

La pérdida noción de clase en el sindicalismo chileno

El Ciudadano · 4 de octubre de 2017

El sindicalismo chileno no ha podido recuperar su cobertura y vigor desde el golpe de Estado y la persecución de sus dirigentes durante la dictadura. Desde los albores de la transición, y ante una clase política que destacó el mercado y a la empresa privada cual paradigma económico y cultural, el trabajador, otrora vinculado a grandes luchas sociales, ha derivado en un sujeto aislado y fragmentado. La cultura de la clase obrera ha mutado en una del mercado y el consumo.



En 1973 existían en Chile más de seis mil sindicatos con 934 mil afiliados. Un registro que llevó la tasa de sindicalización a cerca de un 40 por ciento de la población activa, techo histórico jamás recuperado. A partir de entonces, tras 17 años de dictadura y casi tres décadas de transición neoliberal, la tasa de sindicalización se halla en el otro extremo. El fenómeno es atribuible a la persecución de las organizaciones laborales y sus dirigentes durante la dictadura, que no sólo continúa sino que se profundiza durante los años de la transición. En 1990 los trabajadores chilenos registraron una tasa de sindicalización del 18 por ciento, que bajó a 14 por ciento en 2013.

La drástica y permanente caída del número de organizaciones laborales ofrece diversas interpretaciones. Desde la oficial, o funcional al *statu quo* institucional, que la relaciona con una transformación de las relaciones económicas que han minimizado las tensiones entre el capital y los trabajadores, a las políticas y culturales, que encuentran en el deterioro del sistema político al menos gran parte de las causas. La cooptación y corrupción de políticos y posteriormente de partidos completos han derivado en la extensión de este fenómeno hacia las organizaciones laborales controladas por esos partidos.

La desafección y desconfianza de los trabajadores en relación a los sindicatos es una más de las expresiones de la incorporación de la cultura del mercado en los modelos económicos y programas políticos. Una cultura, por lo demás no propia, sino global, que ha conducido a la fragmentación de la sociedad y sus organizaciones de base a niveles inéditos. Si ello ha sido y es un factor de gran consideración en gran parte del mundo, en Chile ha adquirido sesgos paralizantes. La destrucción de las organizaciones laborales y la persecución y desaparición de sus líderes durante la dictadura no halló políticas de restauración en la transición. La normativa laboral, construida por el ministro de Pinochet,

José Piñera, se ha mantenido, entre la indolencia y el deleite de la clase política, más o menos intacta pese a algunos matices.

El mercado se ha impuesto como ideología y práctica dominante. Para su funcionamiento pleno, bajo la ortodoxia neoliberal, es necesario eliminar las organizaciones sociales. Un discurso hegemónico por más de cuarenta años que tiene sus efectos en la actual concentración del poder en pocos actores políticos y económicos que ejercen un control de características totalitarias sobre el resto de la población. En el caso de los trabajadores, la fragmentación en millones de individuos inermes e ignorantes incluso de la normativa laboral, ha conducido a que el salario nacional promedio se acerque a la línea de la pobreza.

La hegemonía del mercado y la corrupción política filtrada hacia las organizaciones sindicales funcionales al modelo, como la CUT, son dos aspectos para un mismo resultado, que es la fragmentación social expresada, en este caso, en el debilitamiento progresivo de los trabajadores ante el capital. No sólo fragmentación y alejamiento, sino también inacción: la tasa de negociaciones colectivas, incluso, disminuyó desde una cobertura superior al once por ciento en 1991 a un ocho por ciento en 2013.

TIPOLOGIA SINDICAL

En este malogrado escenario, hoy podemos hallar dos tipos de sindicalismo. El entregado y funcional al sistema económico y partidario, representado por la CUT, y otro, mucho más acotado, que todavía lucha por mejorar las condiciones de los trabajadores. Una estructura en la que surge una tercera vertiente negativa, que es el sindicalismo ambiguo: una no menor cantidad de organizaciones laborales que corren tras algún beneficio, matiz bien representado hoy por la central que encabeza el ex presidente la de la CUT, Arturo Martínez. La primera y tercera clase de organización son funcionales al sistema neoliberal. Su accionar, del mismo modo que sus dirigentes, son una extensión de los partidos que han conformado el devenir político de la transición.

El que hemos mencionado como un segundo tipo de sindicalismo, cuyas bases ideológicas y culturales tienen un ancla en la Izquierda, tiene en este escenario de fragmentación problemas no menores. Ante la cultura del mercado impuesta por el pensamiento hegemónico neoliberal, que ha arrastrado y pisoteado la cultura social, esta dispersión ha hallado otros obstáculos en los trabajadores. “Aquellas organizaciones que confrontan el sistema tienen otro problema: son demasiado mesiánicas. Cada dirigente cree que tiene la razón. O te subordinas a sus planteamientos en cuanto hay que terminar con el capitalismo o eres un enemigo”, dice Manuel Ahumada Lillo, presidente de la Confederación General de Trabajadores de Chile (CGT).

“Hay dos grandes bloques”, continúa Ahumada. “Un grupo de sindicatos que se entregó y saca beneficios, que van a la OIT en Suiza y se arrogan la representación de los trabajadores. Y un sector menor que apunta a la condición de clase y desde ese rol de clase comienza un proceso de organización. Junto a ellos, hoy aparece un tercer grupo formado por oportunistas, gente que está viendo dónde sacar provecho. Esos son algunos desencantados de la CUT, pero que tampoco quieren cambiar el modelo. Se van de la CUT porque la CUT no les da espacio. Es un sindicalismo ligado a los partidos. Tienen razón de existir, nadie dice que no, pero tiene que haber una vertiente que logre aglutinar a aquellos que militando, tengan claro que los trabajadores no dependen de los partidos”.

UNA CONCEPCION CLASISTA

Manuel Ahumada y la CGT dicen suscribir la tradición de la antigua CUT de Clotario Blest, sobre un concepto de clase. Vale rememorar la declaración de principios de la Central Unica de Trabajadores de 1953: “ Que el régimen capitalista actual, fundado en la propiedad privada de la tierra, de los instrumentos y medios de producción y en la explotación del hombre por el hombre, que divide a la sociedad en clases antagónicas, explotadores y explotados, debe ser sustituido por un régimen que liquide la propiedad privada hasta llegar a la sociedad sin clases”.

Manuel Ahumada afirma: “El problema del capital, creo que no está muy claro para las organizaciones sindicales. Hay una carencia enorme de educación sindical. Estoy hablando de elementos básicos, de entender, por ejemplo, qué es el capital, la definición de empresario, de cuál es el rol que juegan los trabajadores, organizados y no organizados; es un enorme problema del que no se quiere hacer cargo ninguna organización”.

Desde el golpe de Estado se desarrolla un proceso de descomposición social, que no da tregua. A la destrucción de las organizaciones y la represión a los dirigentes se agrega la desaparición de la conciencia de clase del trabajador, como sujeto histórico. El concepto de clase obrera termina en 1973, realidad asumida por gran parte de los dirigentes sindicales.

Isolina Acosta, presidenta de Sintrac (Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas) ha relevado la condición clasista de su organización, aun cuando ha admitido que si bien han habido avances en la recuperación de algunos derechos para los trabajadores, hay una falencia cultural que se expresa en la falta de motivación y participación sindical.

Hace mucho tiempo que la organización sindical dejó de reconocerse como clase. Está el efecto de la dictadura, aun cuando la incorporación de los partidos de la antigua Izquierda en la esfera socialdemócrata y posteriormente en la neoliberal terminaron de hacer esa tarea. “No hubo capacidad de educar hacia abajo. La gran falla del sindicalismo fue carecer de instrumentos de educación a los trabajadores. El trabajador fue permeado por el discurso de la dictadura”, matiza Ahumada.

“Las organizaciones no se preocuparon de decirle a los trabajadores que el mundo iba cambiando, de decirle que iban a ser tentados por objetos y consumo. El capital se reinventó y nos hizo creer que por la vía del trabajo individual podíamos surgir, que podíamos ser clase media. Instaló el concepto de clase media, que todavía lo defino como pobres que quieren ser ricos. Lo hicieron de maravilla, se instaló ese concepto y esa ilusión a la vez que se demonizaban los sindicatos”, remata el presidente de la CGT.

LA CULTURA ANTISINDICAL

La pérdida del poder negociador de los trabajadores se enfrenta al aumento del poder corporativo, que no sólo toma forma en la hegemonía neoliberal sino también en un permanente y directo asedio contra el mundo laboral. Por un lado está el constante incumplimiento del reglamento laboral mediante todo tipo de trampas y estrategias de gestión, como la subcontratación, práctica a la que se agregan las políticas de recursos humanos, en muchos casos orientadas a frenar la sindicalización y la recuperación de derechos.

Sergio Alegría, presidente de la Federación Clotario Blest y director de Sintrac, es dirigente sindical de la empresa del Transantiago Alsacia Express y constata estas prácticas. “El sistema no tiene ni siquiera la voluntad de respetar las normas legales. Todas las empresas obtienen grandes utilidades al no respetar el reglamento laboral. La Dirección del Trabajo fiscaliza, constata infracciones, pero no multa. Observa excesos de jornada, no pago de bonos, no cumplimiento de las horas de colación, falta de baños para los conductores, pero no sanciona. Al transgredirse de forma sistemática estas normas,

nosotros estimamos que a cada trabajador le sacan del bolsillo mensualmente entre cien mil y 150 mil pesos. Aquí falta educación. Uno de los elementos que facilita este abuso es la ignorancia del mismo trabajador”.

Los gerentes de recursos humanos se mofan de los sindicatos al señalar que Alsacia Express es uno de los sectores más sindicalizados, por sobre un 98 por ciento. “Pero qué pasa realmente”, se pregunta Alegría. “Aquí se elaboró una política de gestión contra los sindicatos. Las empresas elaboran una política de recursos humanos, gerencias que en términos de recursos financieros llegan a igualarse a las gerencias de ventas. En Express esto se refleja en políticas orientadas a la división y fragmentación de los trabajadores, favorecidos por su falta de educación y mínima cultura sindical. Estos sindicatos amarillos, brujos, reúnen más de tres mil trabajadores y son financiados por la empresa. Incluso con trabajadores fantasmas que sólo aparecen para boicotear huelgas”.

“Todo esto lo instaló el sistema”, asegura Manuel Ahumada. “El sistema tuvo éxito en destruir todos los avances que tuvieron los trabajadores. No sólo la dictadura. Hoy, si miramos las actuales luchas, son para recuperar derechos antes adquiridos”. Y agrega: “Nosotros sentimos que en el sindicato tiene que haber gente que crea en la clase. Que la clase está llamada a jugar un rol en todo este proceso. Materia de organización es ponerse al día con el siglo XXI en cuanto a las comunicaciones, a los avances tecnológicos. Pero tiene que haber una concepción de clase”.

PAUL WALDER

Fuente: [El Ciudadano](#)