas (8 horas ininterrumpidas) y les asegura los días sábados y domingos libres (el sábado puede ser fraccionado o cambiado por mutuo acuerdo de las partes).

La desprecarización que logró el SINTRACAP en 2014 con la aprobación de la Ley N°20.786 no se entiende sin la acción sindical concertada de las trabajadoras del gremio. El proceso de organización sindical que dio como resultado la mencionada modificación legal tiene sus orígenes en 2010, cuando las trabajadoras movilizaron principalmente tres recursos de poder con sus estrategias sindicales: (1) el poder internacional-institucional, mediante la participación con la CONLACTRAHO²⁵ en la



OIT, lo que les permitió conseguir la aprobación del Convenio 189, con el cual posteriormente presionaron al Estado de Chile; (2) el político, mediante la participación en instancias de discusión parlamentarias, en mesas de trabajo con el Ejecutivo y a través del apoyo a la candidata presidencial que apoyaba sus demandas; y (3) el social-sindical, pues todo el proceso de organización sindical no lo llevó a cabo de forma aislada el SINTRACAP, sino que en alianza con los SINTRACAP de regiones y con otras dos organizaciones del gremio (ANECAP y SINDUCAP)²⁶.

La CONLACTRAHO ha sido una herramienta organizacional de carácter internacional muy útil para los sindicatos de TCP de los diversos países de América Latina y el Caribe. La organización les ha permitido sobrellevar la fragilidad de sus organizaciones —en general pequeñas y poco burocráticas—, fortaleciéndose por medio de una organización a escala regional. Además, mediante la participación en esta organización, después de un fuerte *lobby* político internacional, muy bien descrito por Goldsmith (2013), las TCP consiguieron en 2011 la aprobación del Convenio 189 por parte de la OIT, que les garantiza descansos, salario mínimo y formalidad contractual, entre otras cuestiones, a las TCP de los países que ratifican el convenio. Las trabajadoras de Chile movilizaron este convenio internacional a su favor para concretar sus demandas frente al Estado, en tanto el gobierno de Chile votó a favor del Convenio en la OIT en 2011 (Goldsmith, 2013; OIT, 2018). El Convenio les permitió a las TCP tener un respaldo en la normativa internacional, un referente de lo que debiese ser “justo” o “decente”, para embarcarse en la lucha política por la obtención de la Ley 20.786 en 2014.

Las alianzas que estableció el SINTRACAP en su proceso de organización sindical para conseguir la aprobación de la Ley no solo fueron de carácter internacional con la CONLACTRAHO, también implicó una alianza constante y la definición de un petitorio único con otras dos organizaciones de trabajadoras asalariadas domésticas del país: la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) y el Sindicato Único de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUCAP), con las cuales crearon la entonces llamada “Coordinadora de Trabajadoras de Casa Particular”. Además, el SINTRACAP solidificó sus vínculos con sus “organizaciones hermanas” o “filiales” de cerca de diez diferentes regiones del país, creando en 2013 la Federación de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP).

La última y más importante estrategia desarrollada por el SINTRACAP y las otras organizaciones mencionadas para conseguir sus demandas fue la movilización



del poder político. Entre 2011 y 2014, las organizaciones realizaron una intensa actividad política —mesas de negociación con el Ejecutivo, presencia en tribunas del Congreso, participación en mesas de trabajo de las Cámaras— para conseguir la aprobación de la Ley 20.786, como bien se puede constatar en la “Historia de la Ley” de la Biblioteca del Congreso Nacional (2015). Esto, junto al *lobby* político, también aparece en el discurso de una de las dirigentas de la organización:

“Cuando íbamos al parlamento, íbamos oficina a oficina, dejamos cartas pidiendo el apoyo de cada diputado y senador, con la ministra, y así fuimos trabajando. Muchas veces fuimos a exponer al senado a decir por qué nosotras queríamos tener una jornada laboral que en pleno siglo XXI estaba tan esclavizada, era una esclavitud moderna”. (Entrevista a dirigente SINTRACAP.)

Si bien las trabajadoras comenzaron su proceso de organización sindical sosteniendo mesas de trabajo con el gobierno de derecha del presidente Piñera, que tomó parcialmente sus demandas, no fue hasta la llegada del gobierno de centroizquierda de la Nueva Mayoría en 2014 que su petitorio fue incluido satisfactoriamente por el proyecto de ley ingresado para su discusión parlamentaria. A cambio de este avance legislativo, previamente, el año de las elecciones (2013), la FESINTRACAP le entregó su apoyo a la presidenta Bachelet, movilizándolo votos a su favor y declarando su apoyo públicamente.

“El 2013, cuando se estaban preparando para las elecciones tanto parlamentarias como presidenciales, entonces le entregamos a cada uno de los candidatos, que vinieron aquí a nuestro sindicato, le entregamos nuestro proyecto. Con esto nos comprometimos con la presidenta Michelle Bachelet. Ella dijo que si llegaba al gobierno se comprometía, iba a hacer efectivo tanto el proyecto que teníamos como el convenio 189 de la OIT. Así fue po”. (Entrevista dirigente SINTRACAP.)

Conclusiones

A lo largo del artículo, se han presentado analíticamente las principales estrategias desarrolladas por la FTW, el SIL y el SINTRACAP en sus “procesos de organización sindical” recientes (2010-2018). En este análisis, se han descompuesto las estrategias sindicales en los distintos “recursos de poder” en los que se basan, y se han relacionado estas estrategias con las “debilidades estructurales” desde las cuales los trabajadores se organizan y con los resultados de la acción sindical sobre las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores (“desprecarización”). Es decir, se ha intentado relacionar los tres “componentes” básicos de los procesos de



organización sindical.

A modo de síntesis, en los procesos de organización sindical estudiados, los sindicatos movilizan los siguientes poderes con sus estrategias: (1) el institucional y asociativo, mediante periódicas negociaciones colectivas, con las cuales los trabajadores buscan principalmente desprecarizar sus salarios (SIL y FTW); (2) el social-político, a partir de alianzas con los gobiernos de turno, la participación en mesas de trabajo con el Ejecutivo, la realización de *lobby* y/o la participación en instancias de discusión parlamentarias, buscando la aprobación de reformas que mejoren las condiciones laborales y de empleo de los trabajadores (SIL y SINTRACAP); (3) el estructural en el lugar de trabajo, mediante huelgas laborales que buscan disrumpir el proceso productivo capitalista (dañar a la empresa) y colocar a los trabajadores en una mejor posición de negociación (FTW); (4) el social-movimientista, participando en la orgánica y en actividades de movimientos sociales cuyas demandas van más allá de lo inmediatamente laboral, como el Movimiento No + AFP, que busca desprecarizar la seguridad social en Chile (FTW); (5) el institucional-internacional, mediante la movilización de códigos o convenios respaldados por organizaciones supraestatales internacionales, con el fin de presionar a los gobiernos de turno por modificaciones en la legislación del Estado que promuevan la desprecarización de aspectos del trabajo (SINTRACAP); y (6) el social-sindical, mediante la búsqueda de apoyo y el establecimiento de coordinaciones con otros sindicatos de trabajadores, eventualmente superando divisiones históricas que debilitan al movimiento sindical (SINTRACAP).

Con el desarrollo de estas estrategias sindicales, los trabajadores y trabajadoras de los tres casos estudiados han demostrado que, pese a la serie de limitantes y debilitantes estructurales de sus trabajos, consiguen organizarse e ir desprecarizando ciertos aspectos de sus trabajos, o al menos lo intentan en aquellos casos en los que la desprecarización se torna más compleja pues implica la recuperación de derechos sociales y el fin de actores socioeconómicos como las AFP.

El análisis de estos tres casos nos lleva a superar las tipologías y los clivajes ahistóricos y poco precisos, como el que distingue entre un “viejo” y un “nuevo” sindicalismo en el marco de la revitalización sindical chilena (2006-actualidad). Los tres casos estudiados, todos contemporáneos y ejemplos de sindicatos “revitalizados”, que han desarrollado poder y modificado las estructuras del trabajo en diferentes ámbitos, tienen características tanto “novedosas” como “tradicionales”, que combinan las características más “moderadas”, de “negocio” o “de integración” del sindicalismo,



con las más “militantes”, “sociales” o “clasistas” (Ross, 2012; Hyman, 2001). Por ejemplo, mientras el SINTRACAP es una organización que tiene más de 70 años de historia, que organiza a un gremio existente desde la fundación de Chile y que ha estado históricamente precarizado, sus estrategias sindicales combinan cuestiones propias del sindicalismo latinoamericano del siglo XX, como la búsqueda de influir en el proceso de elaboración de políticas públicas y sumarse a las tendencias de modernización e integración social (CEPAL, 1963), con cuestiones más propias del siglo XXI, como la generación de alianzas internacionales con sindicatos de otros países y la movilización de tratados internacionales sobre trabajo doméstico²⁷. Así también, mientras la FTW organiza a los trabajadores del *retail*, uno de los casos típicos del trabajo del siglo XXI (Silver, 2005), sus estrategias se han basado en la disrupción de la producción, una de las estrategias de presión más clásicas de los trabajadores y del mundo industrial (Álvarez, 2006), y en la participación de movimientos sociales como el que busca el fin de las aseguradoras de pensiones privadas, actores socioeconómicos que solo han existido en los regímenes neoliberales, como el que impera en el Chile actual (Rozas y Maillet, 2019).

La caracterización y análisis de los casos sindicales, como lo son el SINTRACAP, la FTW y el SIL, debe ir más allá de la descripción densa y de colocarles etiquetas genéricas como “viejo” o “nuevo” sindicalismo, o subsumirlos bajo una tipología como sindicalismo de mercado, integración o de clase. En el presente artículo, se ha presentado y probado un marco que pretende analizar a los sindicatos a partir de sus estrategias y los poderes que son movilizados por ellas, relacionando estas estrategias con las estructuras del trabajo que las constriñen y con las estructuras del trabajo que pretenden transformar. El desafío es continuar estudiando la emergencia y el rendimiento de las estrategias aquí estudiadas, y de otras estrategias sindicales en otros sectores de trabajadores precarizados y debilitados por tendencias estructurales, para, así, cooperar en el desarrollo y fortalecimiento de estos actores y de los estudios del trabajo en Chile y América Latina, ojalá bajo concepciones teóricas comunes, para que a futuro el diálogo y la comparación entre casos sea posible.

Referencias bibliográficas



- ABARCA, M. (2016). *Relación entre trabajo y salud. Significados y prácticas en trabajadores de supermercados*. Tesis de Licenciatura en Sociología. Universidad de Chile, Santiago.
- ADĂSCĂLIȚEI, D. y GUGA, S. (2015). "Negotiating agency and structure: Trade union organizing strategies in a hostile environment". *Economic and Industrial Democracy*, 38-3, 473-494.
- AGUILAR, O. (2017). Introducción. En O. Aguilar, H. Henríquez y D. Pérez, *Huelgas laborales en Chile*, pp. 15-33. Santiago: Editorial Universitaria.
- ÁLVAREZ, E. (2006). "Apuntes sobre la huelga y el daño". *Revista de Derecho Laboral*, 2, 413-422. Recuperado en: <http://www.rubinzal.com.ar/libros/derecho-colectivo/3174/> [consulta: febrero de 2019].
- ÁLVAREZ, R. (2017). Las políticas laborales de la dictadura militar. En J. Ponce, C. Santibáñez y J. Pinto, *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*, pp. 47-85. Valparaíso: América en movimiento.
- ANDRADE, V.; DIAZ, F.; MONTENEGRO, B.; RATTO, N.; y OLIVARES, D. (2018). *Mecanismos de control en la relación de trabajo de casa particular desde una perspectiva feminista. El caso de la Región Metropolitana y de Los Lagos. Informe de resultados*. Fondo de Iniciación a la Investigación Estudiantil DAE FACSO, Universidad de Chile. Mimeo.
- ARAVENA, A. (2016). La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014). En E. De la Garza Toledo (ed.), *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*, pp. 103-126. Barcelona: Anthropos.
- ATZENI, M. (2016). "Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires". *Labor History*, 57-2, 193-214.
- AYALA, J. y RATTO, N. (2018). "Estrategias sindicales en dos grandes empresas fragmentadas y filiales de Coca-Cola en Chile". *Sociología del Trabajo*, 94, 63-87. Recuperado en: <https://doi.org/10.5209/STRA.63264> [consulta: febrero de 2019].
- BANK, C. (2017). *Building Power from Below: Chilean Workers Take On Walmart*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- BIELER, A. (2018). "Agency and the Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production". *Global Labour Journal*, 9-2, 243-248.
- BOCCARDO, G. y RUIZ, C. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago: El Desconcierto.



- BURAWOY, M. (1985). *The politics of production: Factory regimes under capitalism and socialism*. Brooklyn, NY: Verso Books.
- BURAWOY, M. (2012). "Manufacturing Consent revisited". *La nouvelle revue du travail* [En línea], 1, 10 de diciembre. Recuperado en: <http://journals.openedition.org/nrt/143> [consulta: febrero de 2019].
- CAAMAÑO ROJO, E. (2016). "Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 46-1, 381-406.
- CALDERÓN, R. (2008). Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre. En Á. Soto, *Flexibilidad laboral y subjetividades*, pp. 111-133. Santiago: LOM.
- CAMPBELL, S. (2018). *Border Capitalism, Disrupted: Precarity and Struggle in a Southeast Asian Industrial Zone*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- CAMPUSANO, K.; GAUDICHAUD, F.; OSORIO, S.; SEGUEL, P.; y URRUTIA, M. (2017a). "Conflictividad laboral y politización en los procesos de trabajo. Una propuesta teórica para el análisis de la trayectoria reciente del movimiento sindical chileno". *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En línea], Questions du temps présent, 6 de junio. Recuperado en: <http://journals.openedition.org/nuevomundo/70626> [consulta: febrero de 2019].
- CAMPUSANO, K.; GAUDICHAUD, F.; OSORIO, S.; SEGUEL, P.; y URRUTIA, M. (2017b). "Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el «neoliberalismo maduro», 1989-2015". *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En línea], Questions du temps présent, 6 de junio. Recuperado en: <http://journals.openedition.org/nuevomundo/70639> [consulta: febrero de 2019].
- CEPAL. (1963). *El desarrollo de América Latina en la posguerra*. Mar del Plata: SOLAR.
- CLARK, P. F. (2013). *Building more effective unions*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- COLLER, X. (2000). *Estudios de caso*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CONTRERAS, P. (2015). *Estudio descriptivo del proceso de organización sindical de los trabajadores de retail supermercadista afiliados al sindicato Líder n° 40 de Valparaíso*. Tesis de Licenciatura en Antropología. Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- DE LA GARZA, E. (2005). Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado.



En E. De la Garza, *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, pp. 9-17. Buenos Aires: CLACSO.

DE LA GARZA, E. (2011). "La revitalización del debate del proceso de trabajo". *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 16-26, 7-35.

DEL CAMPO, A. y RUIZ, S. (2013). "Empoderamiento de Trabajadoras de Casa Particular Sindicalizadas". *Psykhe*, 22-1, 15-28.

FEDERICI, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficante de Sueños.

FREGE, C. y KELLY, J. (eds.) (2004). *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.

FRANK, V. (2017). Políticas sin política: el fracaso de la concertación social en el Chile democrático, 1990-2000. En J. Ponce, C. Santibáñez y J. Pinto, *Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*, pp. 87-126. Valparaíso: América en movimiento.

GOLDSMITH, M. (2013). "Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar". *Revista de Estudios Sociales*, 45, 233-246.

GUTIÉRREZ CROCCO, F. (2016). "¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile". *Polis, Revista Latinoamericana* [En línea], 43, 9 de junio. Recuperado en: <http://journals.openedition.org/polis/11749> [consulta: febrero de 2019].

HAMANN, K. y KELLY, J. (2003). Union Revitalization through Political Action? Evidence from Five Countries. En Adrienne E. Eaton (ed.), *Industrial Relations Research Association: Proceedings of the 55th Annual Meeting*, pp. 105-112. Washington, DC: IRRA.

HARVEY, D. (2014). *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*. Quito y Madrid: IAEN y Traficantes de Sueños.

HENRÍQUEZ, R. (2017). *Sindicatos interempresa en Chile. Panorámica actual y acción sindical en sectores y casos seleccionados*. Santiago: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

HYMAN, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. Madrid: Hermann Blume.

HYMAN, R. (2001). *Understanding European trade unionism. Between market, class and society*. London: Sage.

JULIÁN VÉJAR, D. (2017). "Características organizacionales del sindicalismo en Chile. Investigación-acción en sindicatos de la Región de la Araucanía". *Revista Mexicana de*



Ciencias Políticas y Sociales, 63-232, 269-300.

JULIÁN VÉJAR, D. (2018). "Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile". *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17-1, 1-13.

MARX, K. (2011). *El capital: crítica de la economía política. Tomo I, libro I: El proceso de producción del capital*. Santiago: LOM. (Edición original, 19867.)

NEILSON, B. y ROSSITER, N. (2008). "Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception". *Theory, Culture & Society*, 25-7/8, 51-72.

PÉREZ, D. y LINK, S. (2018). "Control territorial en la disputa del proceso de trabajo: sindicalismo chileno en empresas de minería versus supermercados". *Política y Sociedad*, 55-2, 575-596.

PIÑERA, J. (1992). *La revolución laboral en Chile*. Santiago: Zig-Zag.

QUAY HUTCHISON, E. (2013). "Identidades y alianzas: el movimiento chileno de las Trabajadoras de Casa Particular durante la Guerra Fría". *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [En ligne], 11 de abril. Recuperado en: <http://journals.openedition.org/nuevomundo/65303> [consulta: febrero de 2019].

RAMOS, C. (2009). *La Transformación de la empresa chilena: una modernización desbalanceada*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

RATTO, N. (2018). "El poder de los trabajadores como factor explicativo de los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado de Chile (2006-2016)". *Academia y Crítica*, 2. Recuperado en: <http://revistas.academia.cl/index.php/academiaycritica/article/view/585> [consulta: febrero de 2019].

RATTO, N. (2019). *Sindicatos contra la precariedad laboral. Análisis de tres "procesos de organización sindical" de trabajadores estructuralmente débiles en Chile: los casos del trabajo doméstico asalariado y del retail supermercadista*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Recuperado en <http://repositorio.conicyt.cl/handle/10533/235111> [consulta: febrero de 2019].

ROSS, S. (2007). "Varieties of Social Unionism: towards a framework for comparison". *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 11, 16-34.

ROSS, S. (2012). Business unionism and social unionism in theory and practice. En S. Ross y L. Savage (eds.), *Rethinking the politics of labour in Canada*, pp. 33-46. Black Point, NS, y Winnipeg, MB: Fernwood Books Ltd.

ROZAS, J. y MAILLET, A. (2019). "Entre marchas, plebiscitos e iniciativas de ley: innovación en el repertorio de estrategias del movimiento No Más AFP en Chile (2014-



2018)". *Revista Izquierdas*, 48, 1-21.

SCHMALZ, S. (2017). "Los recursos de poder para la transformación sindical". *Nueva Sociedad*, 272, 19-41.

SCHMALZ, S.; LUDWIG, C.; y WEBSTER, E. (2018). "The Power Resources Approach: Developments and Challenges". *Global Labour Journal*, 9-2, 113-134.

SCHMALZ, S.; LUDWIG, C.; y WEBSTER, E. (2019). "Power Resources and Global Capitalism". *Global Labour Journal*, 10(1).

SILVER, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.

TATTERSALL, A. (2013). *Power in coalition: Strategies for strong unions and social change*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

THOMPSON, P. (2010). "The capitalist labour process: Concepts and connections". *Capital & Class*, 34-1, 7-14.

UGARTE, J. L. (2016). *Huelga y derecho*. Santiago: Thomson Reuters.

VALENZUELA, M. E. y SÁNCHEZ, S. (2012). Trabajo doméstico e identidad: Las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile. En A. Cárdenas, F. Link y J. Stillerman, *¿Que significa el trabajo hoy?*, pp. 149-162. Santiago: Catalonia.

VENNESSON, P. (2013). Estudios de caso y seguimiento de procesos: teorías y prácticas. En *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales: una perspectiva pluralista*, pp. 237-254. Madrid: Akal.

WOMACK, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México: FCE.

WRIGHT, S. C.; TAYLOR, D. M.; y MOGHADDAM, F. M. (1990). "Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest". *Journal of Personality and Social Psychology*, 58-6, 994-1003.

Documentos

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. (2015). *Historia de La Ley 20.786*. Recuperado en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4369/> [consulta: febrero de 2019].

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (de Chile). (2015). *ENCLA 2014. Informe de resultados octava encuesta laboral*. Santiago.

FTW. (2016). *Contrato Colectivo FTW*. Recuperado en: https://drive.google.com/drive/folders/1PsA_8883zSOIo8pEvCrpp7CnT-zHmw_B [consulta: febrero de 2019].



FTW. (2018). *Contrato Colectivo FTW*. Recuperado en: <https://drive.google.com/drive/folders/1NasIMWMyiLqerXL7cChFMCHfvQSCmm7a> [consulta: febrero de 2019].

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (de Chile). (2014). *Encuesta CASEN 2013*. Recuperado en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl> [consulta: febrero de 2019].

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (de Chile). (2018). *Encuesta CASEN 2017*. Recuperado en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl> [consulta: febrero de 2019].

OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES. (2018). *Informe de huelgas laborales 2017*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES).

OIT. (2018). *Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio*. Recuperado en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO [consulta: febrero de 2019].

SIL. (2018). *Somos*. Recuperado en: <https://www.silwalmart.cl/somos/> [consulta: febrero de 2019].

SIL. (2015). *Contrato Colectivo SIL*. Contrato facilitado por la organización al autor.

SIL. (2017). *Contrato Colectivo SIL*. Contrato facilitado por la organización al autor.

SINTRACAP. (1989). *Cuadernillo de antecedentes históricos de SINTRACAP*. Área metropolitana. 22 de agosto.

WALMART CHILE. (2016). *Reporte de Responsabilidad Corporativa*. Santiago. Recuperado en: <https://www.scribd.com/document/412184639/Walmart-Chile-2016-Reporte-de-Responsabilidad-Corporativa> [consulta: febrero de 2019].

WALMART CHILE. (2018). *Encuentra tu local*. Recuperado en: <https://www.walmartchile.cl/contenidos/locales> [consulta: febrero de 2019].

Videos del Sindicato Interempresa Lider (2017)

Acción paro de cajas en Lider Express San Martín. Recuperado en: <https://www.youtube.com/watch?v=kKLVSRMt3Vw> [consulta: febrero de 2019].

¡El sindicato más grande de Chile alza la voz! Recuperado en: <https://www.youtube.com/watch?v=38USy1Vu6Yw> [consulta: febrero de 2019].

Comienza negociación colectiva más grande de Chile. Recuperado en: https://www.youtube.com/watch?v=nW7f_qjCPsQ [consulta: febrero de 2019].



Notas

- ¹ Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular.
- ² Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores en Walmart Chile.
- ³ Federación Nacional del Trabajador Walmart.
- ⁴ Mecanismo electoral creado por la dictadura que le permitía a la derecha política tener una sobrerrepresentación parlamentaria.
- ⁵ Algunas de estas entrevistas fueron realizadas en el marco de otro proyecto de investigación en el que el autor participó, sobre condiciones de trabajo, mecanismos de control y formas de resistencia de las trabajadoras de casa particular en Chile (Andrade, Díaz, Montenegro, Ratto y Olivares, 2018). Otras entrevistas fueron producidas por Manuela Abarca (2016) y facilitadas por la autora para la tesis en la que se basa el presente artículo.
- ⁶ Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores en Walmart Chile.
- ⁷ Federación Nacional del Trabajador Walmart.
- ⁸ Federación Nacional de Trabajadores de Líder.
- ⁹ Federación Autónoma de Trabajadores de Walmart.
- ¹⁰ Federación Nacional del Trabajador Walmart.
- ¹¹ Cifra que emerge por la división de los dos millones de trabajadores de Walmart en el mundo por los más de cincuenta mil de Walmart en Chile (Walmart Chile, 2016).
- ¹² Cifra construida a partir de una base de datos de la afiliación sindical por local entregada por el sindicato.
- ¹³ Pese a que las organizaciones han logrado articular esta dispersión legal y territorial, y han conseguido negociar un solo contrato colectivo por organización que agrupa a los cinco formatos (FTW, 2016 y 2018; SIL, 2015 y 2017), con estos contratos las organizaciones no han conseguido homogenizar las condiciones de trabajo y empleo entre los cinco formatos de negocio actuales. Como se verá, actualmente los trabajadores de los formatos Líder Express e Híper Líder, por contrato colectivo, tienen beneficios que quintuplican a los que reciben los trabajadores de los formatos Ekono, aCuenta y Central Mayorista.
- ¹⁴ Revisión de contratos colectivos de la FTW (2014; 2016; 2018) y del SIL (2008; 2012; 2015; 2017). Antes de 2014 los sindicatos de la FTW negociaban autónomamente. En el Cuadro 1 se puede observar uno de los tantos beneficios asegurados por los contratos de ambas organizaciones. Este beneficio económico es de tal importancia que, por ejemplo, para un trabajador del formato Líder de antigüedad promedio de 5 a 6 años es de casi tres sueldos mínimos (\$301.000).
- ¹⁵ Nombre del holding, de capitales chilenos, controlador de Líder y Ekono, antes de que fueran comprados por Walmart.
- ¹⁶ Según datos administrativos de la Dirección del Trabajo.
- ¹⁷ Central Unitaria de Trabajadores de Chile.
- ¹⁸ Centro de Estudios del Trabajo.
- ¹⁹ Administradoras de Fondos de Pensiones. Son sociedades anónimas que tienen por objetivo administrar los fondos de pensiones de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Estas han sido crecientemente cuestionadas en el país por las grandes utilidades que consiguen, en contraposición con las bajas pensiones que reciben los jubilados y jubiladas.
- ²⁰ Como hemos mencionado, hasta 2012 cada local era una “empresa”. En 2012, Walmart Chile se adelanta a la reforma del multirut de 2014 —que se venía discutiendo desde 2008— y simplifica sus razones sociales en cinco, según sus “formatos” o “modelos de negocio”.
- ²¹ Sindicato Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular. El presente apartado ha sido desarrollado en profundidad en Ratto (2019).
- ²² Pese a esto, el 46 por ciento de las TCP declara no tener contrato de trabajo según la CASEN 2017, cifra que estaba en el 49,9 por ciento según la CASEN 2013 (Ministerio de Desarrollo Social, 2018 y 2014).
- ²³ Su administración por las AFP relativiza el carácter “asegurador” y, por ende, desprecuarizante de las pensiones.
- ²⁴ Desde el 2018 la informalidad vuelve aumentar. La organización actualmente se encuentra discutiendo y promoviendo nuevas políticas públicas para hacerla retroceder definitivamente.



²⁵ Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar.

²⁶ Con menos fuerza y constancia, las TCP también movilizaron sus poderes asociativos, con la movilización eventual de las socias en marchas de no más de 100 trabajadoras, y sus poderes sociales “de discurso” (Schmalz, 2017), mediante el aprovechamiento mediático de casos de abusos hacia las trabajadoras para ganar legitimidad ante la sociedad y la opinión pública.

²⁷ En 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por primera vez en su historia discutió y aprobó un convenio sobre el trabajo doméstico asalariado (Goldsmith, 2013).

Fecha de envío: 08 de febrero de 2019. Fecha de dictamen: 29 de abril de 2019.
Fecha de aceptación: 19 de mayo de 2019.